

Luokanopettajien stressinhallinnan ja palautumisen keinot sekä niiden yhteys työhyvinvointiin

Työhyvinvoinnin ilmeneminen erilaisissa työympäristöissä

Kandidaatin tutkielma
Opettajankoulutuslaitos

Sanni Laine
Suvi Pursimo

12.4.2024
Turku

Kandidaatin tutkielma

Oppiaine: Kasvatustiede/opettajankoulutuslaitos

Tekijät: Sanni Laine & Suvi Pursimo

Otsikko: Luokanopettajien stressinhallinnan ja palautumisen keinot sekä niiden yhteys työhyvinvointiin - Työhyvinvoinnin ilmeneminen erilaisissa työympäristöissä

Ohjaaja: Iina Männikkö

Sivumäärä: 34 sivua

Päivämäärä: 12.4.2024

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko luokanopettajien käyttämällä stressinhallinnan ja palautumisen keinoilla yhteyttä työhyvinvointikokemukseen. Tutkimuksessa tarkastellaan myös millaiset keinot korostuvat työhyvinvoinnin yhteydessä ja tutkitaan työhyvinvoinnin ilmenemistä erilaisissa työympäristöissä. Aikaisemmissa tutkimuksissa havaitaan työhyvinvoinnin heikkenemistä, vaikka kokemus työhyvinvoinnista on edelleen melko hyvä. Tässä tutkimuksessa painopisteenä on luokanopettajan omat keinot työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä aikaisempaa tutkimustietoa tästä aiheesta on vähän.

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen poikittaistutkimus, jonka aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselylomakkeella keväällä 2024. Aineiston analyysissä hyödynnettiin IBM SPSS Statistics 28 – tilasto-ohjelmaa. Analyysimenetelmänä käytettiin Mann-Whitney U-testiä sekä kuvailevien tilastojen vertailua.

Tutkimuksessa havaitaan, että vaikka luokanopettajat käyttävät monipuolisesti erilaisia stressinhallinnan ja palautumisen keinoja, niillä ei ole yhteyttä luokanopettajan työhyvinvointiin. Tutkimuksessa ilmenee kuitenkin yksittäisiä keinoja, jotka ovat vahvemmin yhteydessä työhyvinvointiin. Työhyvinvointi näkyy erityisesti työympäristön psyykkisissä tekijöissä.

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että luokanopettajien työhyvinvointi on melko hyvä. Aineiston otoskoon (N=61) ja ryhmien kokoeron (N=54, N=7) vuoksi tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä perusjoukkoon. Jatkossa olisi hyvä tutkia aihetta suuremmalla otoksella ja mahdollisesti keskittyä eri taustamuuttujien, kuten sukupuolen ja työkokemuksen, vaikutukseen työhyvinvoinnin tutkimuksessa.

Avainsanat: luokanopettajat, työhyvinvointi, palautuminen, stressi, stressinhallinta, työuupumus

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
1.1	Työhyvinvointi	6
1.2	Stressi ja stressinhallinta.....	7
1.3	Palautuminen ja palautumisen keinot	10
2	Tutkimusongelmat.....	13
3	Menetelmät.....	15
3.1	Osallistujat	15
3.2	Tutkimuksen toteutus.....	15
3.3	Aineiston käsittely	19
3.4	Tutkimusetiikka.....	20
4.	Tulokset.....	21
4.1	Vahvan työhyvinvointikokemuksen ja monipuolisten stressinhallinnan ja palautumisen keinojen välillä ei ole yhteyttä	21
4.2	Monipuolisesti käytetyistä stressinhallinnan keinoista erityisesti hyväksyminen ja huumori korostuvat	21
4.3	Palautumisen keinojen käyttö oli monipuolista ja erityisesti unen merkitys korostuu	24
4.4	Työhyvinvoinnin tila näkyy erityisesti psyykkisessä työympäristössä	26
5.	Pohdinta	30
5.1	Tutkimustulosten arviointi	30
5.2	Luotettavuuden arviointi	34
5.3	Hyödyntämismahdollisuudet ja jatkotutkimusideat	38
	Lähteet.....	41
	Liitteet.....	51
	Liite 1. Tietosuojalomake	51
	Liite 2. Kyselylomake.....	52
	Liite 3. Osallistumispyyntö.....	56

1 Johdanto

”Moni opettaja on ollut jo pitkään uupunut” (Tanner, 2023)

”Kokenut miesopettaja vaihtoi vuosien jälkeen alaa, koska ei enää jaksanut – ”Hävettää olla opettaja” (Simoska, 2019)

”Opettajat uupuvat kasvavan työmäärän alla, yhä harvempi hakee opettajankoulutukseen...”
(Kolehmainen, 2019)

Hakemalla internetin hakukoneilla sanaparin opettajien työhyvinvointi, saattavat otsikot olla vähintäänkin huolestuttavia. Opettajien työuupumuksesta on keskusteltu jo pitkään. Eri tahot ovat ottaneet kantaa tähän ja kehittäneet erilaisia työhyvinvointia edistäviä hankkeita sekä uudistaneet opetuskäytänteitä (Työterveyslaitos, 2024; OAJ, 2023; Launis & Koli, 2005). Siitä huolimatta keskustelu jatkuu samankaltaisena vuodesta toiseen. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n vuonna 2021 laatima Opetusalan työolobarometri jatkaa samaa linjaa kuin edellä mainitut klikkiotsikot. Työstressin määrä opetuslalla on merkittävästi suurempi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin ja edellisten vuosien tuloksiin verrattuna on työstressin määrä selkeästi nousussa (Golnick & Ilves, 2021, s. 26). Myös kansainvälisellä tutkimuskentällä opettajien työhyvinvoinnin haasteiden on todettu lisääntyneen vuosi vuodelta (Yong & Yue, 2007; Chang, 2009). Työtyytyväisyys mukailee samaa kaavaa, sillä sekin oli selvästi heikentynyt edellisiin tuloksiin verrattuna (Golnick & Ilves, 2021, s. 32). Opettajien työtyytyväisyys on ollut aiemman tutkimustiedon perusteella keskiarvoista matalammalla tasolla jo pidemmän aikaa (Sharma & Jyoti, 2006, s. 335). Vuonna 2013 opettajista 78 % oli erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä, kun taas vuonna 2021 vastaava luku oli 69 % (Länsikallio & Ilves, 2016, s. 8; Golnick & Ilves, 2021, s. 32). Ero on siis lähes kymmenen prosenttiyksikön suuruinen ja suunta on laskeva.

Luokanopettajan työ on kokenut suuria muutoksia viime vuosikymmenien aikana muun muassa uusien opetussuunnitelmien ohjaamana (Holappa, 2007; Opetushallitus, 2014). Uusin perusopetuksen opetussuunnitelma on antanut opettajalle liikkumavaraa oppiainerajojen yli sekä kannustanut oppimisympäristöjen monipuolisuuteen ja innovaatioon. Perusopetuksen opetussuunnitelmassa korostetaan myös nyky-yhteiskuntaan sopivia teemoja, kuten monikulttuurisuutta, inklusiota, tieto- ja viestintäteknologisia taitoja, yhteisöllistä oppimista ja oppilaiden osallisuutta. (Opetushallitus, 2014.) Voimassa oleva perusopetuksen opetussuunnitelma on jakanut mielipiteitä luokanopettajien kesken. Yle toteutti opettajille

suunnatun kyselyn yhteistyössä OAJ:n ja Rehtorit ry:n kanssa koskien opettajien näkemystä vuoden 2014 opetussuunnitelmasta (Tolkki, 2019). Kyselyn mukaan vain noin 25 % opettajista kokee nykyisen perusopetuksen opetussuunnitelman edistävän oppimista (Tolkki, 2019). Kritiikkiä ovat saaneet myös arviointikäytännöt, jotka nähdään epäselvempinä kuin edellisissä opetussuunnitelmissa ja sitä kautta myös aikaa vievänä prosessina. Toisaalta kiitosta perusopetuksen nykyinen opetussuunnitelma on saanut muun muassa oppilaslähtöiseen opetukseen kannustamisesta sekä opetuksen monipuolisempien menetelmien ja materiaalien käyttöön rohkaisemisesta. (Kauppi ym., 2022; Holappa, 2007.) OAJ:n (2021, s.26) mukaan opettajan työn kuormitus on suurempaa kuin monissa muissa ammateissa. Kysymykset opettajien alanvaihdon yleistymisestä ovat herättäneet keskustelua niin mediassa, tieteellisellä tutkimuskentällä kuin opetuksesta vastaavien tahojen keskuudessa. OAJ:n kyselyn mukaan yli puolet kyselyyn vastanneista opettajista oli harkinnut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana (OAJ, 2021). Yleisimmät syyt alanvaihdon harkinnalle opettajien keskuudessa olivat ammatin kuormittavuus, työmäärän lisääntyminen sekä palkkataso (OAJ, 2021). Opettajan työn koetaan yleisesti ottaen olevan niin sanottu kutsumusammatti, johon pyrkivät ovat usein hyvin sitoutuneita työtään kohtaan. Koetaan, että opettajat siis aidosti haluavat opettaa ja auttaa oppilaitaan oppimaan. Professori Jari Hakanen kuvailee opettajien ammattia “vaakakuppimallina” Opettaja-lehden artikkelin haastattelussa vuonna 2021. Hänen mukaansa opettajan työ sisältää niin kuormittavia kuin kuormittavuudelta suojaavia tekijöitä, jotka tasapainottelevat keskenään (Manner, 2021). Opettajan roolin muutos luokkahuoneessa on aiheuttanut osalle opettajista vaikeuksia uuden ammatti-identiteetin löytämisen suhteen, ja sitä kautta vaikuttanut heidän työhyvinvointiinsa. Opettajan työn kuormittavuuden syynä onkin nähty se, että työn painopiste on muuttunut varsinaisesta opetustyöstä pois päin eli itse opettamiselle ei jää tarpeeksi aikaa. (Kauppi ym., 2022.) Jopa kuusi kymmenestä opettajasta kokee, että opettajan työmäärä on liian suuri (OAJ, 2021, s. 7). OAJ:n työolobarometristä selviää myös, että vain 15 % opettajista hoitaa työnsä normaaleilla työajoilla eikä joudu tekemään töitä viikonloppuisin (Golnick & Ilves, 2021, s. 12).

1.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee suoriutuvansa työtehtävistään niin, että niiden fyysinen tai psyykkinen kuormitus ei ylitä työntekijän voimavaroja ja täten vaikuta hänen toimintakykyynsä työpaikalla (Työterveyslaitos, 2021). Työhyvinvoinnin ja työterveyden edistämisen perusteena voidaan pitää terveydenhuoltolakia (1326/2010) sekä työturvallisuuslakia (738/2002), joiden mukaan kansanterveyttä, hyvinvointia sekä toimintakykyä on edistettävä. Työpaikalla koettu hyvinvointi on keskeinen osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia, sillä suomalainen viettää keskimäärin 37,5 % elämästään työelämän parissa (Tilastokeskus, 2012). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos määrittelee yksilön hyvinvoinnin koostuvan sosiaalisista suhteista ja verkostoista, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksista ja yleisestä tyytyväisyydestä elämään (THL, 2022). Nämä tekijät ovat myös linjassa itseohjautuvuusteorian mukaisissa ihmisen psykologisten perustarpeiden kanssa, jotka ovat autonomia, kyvykkyys ja läheisyys (Ryan & Deci, 2017, s. 5). Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) toteaa puolestaan varsinaisen työhyvinvoinnin koostuvan työssä viihtyvyydestä, terveydestä ja hyvinvoinnista sekä työturvallisuudesta (STM, 2021, ei pvm.). Kyseisessä määritelmässä taustalla vaikuttavat psyykkinen, fyysinen, kognitiivinen ja sosiaalinen ulottuvuus, jotka ovat puolestaan toimintakyvyn perusulottuvuuksia. Kokonaisvaltainen toimintakyky edistää työelämässä jaksamista. (THL, 2023.)

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme luokanopettajien työhyvinvointia kolmen eri työympäristön suhteen. Nämä eri ympäristöt perustuvat työhyvinvoinnin määritelmään ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä (Laine, ym., 2016; Virolainen, 2012). Fyysiseen työhyvinvointiin osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia kuuluu työpaikan sekä työmatkan kannalta olennaisia ja fyysistä terveyttä edistäviä ratkaisuja. Psyykkiseen hyvinvointiin työpaikalla liittyvät sellaiset tekijät, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen henkisellä tasolla. Sosiaaliseen työhyvinvointiin liittyvät kaikki työyhteisöön, kollegoihin sekä esihenkilöihin kohdistuvat vuorovaikutussuhteet sekä tunteet. (Virolainen, 2012.) Nämä tekijät yhdessä muodostavat kokonaisvaltaisen näkökulman luokanopettajien työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista ulottuvuuksista.

1.2 Stressi ja stressinhallinta

Stressillä tarkoitetaan elimistön tahdosta riippumatonta tilaa, jossa henkilön psyykkiset kuormitustekijät kasvavat suuremmiksi kuin voimavarat tai suojaavat tekijät, joilla hallita psyykkistä taakkaa. Stressitilassa ihmisen sympaattisessa hermostossa aktivoituu taistele tai pakene -reaktio eli elimistön vireystila sekä aistit ja valppaustila virittyvät. (Korkeila, 2008.) Stressi ei aina ole huono asia, ja se voi jopa auttaa suoriutumaan paineistetuista tai haastavista tilanteista, sillä keho on viritäytynyt kohtaamaan nämä tilanteet. Tällaista stressiä kutsutaan hyväksi stressiksi eli eustressiksi. Haitalliseksi eli distressiksi stressi muuttuu, kun sen hallinta kehittyi liian haastavaksi. (Hintsu ym., 2019.) Eräässä pitkäkestoista psyykkistä kuormitusta käsittelevässä tutkimuksessa löydettiin pitkäkestoisen stressin olevan riskitekijänä moniin pitkäaikaissairauksiin sekä lisäävän tulehdusriskiä elimistössä ja vaikuttavan haitallisesti muun muassa kognitiivisiin toimintoihin, hormonaalisiin toimintoihin ja verenpaineeseen (Juster ym., 2010).

Pitkäkestoinen haitallinen stressitila voi johtaa työuupumukseen eli kroonistuneeseen stressitilaan (Työterveyslaitos, ei pvm.). Tällainen tila voi vaikuttaa monella haitallisella tavalla terveyteen, sillä se vaikuttaa ihmiseen niin psyykkisellä, fyysisellä kuin sosiaalisellakin tasolla (Mattila, 2022). Mikäli työn aiheuttamasta stressistä ei päästä palautumaan, kasvaa työuupumusriski huomattavasti (Siltaloppi & Kinnunen, 2007). Myös heikoksi koettu työhyvinvointi toimii laukaisijana työuupumukselle (Uusitalo-Arola ym., 2022). Työuupumus saattaa siis olla tulos heikosta stressinhallinnasta, työstä palautumisesta ja työhyvinvoinnista. Työuupumusta kuvataan sairauksiin altistavana häiriötilana, joka on seurausta pitkään jatkuneesta työstressistä (Uusitalo-Arola ym., 2022). Työuupunut henkilö kärsii usein kroonisesta väsymyksestä, joka laukaisee todennäköisesti muutkin oireet. Työuupunut saattaa kärsiä myös erilaisista kognitiivisista häiriöistä muun muassa muisti- ja päätöksentekovaikeuksista sekä tunteiden hallinnasta. Työuupuneena on hankalaa pitää työtaso entisellään, mikä toimii laukaisijana kyynistymiselle. Kyynistyminen on ihmisen tahaton suojamekanismi, jossa etäännyttään työstä, kun omaa työtä ei enää koeta merkityksellisenä tai mielekkäänä. (Työterveyslaitos, ei pvm.) Hoitamattomana työuupumus voi lisätä työpoissaoloja ja saattaa ajaa lopuksi ihmisen täysin työkyvyttömäksi (Uusitalo-Arola ym., 2022). Työstä pois jääminen nostaa yksilön riskiä sairastua mielenterveyden häiriöihin, joiden puolestaan tiedetään kasvattavan työttömyysriskiä entisestään (Lehtinen, 1984). Tästä seuraa harmillinen kehä, jossa työkyvyttömyys tuo myös yhteiskunnalle paljon kustannuksia (Alasalmi ym., 2019).

Yleisesti katsoen opetusalaalla koetaan selvästi enemmän työstressiä verrattuna muuhun työelämään (Esim. Golnick & Ilves, 2021, s. 26; Rasku & Kinnunen, 1999, s.1). Vuonna 2020 tehtyyn Salmela-Aron ym. tutkimukseen osallistui 1 182 opettajaa, joista kymmenen prosenttia osoittautui vakavasti työuupuneiksi. Tämän lisäksi tutkimuksesta nousi esiin, että 37 % opettajista oli työuupumusriskissä (Salmela-Aro ym., 2020, s. 2). Työuupumuksen ehkäisemiseksi työolosuhteita kuuluu arvioida säännöllisesti ja puuttua vakaviin tapauksiin mahdollisimman varhain (Uusitalo-Arola ym., 2022). Työnantajalla on myös velvollisuus edesauttaa työntekijää, joka kuormittuu työssään terveyttä uhkaavalla tavalla (Työturvallisuuslaki, 738/2002, 25§). Työuupumuksen ehkäisyssä kuitenkin oleelliseksi nousee myös itsehoito eli oma stressinhallinta sekä palautuminen (Uusitalo-Arola ym., 2022).

Stressinhallinnalla tarkoitetaan ihmisen keinoja selvittää kehon stressitilasta (Räisänen, 2012). Yksilön stressinhallinta perustuu psyykkisen itsesäätelyn keinoihin eli tiedostettuihin tapoihin käsitellä stressaava tilanne (Räisänen & Karila, 2007). Psykkisillä itsesäätelykeinoilla eli stressinhallinnan keinoilla viitataan niihin käyttäytymisreaktioihin, jotka syntyvät fysiologisen stressitilan myötä (Wechsler, 1995, s. 124). Työterveyden tutkimuksessa on yleisesti käytetty Karasekin (1979) työstressimallia kuvaamaan työstressin syntyä. Malli sisältää kaksi eri ulottuvuutta: työn vaatimukset ja työn hallinta. Työn vaatimukseen kuuluu työn määrä sekä sen kuormittavuus ja työn hallinnalla viitataan puolestaan työssä vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksiin (Karasek, 1979). Myöhemmin malliin on lisätty vielä sosiaalinen ulottuvuus (Karasek & Theorell, 1990).

Toinen terveystieteiden kentällä tunnettu stressinhallinnan malli on Richard Lazaruksen (1966) vuorovaikutuksellinen stressiteoria. Lazaruksen stressiteorian mukaan stressi on yhdistelmä ärsykyellisistä tilanteista sekä ihmisen reaktiosta niihin (Lazarus, 1966). Folkman ja Lazarus (1984, s.150) kehittivät yhdessä coping-mallin, jossa ryhmiteltiin stressinhallinnan keinot kahteen eri luokkaan: ongelmakeskeiset keinot ja tunnekeskeiset keinot.

Ongelmakeskeiset keinot ovat tehtäväorientoituneita stressinhallintakeinoja, joiden tavoitteena on tunnistaa ongelma ja ratkaista se. Tunnekeskeiset keinot otetaan käyttöön, kun tunteet ottavat vallan ja rationaalisen ratkaisun keksimistä ei koeta mahdollisena tai olennaisena. Jos hallintakeinot eivät riitä, eli kuormitus on liian suuri, siirrytään defenssimekanismeihin, jotka ovat yksilön tiedostamattomia puolustusreaktioita ahdistavaa tilannetta vastaan. (Folkman & Lazarus, 1984.) Eräissä yhdysvaltalais tutkimuksissa selvitettiin muun muassa opettajan työuupumuksen ehkäisemiseen liittyviä stressinhallinnan keinoja (Chang, 2013, s. 799). Kyseisessä tutkimuksessa kävi ilmi, että tunnekeskeiset

stressinhallinnan eivät edistäneet opettajan hyvinvointia pitkällä aikavälillä. Tunnekeskeisten keinojen käyttö vaati myös muita keinoja tuekseen, jotta ne toteutuisivat tarkoituksenmukaisesti. Opettaja saattoi siis kokea työuupumusta tunnekeskeisten keinojen käytöstä huolimatta. Koska tavoitteena stressinhallinnalla on ehkäistä opettajan uupumisriskiä sekä ylikuormittumista, koettiin ongelmakeskeiset stressinhallintakeinot tehokkaammiksi kuin tunnekeskeiset keinot. (Chang, 2013, s. 814). Carver työryhmineen (1989) koki Lazaruksen ja Folkmanin teorian hyödyllisenä, mutta riittämättömänä kuvaamaan monimutkaista stressinhallintaprosessia ja päätti kehittää uuden tarkemman stressinhallinnan keinojen luokittelumallin, COPE-mittarin (Carver ym., 1989). Alkuperäisessä COPE-mittarissa määritellään 13 eri stressinhallintakeinoja, jotka erään tutkimuksen mukaan jaettiin ongelmakeskeisiin, tunnekeskeisiin ja “vähemmän hyödyllisiin” keinoihin. Erilaisia keinoja ovat muun muassa ongelmakeskeinen keino *suunnitteleminen*, tunnekeskeinen keino *hyväksyminen* ja “vähemmän hyödyllinen keino” *psykkinen irrottautuminen*. (Litman, 2006) Tässä tutkimuksessa sovelletaan COPE-mittaria (Carver ym., 1989) stressinhallinnan keinojen mittaamisen työkaluna.

Stressinhallinta ja palautuminen käsitteinä kulkevat käsi kädessä ja niitä on mahdotonta erottaa täysin toisistaan riippumattomiksi prosesseiksi. Käsitteet eivät kuitenkaan tarkoita täysin samaa asiaa, vaikka ovatkin vahvasti yhteydessä. Sonnentagin ja Fritzin (2007) mukaan stressinhallinnalla pyritään käsittelemään niitä vaatimuksia, jotka uhkaavat yksilön voimavaroja. Palautumisen keinoilla tavoitteena on puolestaan palauttaa menetetyt voimavarat ja saattaa keho takaisin stressitilannetta edeltävään tilaan. (Sonnentag & Fritz, 2007.) Tässä tutkimuksessa käsitteiden erottelu on perustettu kyseiseen teoriaan.

1.3 Palautuminen ja palautumisen keinot

Suomen mielenterveys ry:n (Mieli ry) mukaan (2021) stressi kuluttaa fyysisiä ja henkisiä voimavaroja, jolloin keho on saatettava säännöllisesti takaisin tasapainotilaan. Tällöin puhutaan palautumisesta, jossa stressin aiheuttamat fysiologiset sekä psykologiset oireet ja niiden aiheuttamat vauriot korjataan. Palautumisen aikana keho ja mieli täyttävät kuluneet energiavarastot pystyäkseen toimimaan jälleen tehokkaasti. (Meijman & Mulder, 1998.) Ihminen ei kuitenkaan aina syystä tai toisesta pääse palautumaan täydellisesti työnsä aiheuttamista kuormitustekijöistä. Tällöin oireina voidaan havaita sosiaalisista tilanteista vetäytymistä, energian puutetta sekä ärtymyksen ja ylikuormittuneisuuden tunteita. Siinä missä stressinhallinta pyrkii käsittelemään stressin aiheuttajaa, palautumisen keinoilla pyritään palauttamaan kehon menetettyjä voimavaroja. Tehokkaan palautumisen avulla voidaan välttää stressin kroonistumista ja siten ehkäistä työuupumusta. (Siltaloppi & Kinnunen, 2007.)

Stressinhallintakeinot painottuvat stressin käsittelyyn ja selvittämiseen stressinhallinta keinojen kautta, kun taas stressin palautumisessa pyritään irrottautumaan työstä erilaisten toimintojen välityksellä. Tärkeimmät keinot, jotka auttavat työn ulkopuolella palautumaan, ovat psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidonhallinta sekä kontrolli (Sonntag & Friz, 2007). Havaittiin, että tehokas palautuminen saavutetaan parhaiten hyödyntämällä kahta eri näkökulmaa; ponnistelujen ja palautumisen malli sekä voimavarojen säilyttämisteoria (Siltaloppi & Kinnunen, 2007.) Meijmanin ja Mulderinin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin mukaan sekä psykologinen työstä irrottautuminen että rentoutuminen edistävät tehokkaasti palautumista. Ponnistelut viittaavat työn vaatimuksiin vastaamiseen, jonka tasapainona vapaa-ajan palautumisessa pyritään välttämään toimintoja, jotka jo työssä kuluttavat tekijäänsä (Meijman & Mulder, 1998). Hobfoll (1998) on puolestaan kuvannut tärkeäksi palautumisen edistäjäksi voimavarojen säilyttämisen, joka liitetään osaksi taidonhallinnan ja kontrollin kokemusta. Siinä missä työ on kuluttanut sisäisiä voimavaroja, kuten energiaa, on vapaa-ajalla tavoitteena lisätä myönteistä mielialaa, pystyvyyden tunnetta sekä energisyyttä (Hobfoll, 1998).

Siltaloppi ja Kinnunen (2007) mainitsevat palautumiskeinoiksi unen, liikunnan, harrastukset, rentoutusharjoitukset, sosiaaliset suhteet sekä luonnon hyviksi esimerkeiksi psykologisen irrottautumisen, rentoutumisen, taidonhallinnan ja kontrollin saavuttamiseksi. Uni on tärkeä osa palautumisprosessia, sillä unen aikana keho ja erityisesti aivojen

toimintakyky palautuu päivän rasituksista (Mieli ry., ei pvm.). Liikunta edistää palautumista aktiivomalla sympaattisen hermoston ja käynnistämällä heti liikunnan jälkeen kehoa rentouttavan parasympaattisen hermoston, joka liikunnan säännöllisyyden myötä yhdistyy myös parempaan stressinsietokykyyn (UKK-instituutti, 2022). Harrastusten palauttava vaikutus voidaan arvioida Sonnentagin ja Frizin (2007) neljän näkökulman mukaan: psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen, kontrolli ja taidonhallinta, joista suurimman osan voidaan olettaa toteutuvan omavalintaisen ja mielekkään harrastuksen parissa. Tietoisen rentoutuksen palauttava vaikutus perustuu muun muassa stressihormonien vähentymiseen sekä mielihyvähormonien tuotantoon (Mieli ry., 2022). Sosiaalinen vuorovaikutus on olennainen osa ihmisen elämää, ja ihmisen aivoterveysten ylläpitämiseksi on tärkeää osallistua sosiaalisiin vuorovaikutustilanteisiin säännöllisesti (Reinikka ym., 2023; Puustinen, 2020). Lisäksi DRAMMA-malli täydentää Sonnentagin ja Frizin (2007) teoriaa esittämällä, että merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksilla on myönteinen vaikutus palautumiseen. Laadukkaissa ihmissuhteissa todennäköisesti koetaan merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. (Virtanen, 2021, s. 70–71 & 125–136.) Luonnon psyykkisesti palauttava vaikutus nähdään erityisesti mielialan nostatuksen, stressin vähentymisen ja läsnäolon vahvistumisen seurauksena (Zhang, 2024). Nostamme tutkimuksessa palautumisen kohdalla esiin myös päihteet, sillä päihteitä saatetaan pitää palautumiskeinona niiden stressiä ja ahdistusta rauhoittavan vaikutuksen takia. Alkoholin negatiivinen vaikutus on havaittavissa kuitenkin tärkeän palautumista edistävän unen aikana. Alkoholin vaikutus kehossa estää palautumisprosessin käynnistymisen ja näin ollen heikentää muun muassa unen laatua merkittävästi. (Duodecim, 2015.) Nikotiinilla ja huumeaineilla nähdään olevan samankaltainen vaikutus uneen vaikuttaen myös unen ylläpitoon ja keston (Silva ym., 2022; William & Ruth, 1996).

Nyky-yhteiskunnassa tietotekniikka on luonut mahdollisuuden työskennellä milloin ja missä vain, eikä työnteko pääty työpaikalta poistuessa. Työt tuodaan kotiin, mikä aiheuttaa ongelmia palautumisen suhteen ja oman työn organisointi sekä rajaaminen korostuvat. (Kinnunen, 2019.) Tietotekniikka on tuonut mahdollisuuden ja jopa vaatimuksen olla tavoiteltavissa työpäivän päätyttyäkin, jolloin psyykinen irrottautuminen hankaloituu entisestään. Tutkimukset osoittavat, että erityisesti psyykinen työstä irrottautuminen on oleellinen toiminto palautumisen edistämiseksi. (Siltaloppi & Kinnunen, 2007.) Luokanopettajan työn luonteen intensiivisyys ja opetukseen väistämättä tulevat keskeytykset

lisäävät psykologisten kuormitustekijöiden kasvua, jolloin palautumisen tarvekin lisääntyy (Huotilainen, ei pvm.; Siltaloppi & Kinnunen, 2007, s. 37).

Tämän tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, onko opettajien suosimilla stressinhallinta- ja palautumisen keinoilla yhteyttä työhyvinvointiin sekä pohtia niiden tehokkuutta työuupumuksen ehkäisyssä. Pyrkimyksenä oli myös selvittää, millainen luokanopettajien kokemus omasta työhyvinvoinnista on ja millaisia keinoja he käyttävät työhyvinvointinsa edistämiseen. Tavoitteena oli tuoda näkyväksi erityisesti ne keinot, jotka näyttävät olevan merkityksellisiä työhyvinvointikokemuksen suhteen luokanopettajien keskuudessa. Tarkastelemme myös, millaisissa työympäristöissä työhyvinvointi erityisesti ilmenee. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä ajankohtaista tietoa ja sen avulla kehittää opettajien työkaluja oman hyvinvointinsa ylläpitämiseen.

2 Tutkimusongelmat

Tutkimustavoitteiden mukaisesti muotoiltiin neljä tutkimuskysymystä, jotka esitellään seuraavaksi. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksemme kolme hypoteesia.

1. Onko vahvan työhyvinvoinnin ja monipuolisten stressi- ja palautumiskeinojen välillä yhteyttä?
2. Millaisia stressinhallinnan keinoja opettajat käyttävät ja mitkä niistä korostuvat vahvan tai heikon työhyvinvointikokemuksen yhteydessä?
3. Millaisia palautumisen keinoja opettajat käyttävät ja mitkä niistä korostuvat vahvan tai heikon työhyvinvointikokemuksen yhteydessä?
4. Millainen luokanopettajien työhyvinvoinnin tilanne on ja mitkä tekijät työympäristössä vaikuttavat siihen?

Ensimmäinen hypoteesimme tässä tutkimuksessa on, että stressinhallinnan keinojen monipuolinen käyttö on yhteydessä vahvempaan työhyvinvointiin. Folkmanin ja Lazaruksen (1980; 1985) mukaan ihminen käyttää stressitilanteessa useita erilaisia selviytymiskeinoja. Ptacekin ja Piercen (2003) mukaan ihmisen on ensin hyödynnettävä tunnekeskeisiä keinoja selvitäkseen akuuteista stressireaktioista siirtyäkseen ongelmakeskeisiin keinoihin ja sen kautta päästä stressistä eroon. Monipuolisuus ja erilaisten keinojen hyödyntäminen saattaa siis olla yhteydessä tehokkaampaan stressinkäsittelyyn. Tämän lisäksi arvelemme, että vahvalla työhyvinvoinnilla ja monipuolisilla palautumiskeinoilla on havaittavissa yhteys. Hypoteesi pohjautuu ajatukseen siitä, että vahva työhyvinvointi tarvitsee toteutuakseen tehokkaan palautumisen (Kinnunen, 2019). Palautuminen mahdollistuu tehokkaimmin monipuolisesti erilaisten toiminnallisten keinojen välityksellä (Meijman & Mulder, 1998; Hobfoll, 1998). Teoriassa keinot voi valita tilannekohtaisesti, jolloin palautuminen on mahdollista aina tarvittaessa.

Toisena hypoteesinamme on, että vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä ongelmakeskeisten stressinhallintakeinojen käyttö korostuu verrattuna heikon työhyvinvoinnin ryhmään. Ongelmakeskeiset keinot ovat useissa tutkimuksissa nähty tehokkaampina keinoina hallita stressiä kuin tunnekeskeiset keinot (Ben-Zur, 2009; Chang, 2013; Felton & Revenson, 1984; Koeske ym., 1993; Snow ym., 2003). Oletamme myös, että heikon työhyvinvoinnin ryhmässä tunnekeskeiset ja “vähemmän hyödylliset” korostuvat, sillä tällaisten keinojen käyttö on

koettu vähemmän tehokkaaksi kuin ongelmakeskeisten keinojen käyttö (Carver, 1989; Rantanen & Mauno, 2010). Voidaan siis olettaa, että kyseisiä keinoja paljon hyödyntävät luokanopettajat eivät käsittele stressitilaansa tarpeeksi tehokkaasti, minkä seurauksena työhyvinvointi saattaa kärsiä. Oletamme lisäksi, että heikon työhyvinvoinnin ryhmässä päihteet korostuvat palautumiskeinona verrattuna vahvan työhyvinvoinnin ryhmään. Hypoteesi on johdettu ajatuksesta, jossa päihteiden käyttö nähdään nopeana ratkaisuna tilapäisen stressin lievittämiseen, niiden mielialaa nostattavan vaikutuksen vuoksi, ja lisäksi on huomattu yhteys stressin ja lisääntyneen alkoholin käytön välillä (Guinle, 2020). Sen lisäksi, että päihteitä saatetaan käyttää keinona heikon työhyvinvoinnin aiheuttamiin oireisiin, kuten stressiin, päihteiden riskitasoisella käytöllä on nähty olevan negatiivinen vaikutus suoraan työkykyyn ja työhyvinvointiin sekä ennustavan masennusoireiden ilmaantumista (Kaila-Kangas, ym., 2016, s. 41–44; Boden & Fergusson, 2011). On myös huomattu, että riskikäyttäjät voivat usein luokitella itsensä kohtuukäyttäjiksi (Kivistö, ym., 2010).

Kolmannen hypoteesimme mukaan luokanopettajien työhyvinvointikokemus on melko hyvä, jonka perustamme aiempaan tutkimukseen hyvinvoinnin tilasta (Golnick & Ilves, 2021).

Luokanopettajien työhyvinvoinnin riskitekijät ovat lisääntyneet, kun verrataan vuoden 2014 tilannetta vuoteen 2018. Tämän takia melko hyvä työhyvinvointi suhteellisen myönteisen kuuloisena on huolestuttava, sillä työhyvinvointi koetaan kuitenkin heikommaksi edelliseen tutkimukseen verrattuna. (Kauppi ym., 2022.) Lisäksi oletamme, että luokanopettajien työhyvinvointi näkyy erityisesti psyykkisellä työhyvinvoinnin ulottuvuudella.

Luokanopettajan työ aiheuttaa merkittävää psyykkistä kuormitusta verrattuna esimerkiksi fyysisiin kuormitustekijöihin (Perkiö-Mäkelä & Ervasti, 2013). Savolainen (2001) on todennut väitöskirjassaan, että opettajan työn fyysiset kuormitustekijät vaikuttavat osaltaan myös psyykkiseen kuormittuneisuuteen, jolloin voidaan olettaa, että psyykinen kuormitus on kokonaisuudessaan laajempaa kuin fyysinen. Butterworth ja kollegat (2011) ovat havainneet tutkimuksessaan, että työpaikoilla, joissa koetaan psyykkistä stressiä, mielenterveysongelmien riski on suurempi kuin työttömillä. Tutkimuksessa oli aiemmin osoitettu, että työssä käyvien mielenterveys oli parempi kuin työttömillä. Oletamme siis psyykkisillä työympäristön tekijöillä olevan merkittävä vaikutus kokemukseen työhyvinvoinnista.

3 Menetelmät

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen kyselytutkimus, jota varten laadimme strukturoidun kyselylomakkeen. Tässä luvussa esittelemme tutkimukseen osallistujat ja kuvaamme tutkimuksen toteutusta sekä tutkimusaineiston analyysia. Käsittelemme myös tutkimustamme eettiseltä näkökannalta.

3.1 Osallistujat

Tutkimukseen osallistui 61 peruskoulun ala-asteella työskentelevää luokanopettajaa Varsinais-Suomen alueelta. Vastaaajista 48 (79 %) oli naisia ja 13 miehiä (21 %), joka vastaa Suomessa ammattiaan harjoittavien luokanopettajien sukupuolijakaumaa (Opetushallitus, 2019). Yksikään tutkittava ei ilmoittanut sukupuolekseen “muu” tai “en halua kertoa”. Tutkittavat täyttivät strukturoidun Webropol –kyselylomakkeen, joka ei sisältänyt avoimia kysymyksiä. Kyselylomake lähetettiin sähköpostitse itse opettajille, sekä koulujen rehtoreille vapaasti jaettavaksi koulunsa luokanopettajille. Yhteensä kyselylomake lähetettiin 18 koulun luokanopettajille, joita oli yhteensä 447. Osallistujat valittiin tutkimukseen yhteystietojen saatavuuden perusteella eli otantamenetelmänä sovellettiin saavutettavuusotantaa (*convenience sampling*) (Andrade, 2021, s. 86).

3.2 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen poikittaistutkimus. Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimusotteessa pyritään operationalisoimaan kerätty aineisto eli muokkaamaan sen mitattavaan muotoon ja tutkimaan sitä empiirisesti (Tähtinen, 2020, s. 24). Tämä saavutetaan usein erilaisten tilasto-ohjelmien, kuten tässä tutkimuksessa sovelletun IBM SPSS Statistics:in (versio 28), käytöllä analysoinnissa. Tilasto-ohjelmilla pyritään vertailemaan eri muuttujien riippuvuuksia ja etsimään eroja tai yhteyksiä niiden välillä. (Tähtinen ym., 2020, s. 14.) Valitsimme kvantitatiivisen tutkimusotteen, sillä halusimme datan olevan mahdollisimman objektiivisesti tulkittavaa. Tavoitteena oli myös, että kysely tavoittaa laajan perusjoukon edustuksen sekä se, että tutkimus olisi helposti toistettavissa. Poikittaistutkimuksen aineisto kerätään tietyntajana ajankohtana toisin kuin pitkittäistutkimuksessa, jossa aineistoa kerätään useampana ajankohtana (Kesmodel, 2018, s. 388).

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisen Webropol-kyselylomakkeen avulla keväällä 2024 (Liite 2). Kysely- eli Survey- tutkimuksessa tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeen avulla (Tähtinen ym., 2020, s.25). Valitsimme kyselylomakkeen aineistonkeruu menetelmäksi, sillä se sopii hyvin tutkimuksemme tavoitteeseen eli siihen, että saadaan tietoa tutkittavien kokemuksista (Tähtinen, 2020, s. 25). Kyseessä oli strukturoitu kyselylomake eli vastausvaihtoehdot olivat ennalta määritellyt (Borg, 2021). Ennen kyselyn lähettämistä, se esiteltiin neljällä eri ikäisellä aikuisella. Tällä halusimme varmistaa kysymysten ymmärrettävyyden ja lisätä tutkimuksen luotettavuutta. Kyselylomakkeetta ei esitestauksen perusteella koettu tarpeelliseksi muokata. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä sekä yhden jana mallisen kysymyksen, jossa tuli asettaa oma kokemansa työhyvinvoinnin aste janelle (1= todella huono, 10= erinomainen). Monivalintakysymykset sisälsivät yhden taustatietokysymyksen sukupuolesta sekä viisi väittämäkokonaisuutta liittyen työympäristöön (3), stressinhallintaan (1) sekä palautumisen keinoihin (1). Tutkimuskyselyn väittämien kohdalla hyödynnettiin 4-portaista Likert-asteikkoa. Likert-asteikon vastausvaihtoehdot olivat stressinhallintaa käsittelevässä osiossa: 1= En lähes koskaan, 2= Harvoin, 3= Useimmiten, 4= Lähes aina. Palautumista koskevassa osiossa vastaavat olivat: 1= Ei sovi minuun lainkaan/sopii hyvin harvoin, 2=Sopii minuun jonkin verran, 3=Sopii minuun hyvin, 4=Sopii minuun erittäin hyvin. Työympäristöön liittyvissä osioissa vastausvaihtoehdot olivat: 1= Ei lainkaan/hyvin vähän, 2=Jonkin verran, 3=Melko hyvin, 4=Täysin. Valitsimme 4-portaisen Likert-asteikon, jotta vastaajien ryhmittely olisi selkeämpää ja vertailu ryhmien kesken mahdollista.

Tutkimuskyselyn stressinhallintaa koskevan väittämäpatteriston laadinnassa käytettiin taustalla COPE-mittaria (Carver ym., 1989). COPE-mittarin tuorein versio sisältää 15 eri stressinhallintakeinoa. Tässä tutkimuksessa hyödynsimme Litmanin (2006) COPE-mittariin perustuvaa jaottelua (Taulukko 1). Viisi keinoa tulkittiin ongelmakeskeiseen stressinhallintaan perustuviksi (aktiivinen käsittely, suunnitteleminen, kilpailevien toimintojen vaimentaminen, käsittelyn estäminen & välineellisen sosiaalisen tuen hakeminen), toiset viisi tunnekeskeisiin keinoihin perustuviksi (emotionaalisen sosiaalisen tuen hakeminen, myönteinen uudelleentulkinta ja kasvu, hyväksyminen, uskonto & kieltäminen) ja kolme viimeistä koettiin “vähemmän hyödyllisiksi” keinoiksi (tunnekeskeisyys ja tunteiden ilmaiseminen, toiminnallinen irrottautuminen & psyykkinen irrottautuminen). Myöhemmin kyseiseen mittariin on lisätty kaksi uutta asteikkoa: päihteiden käyttö ja huumori. Osa

“vähemmän hyödyllisistä” keinoista ovat luonteeltaan jaoteltavissa defenssimekanismeihin. (Litman, 2006.)

Taulukko 1: COPE-mittarin stressinhallintakeinot kuvattuna Litmanin (2006) jaottelun mukaan (vapaasti suomennettu).

Ongelmakeskeiset keinot	Tunnekeskeiset keinot	”Vähemmän hyödylliset” keinot	Viimeisimmäksi kehitellyt keinot
Aktiivinen käsittely	Emotionaalisen sosiaalisen tuen hakeminen	Tunnekeskeisyys ja tunteiden ilmaiseminen	Huumori
Suunnitteleminen	Myönteinen uudelleentulkinta ja kasvu	Toiminnallinen irrottautuminen	Alkoholin/lääkkeiden käyttö
Kilpailevien toimintojen vaimentaminen	Hyväksyminen	Psyykinen irrottautuminen	
Käsittelyn estäminen	Uskonto		
Välineellisen sosiaalisen tuen hakeminen	Kieltäminen		

Tutkimuskyselyn palautumisosiossa hyödynnettiin Sonnetagin ja Frizin (2007) kehittämää teoriaa, joka jakaa palautumisen neljään eri kokemukseen: psyykinen irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. Kinnusen ja Siltalopin (2007) artikkelissa yhdistettiin kokemukset kahteen teoreettiseen viitekehykseen: ponnistelu ja palautumismalli sekä voimavarojen säilyttämisteoria (Meijman & Mulderin, 1998; Hobfoll, 1998). Artikkelissa konkretisoitiin teorioita esittelemällä toimintoja, jotka edistävät palautumiskokemusten toteutumista. Tällaisia olivat uni, liikunta, harrastukset, rentoutusharjoitukset ja luonnossa oleminen. Lisäksi otimme huomioon DRAMMA-mallin merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset palautumisen edistämässä, jotka esiteltiin toteutuvat esimerkiksi laadukkaissa sosiaalisissa suhteissa (Virtanen, 2021). Palautumisosioon sisällytettiin yksi negatiiviseksi mielletty palautumistoiminto – päihteet (Duodecim, 2015). Tarkoituksena oli lisätä mahdollisuuksia ryhmien väliseen vertailuun. Tältä pohjalta muodostui lopuksi tutkimuksemme palautumisen keinot: uni (Mieli ry., ei pvm.), liikunta (UKK-instituutti, 2022), harrastukset, rentoutusharjoitukset (Mieli ry., 2022), sosiaaliset suhteet (Reinikka, ym., 2023), luonto (Zhang, 2024) ja päihteet (Duodecim, 2015).

Taulukko 2: Palautumisen keinot kuvattuna aikaisemman tutkimustiedon mukaan (Sonntag & Friz, 2007; Kinnunen & Siltaloppi, 2007, Meijman & Mulderin, 1998; Hobfoll, 1998; Virtanen, 2021; Duodecim, 2015; Mieli ry., ei pvm.; UKK-instituutti, 2022; Mieli ry., 2022; Reinikka, ym., 2023; Zhang, 2024)

Palauttava toiminto	Palauttava vaikutus
Uni	Kehon ja aivojen toimintakyvyn parantuminen
Liikunta	Parasympaattisen hermoston aktivoituminen
Harrastukset	Psykologisen irrotautumisen, rentoutumisen, taidonhallinnan & kontrollin kokemukset mahdollistuvat.
Rentoutusharjoitukset	Stressihormonien vähentyminen
Sosiaaliset suhteet	Tukee mielenterveyttä & mahdollistaa merkityksellisyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksen.
Luonto	Stressihormonien vähentyminen
Palautumista estävä toiminto	Palautumista heikentävä vaikutus
Päihtet	Unen laadun heikkeneminen

Työympäristöjä koskevat väittämäosiot jaoteltiin toimintakykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavien ulottuvuuksien mukaisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työympäristöön (Laine, ym., 2016; Virolainen, 2012). Jokaiseen näistä työympäristön osioista muodostettiin kymmenen väittämää Virolaisen (2012) tutkimuksen teemoja hyödyntäen (Taulukko 3). Fyysiseen työympäristöön liitettiin työympäristön siisteys, ilmanlaatu, lämpötila, melutaso, valotus, ergonomia, työvälineet, työmatkan sujuvuus ja pituus sekä työn fyysinen kuormittavuus. Psyykkiseen työympäristöön kuuluivat: työn stressaavuus, paineet, työn ja vapaa-ajan tasapaino, työssä viihtyvyys sekä työn psyykinen kuormittavuus. Sosiaaliseen työympäristöön liitettiin osallisuuden ja yhteisöllisyyden tunne, vuorovaikutuksen ja viestinnän sujuvuus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvon toteutuminen henkilöstön kesken. (Virolainen, 2012.) Osaa psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön teemoista, käsiteltiin usealla väittämällä. Tämä ratkaisu tehtiin, jotta saataisiin abstrakteimmista ympäristöistä kattavampi kuva.

Taulukko 3: Työympäristön ulottuvuudet ja niihin vaikuttavat tekijät Virolaisen (2012) mukaan.

Fyysinen työympäristö	Psyykinen työympäristö	Sosiaalinen työympäristö
Siisteys	Työn stressaavuus	Osallisuuden tunne
Ilmanlaatu	Paineet	Yhteisöllisyyden tunne
Melutaso	Työn ja vapaa-ajan tasapaino	Vuorovaikutuksen ja viestinnän sujuvuus
Valotus	Työssä viihtyminen	Oikeudenmukaisuus
Ergonomia	Psyykinen kuormittavuus	Tasa-arvon toteutuminen
Työvälineet		
Työmatkan sujuvuus ja pituus		
Fyysinen kuormittavuus		

3.3 Aineiston käsittely

Webropol -kyselystä saatu aineisto siirrettiin SPSS-tilastoanalyysi ohjelmaan.

Väittämätiedoista muodostettiin seitsemän summamuuttujaa: opettajan oma arvio työhyvinvoinnistaan, stressinhallintakeinot, palautumisen keinot, fyysinen työympäristö, psyykinen työympäristö ja sosiaalinen työympäristö. Kyselyssä opettaja arvioi oman työhyvinvointinsa asteikolla 1–10. Asteikko jaettiin seuraavasti kuvaamaan opettajan työhyvinvointikokemusta: 1–2 erittäin huono, 3–4 melko huono, 5–6 keskiverto, 7–8 melko hyvä, 9–10 erittäin hyvä. Opettajan oma arvio työhyvinvoinnistaan koodattiin vahvan työhyvinvoinnin ryhmään (ryhmä 1, N=54, vastausarvo ≥ 7) ja heikon työhyvinvoinnin ryhmään (ryhmä 2, N=7, vastausarvo < 7). Näitä summamuuttujia tarkasteltiin keskenään Mann-Whitneyn U-testillä sekä kuvailevilla tilastoilla, kuten keskiarvovertailulla ja järjestyslukujen keskiarvojen vertailulla sijaluvun (61) suhteen. Mann-Whitneyn U-testi valittiin analyysimenetelmäksi, sillä aineisto ei ollut normaalisti jakautunut ja ryhmien väliset otoskoot poikkesivat toisistaan huomattavasti (Tähtinen ym. 2020, s. 135). Vastausarvot vaihtelivat neliportaisen Likert-asteikon mukaisesti välillä 1–4, jonka perusteella tarkasteltiin ryhmien keskiarvoisten vastausten eroavaisuuksia. Mikäli keskiarvo oli ≥ 3 , voitiin todeta kyseisen väitteen toteutuvan melko hyvin tai hyvin. Järjestyslukujen keskiarvovertailu toteutettiin vertailemalla keskimääräisiä sijalukuja suhteessa lukuun 61 eli tutkimuksen otokseen. Tarkastelimme ryhmän 1 ja ryhmän 2 välisiä eroja myös yksittäisten väittämien suhteen kuvailevien tilastojen avulla.

3.4 Tutkimusetiikka

Tutkimuksessa on otettu huomioon Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeet (2023), jotta eettiseltä näkökannalta tutkimus on luottamuksellinen ja oikeudenmukainen. Aineistonkeruuta varten täytettiin tietosuojalomake, jonka tarkoituksena oli luoda luottamusta osallistujien ja tutkijoiden välille selventämällä tutkittaville tietojen käsittelyä (Tietosuojalaki, 1050/2018) (Liite 1). Kaupungilta oli saatu hyväksytty tutkimuslupa ennen kyselyn lähettämistä. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja vastaamisen sai halutessaan keskeyttää missä tahansa vaiheessa. Tutkimus toteutettiin yksityisyydensuojaa kunnioittaen. Vaikka osallistujilta kysyttiin heidän sukupuoltaan, erillisiä vastauksia ei voida yhdistää tiettyyn tutkittavaan, jolloin anonymiteetti pystytään säilyttämään. Kysymykset olivat harkittuja ja kysymystenasettelun pyrkimyksenä oli välttää haitat, kuten mielipaha ja väärinymmärrykset. Kyselyn vastaamiseen sai käyttää useita päiviä. Tutkimukseen ei näin ollen tarvittu ihmistieteiden eettiseltä toimikunnalta eettistä ennakoarviointia (TENK, 2023). Tutkimuksen aineisto säilytetään tietoturvallisesti Seafire -alustalla viiden vuoden ajan mahdollisia jatkotutkimuksia varten, jonka jälkeen vastaukset poistetaan suunnitelmallisesti ja vastuullisesti tietosuojalain vaatimusten mukaisesti (Tietosuojalaki, 1050/2018). Tutkimusaineiston mahdollisesta jatkokäytöstä informoitiin osallistujia.

4. Tulokset

Seuraavassa luvussa esittelemme tutkimuksen keskeisimmät tulokset. Tulokset esitellään tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä.

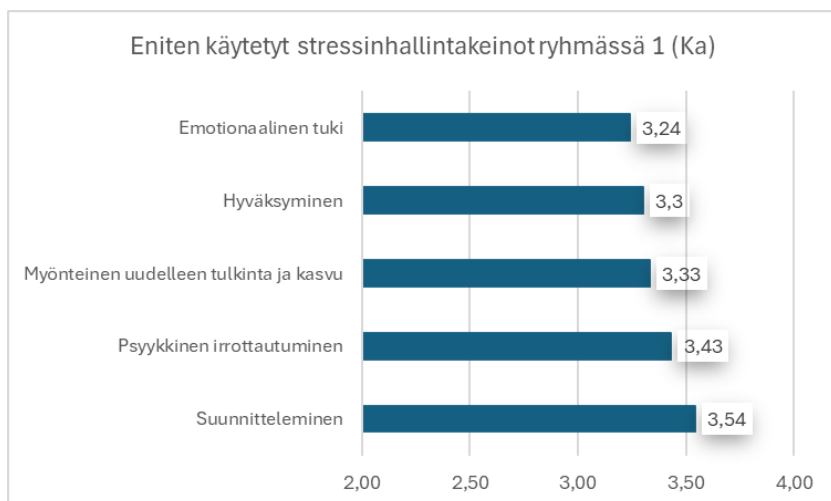
4.1 Vahvan työhyvinvointikokemuksen ja monipuolisten stressinhallinnan ja palautumisen keinojen välillä ei ole yhteyttä

Stressinhallintakeinojen ja opettajan oman työhyvinvointi arvion välillä ei havaittu merkitsevää yhteyttä ($p=0,105$). Palautumisen keinojen ja opettajan oman työhyvinvointi arvion välillä oli jopa heikompi yhteys kuin stressinhallintakeinojen osalta ($p=0,883$).

Luokanopettajien stressinhallinnan ja palautumisen keinojen monipuolisella käytöllä ei siis ole yhteyttä opettajan työhyvinvointiin. Vahvan työhyvinvoinnin ryhmä (ryhmä 1) ei käyttänyt stressinhallinnan tai palautumisen keinoja monipuolisemmin kuin heikon työhyvinvoinnin ryhmä (ryhmä 2).

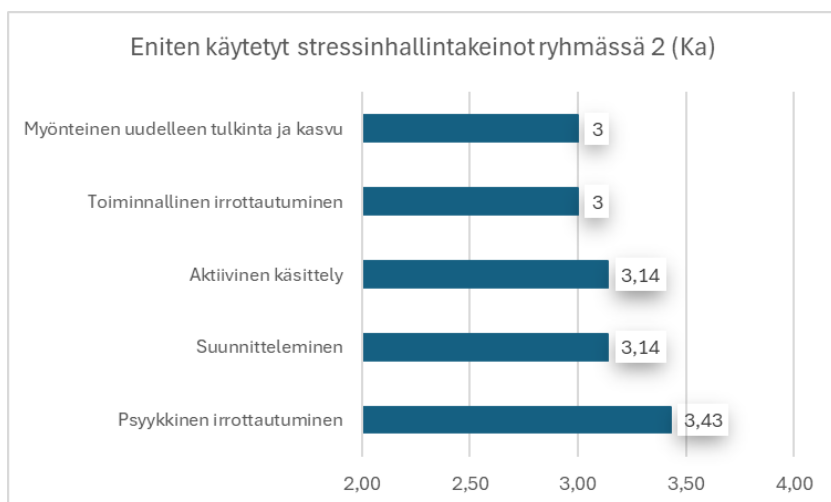
4.2 Monipuolisesti käytetyistä stressinhallinnan keinoista erityisesti hyväksyminen ja huumori korostuvat

Keskiarvojen tarkastelun avulla tutkimme, mitä stressinhallinnan ja palautumisen keinoja opettajat käyttävät eniten ja vähiten niin vahvan työhyvinvoinnin (ryhmä 1) kuin heikon työhyvinvoinnin (ryhmä 2) ryhmässä. Eniten käytetyt stressinhallinnan keinot ryhmässä 1 olivat: suunnitteleminen ($Ka=3,54$), psyykkinen irrottautuminen ($Ka=3,43$), myönteinen uudelleen tulkinta ja kasvu ($Ka=3,33$), hyväksyminen ($Ka=3,3$) ja emotionaalinen tuki ($Ka=3,24$) (Kuvaaja 1). Näistä yksi on ongelmakeskeinen keino (suunnitteleminen), kolme ovat tunnekeskeisiä keinoja (myönteinen uudelleen tulkinta ja kasvu, hyväksyminen ja emotionaalinen tuki) ja yksi on “vähemmän hyödyllisiin” lukeutuva keino (Psyykkinen irrottautuminen) (Taulukko 1).



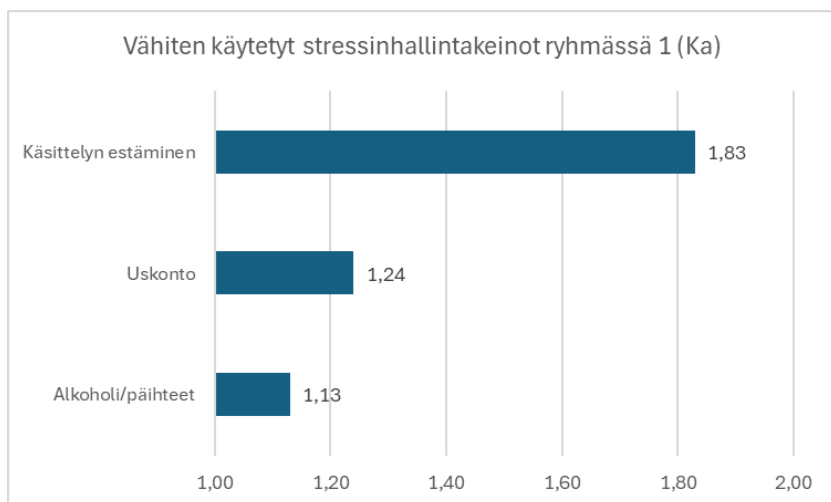
Kuvaaja 1: Eniten käytetyt stressinhallintakeinot vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 1) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 2-4 (2= Harvoin, 3=Useimmiten, 4=Lähes aina).

Eniten käytetyt stressinhallinnan keinot ryhmässä 2 olivat: psykkinen irrottautuminen (Ka=3,43), suunnitteleminen (Ka=3,14), aktiivinen käsittely (Ka=3,14), toiminnallinen irrottautuminen (Ka=3,0) ja myönteinen uudelleen tulkinta ja kasvu (Ka=3,0) (Kuvaaja 2). Näistä kaksi ovat ongelmakeskeisiä keinoja (suunnitteleminen ja aktiivinen käsittely), yksi on tunnekeskeinen keino (myönteinen uudelleen tulkinta ja kasvu) ja kaksi ovat “vähemmän hyödylliseksi” lukeutuvia keinoja (psykkinen irrottautuminen ja toiminnallinen irrottautuminen (Taulukko 1).



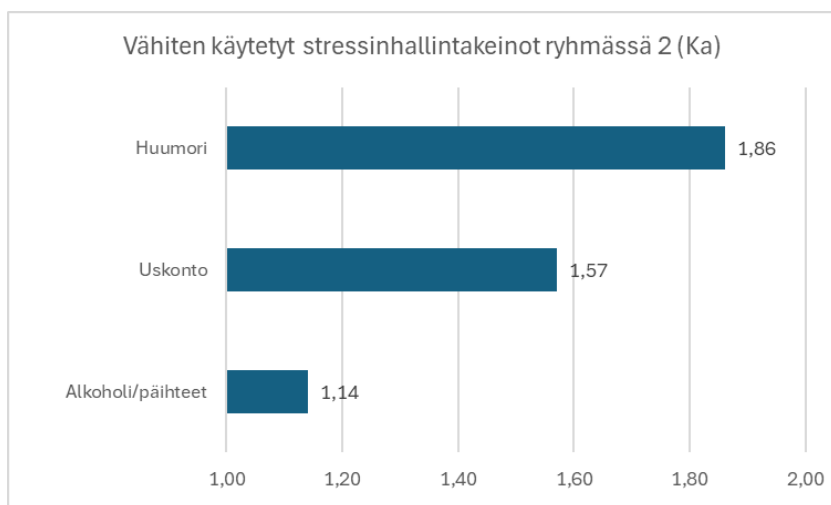
Kuvaaja 2: Eniten käytetyt stressinhallintakeinot heikon työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 2) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 2-4 (2= Harvoin, 3=Useimmiten, 4=Lähes aina).

Vähiten käytetyt stressinhallinnan keinot ryhmässä 1 olivat: alkoholi/päihteet (Ka=1,13), uskonto (Ka=1,24) ja käsittelyn estäminen (Ka = 1,83) (Kuvaaja 3). Yksi keinoista oli ongelma-keskeinen (käsittelyn estäminen), yksi oli tunnekeskeinen (uskonto) ja yksi oli “viimeisimmäksi kehitellyksi” luokiteltava keino (alkoholi/päihteet) (Taulukko 1).



Kuvaaja 3: Vähiten käytetyt stressinhallintakeinot vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 1) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert-asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 1-2 (1=En lähes koskaan, 2=Harvoin).

Vähiten käytetyt stressinhallinnan keinot ryhmässä 2 olivat: alkoholi/päihteet (Ka=1,14), uskonto (Ka=1,57) ja huumori (Ka=1,86) (Kuvaaja 4). Yksi näistä keinoista oli tunnekeskeinen (uskonto) ja kaksi olivat “uusiksi” luokiteltuja keinoja (alkoholi/päihteet ja huumori) (Taulukko 1). Kokonaisuudessaan ryhmissä 1 ja 2 käytettiin monipuolisesti erilaisia stressinhallinnan keinoja.



Kuvaaja 4: Vähiten käytetyt stressinhallintakeinot vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 1) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert-asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 1-2 (1=En lähes koskaan, 2=Harvoin).

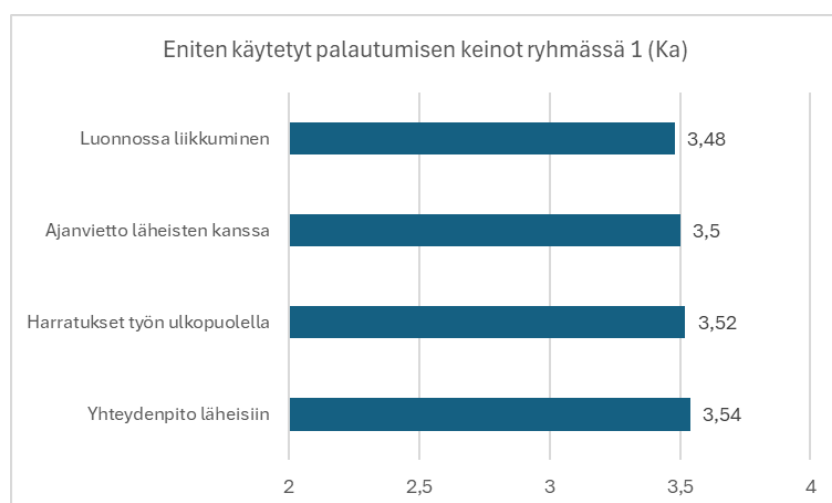
Stressinhallintakeinoista hyväksyminen ($p=0,005^{**}$) ja huumori ($p=0,009^{**}$) olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä opettajan omaan arvioon työhyvinvoinnistaan. Järjestyslukujen keskiarvoja tarkastellessa huomataan, että ryhmä 1 hyödynsi enemmän hyväksymistä ja huumoria stressinhallintakeinona verrattuna heikomman työhyvinvoinnin ryhmään (Mean ranks = 33,01 & 15,5) (Taulukko 4). Ryhmä 2 käytti puolestaan kieltämistä stressinhallinta keinona useammin kuin ryhmä 1 (Mean ranks = 29,64 & 41,5, $p=0,058$) (Taulukko 4). Ryhmien vertailussa ryhmässä 1 nousseet keinot (hyväksyminen ja huumori) sijoittuivat tunnekeskeisiin- sekä “viimeisimmäksi kehiteltyihin” keinoihin. Ryhmän 2 lähes tilastollisesti merkitseväksi tulokseksi noussut keino (kieltäminen) luokitellaan tunnekeskeiseksi keinoksi (Taulukko 1).

Taulukko 4: Stressinhallintakeinot suhteutettuna opettajan omaan arvioon työhyvinvoinnistaan.

Stressinhallintakeinot ja opettajan työhyvinvointikokemus						
	N	P	Mann-Whitney U	Z	Mean rank (ryhmä 1)	Mean rank (ryhmä 2)
Hyväksyminen	61	0,005**	80,5	-1,66	33,01	15,5
Huumori	61	0,009**	80,5	-2,62	33,01	15,5
Kieltäminen	61	0,058	115,5	-1,89	29,64	41,5

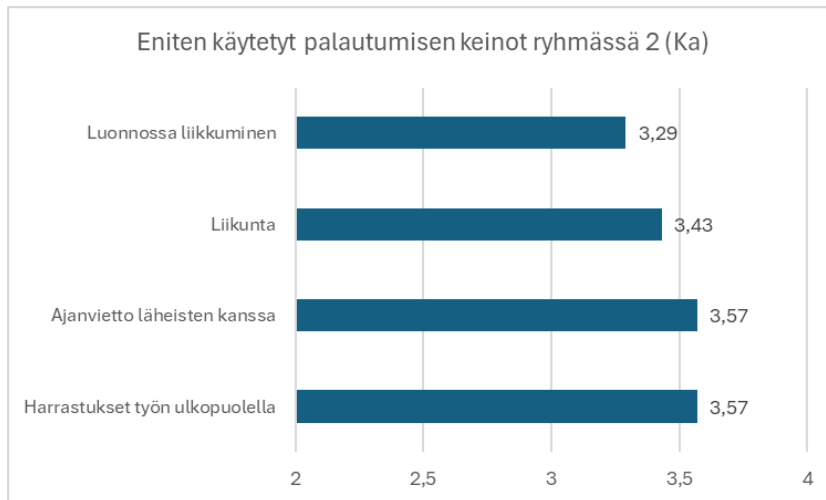
4.3 Palautumisen keinojen käyttö oli monipuolista ja erityisesti unen merkitys korostuu

Eniten käytetyt palautumisen keinot ryhmässä 1 olivat: yhteydenpito läheisiin ($Ka=3,54$), harrastukset ($Ka=3,52$), ajanvietto läheisten kanssa ($Ka=3,5$) ja luonnossa liikkuminen ($Ka=3,48$) (Kuvaaja 5).



Kuvaaja 5: Eniten käytetyt palautumisen keinot vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 1) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert-asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 2-4 (2=Harvoin, 3=Useimmiten, 4=Lähes aina).

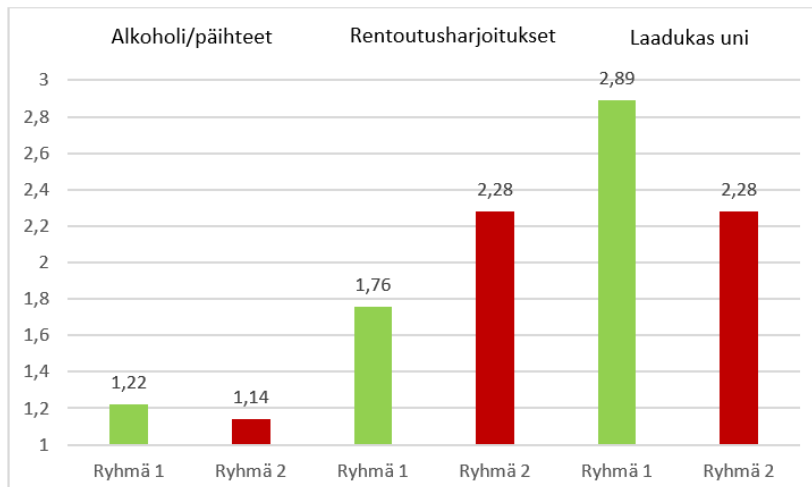
Eniten käytetyt palautumisen keinot ryhmässä 2 olivat: harrastukset ja ajanvietto läheisten kanssa (Ka=3,57), liikunta (Ka=3,43) ja luonnossa liikkuminen (Ka=3,29) (Kuvaaja 6).



Kuvaaja 6: Eniten käytetyt palautumisen keinot heikon työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 2) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert-asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 2-4 (2=Harvoin, 3=Useimmiten, 4=Lähes aina).

Vähiten käytetyt palautumisen keinot sekä ryhmässä 1 että 2 olivat: alkoholi/päihteet, rentoutusharjoitukset ja kokemus palautumisesta unen aikana (Kuvaaja 7). Palautumiskeinona alkoholi ja päihteet olivat ryhmällä 2 hieman vähemmällä käytöllä (Ka=1,22 & 1,14). Rentoutusharjoitukset olivat vähemmän käytössä ryhmällä 1 (Ka=1,76 ja 2,28). Kokemus palautumisesta unen aikana toteutui ryhmällä 2 heikommin kuin ryhmällä 1 (Ka=2,89 & 2,28).

Vähiten käytetyt palautumisen keinot ryhmässä 1 & 2 (Ka)



Kuvaaja 7: Vähiten käytetyt palautumisen keinot kummassakin työhyvinvoinnin ryhmässä (ryhmä 1 & 2) keskiarvovertailun perusteella. Koko kyselyn vastausasteikko on 4-portainen Likert-asteikko, mutta tässä kuvaajassa on otettu huomioon vastausarvot 2-4 (2=Harvoin, 3=Useimmiten, 4=Lähes aina).

Koettu palautuminen yöunien aikana nousi tilastollisesti merkitseväksi opettajien oman työhyvinvointiarvion suhteen ($p=0,039^*$) (Taulukko 5). Järjestyslukujen keskiarvoista huomataan, että ryhmä 1 koki palautuvansa yöunien aikana useammin kuin ryhmä 2 (Mean rank= 32,47 & 19,64) (Taulukko 5). Analysoinnissa huomion arvoiseksi nousee myös ryhmän 2 aktiivisemmin käytetyt palautumisen keinot verrattuna ryhmään 1: hengitysharjoitukset (Mean ranks = 36,36 & 30,31) ja liikunta (Mean ranks = 36,64 & 30,27). Edellä mainitut keinot eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 5: Palautumisen keino suhteutettuna opettajan omaan arvioon omasta työhyvinvoinnistaan.

Palautumisenkeinot ja opettajan työhyvinvointikokemus	N	P	Mann-Whitney U	Z	Mean rank (ryhmä 1)	Mean rank (ryhmä 2)
Palautumiskokemus yöunien aikana	61	0,039*	109,5	-2,07	32,47	19,64

4.4 Työhyvinvoinnin tila näkyy erityisesti psyykkisessä työympäristössä

Tarkastelimme keskiarvojen perusteella, mitkä asiat eri työympäristöissä toteutuvat parhaiten ja mitkä heikoiten. Vertasimme Mann Whitney U-testillä näiden kokonaisuuksien muuttujia opettajan omaan arvioon työhyvinvoinnistaan (ryhmä 1 ja ryhmä 2). Tarkastelimme myös järjestyslukujen keskiarvoja (*mean rank*) verrattuna sijalukuun (N=61).

Fyysisen työympäristön suhteen korkein keskiarvo kaikkien vastaajien (N=61) mukaan oli väitteellä “kulkeminen työpaikalle” ja se oli myös merkitsevästi yhteydessä opettajan arvioon omasta työhyvinvoinnista (Ka=3,61, p=0,05*) (Taulukko 6 & Kuvaaja 8). Järjestyslukujen keskiarvojen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että “kulkeminen työpaikalle” oli arvioitu selkeästi paremmin vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä (Mean ranks =32,32 & 20,79). Matalin keskiarvo oli puolestaan väitteellä “melutaso”, mutta tällä väitteellä ei ollut merkitsevää yhteyttä opettajan omaan arvioon työhyvinvoinnistaan (Ka=2,21, p=0,13) (Taulukko 6 & Kuvaaja 8).

Taulukko 6: Fyysisen työympäristön tekijöitä suhteutettuna opettajan omaan arvioon omasta työhyvinvoinnistaan.

Fyysinen työympäristö ja opettajan työhyvinvointikokemus						
	N	P	Mann-Whitney U	Z	Mean rank (ryhmä 1)	Mean rank (ryhmä 2)
Kulkeminen työpaikalle	61	0,05*	117,5	-1,94	32,32	20,79
Melutaso	61	0,89	183	-0,145	30,89	31,86

Psyykkisen työympäristön suhteen korkein keskiarvo kaikkien vastaajien (N=61) kesken oli väitteellä “itsensä toteuttaminen” (Ka= 3,64) sekä väitteellä “sopiva vastuu”, jolla oli myös merkitsevä yhteys opettajan omaan työhyvinvoinnin arvioon (Ka=3,64, p=0,04*) (Taulukko 7 & Kuvaaja 8). Matalin keskiarvo oli puolestaan väitteellä “työn stressaamattomuus” ja se oli myös tilastollisesti merkitsevä (Ka=2.46, p=0,04*) (Taulukko 7). Merkitseviä yhteyksiä opettajan oman työhyvinvoinnin arvion suhteen oli myös väitteillä: “työpaikalla viihtyminen” (p=0,03*) sekä “johdon antamat työpaineet” (p=0,05*) (Taulukko 7). Järjestyslukujen keskiarvojen tarkastelun perusteella voidaan todeta, että kaikkien merkitsevien tulosten suhteen ryhmä 1 oli arvioinut ne selkeästi korkeammin kuin ryhmä 2 (Mean ranks = “sopiva vastuu” = 32,42 & 20,07, “työpaikalla viihtyminen” = 32,59 & 18,71, “työn stressaamattomuus” = 32,58 & 18,79, “johdon antamat työpaineet” = 32,33 & 20,71) (Taulukko 7).

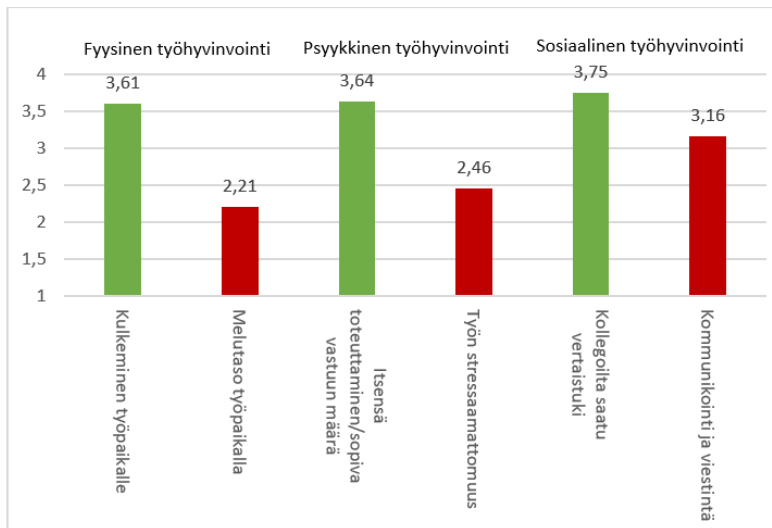
Taulukko 7: Psyykkisen työympäristön tekijöitä suhteutettuna opettajan omaan arvioon omasta työhyvinvoinnistaan.

Psyykinen työympäristö ja opettajan työhyvinvointikokemus						
	N	P	Mann-Whitney U	Z	Mean rank (ryhmä 1)	Mean rank (ryhmä 2)
Työpaikalla viihtyminen	61	0,025**	103	-2,25	32,59	18,71
Työn stressaamattomuus	61	0,037**	103,5	-2,08	32,58	18,79
Sopiva vastuu	61	0,036**	112,5	-2,1	32,42	20,07
Johdon antamat työpaineet	61	0,05*	117	-1,94	32,33	20,71

Sosiaalisen työympäristön suhteen korkein keskiarvo kaikkien vastaajien (N=61) mukaan oli väitteellä “kollegoilta saatu vertaistuki” (Ka=3,75). Matalimmin oli arvioitu puolestaan väite

“kommunikointi ja viestintä” ($Ka=3,16$). (Kuvaaja 8.) Sosiaalisen työympäristön osalta ei löydetty merkitseviä tuloksia ja järjestyslukujen keskiarvoissa ei havaittu suuria eroja ryhmien 1 ja 2 välillä.

Työympäristössä vahvimaksi/heikoimmaksi koetut tekijät



Kuvaaja 8: Korkeimmat ja matalimmat keskiarvot työympäristöä koskevissa väitteissä (fyysinen-, psyykkinen- ja sosiaalinen työympäristö) keskiarvovertailun perusteella ryhmien 1 ja 2 mukaan.

Työhyvinvoinnin osa-alueista (fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen) saatiin selville osallistujien ($N=61$) keskiarvoinen vastaus (Ka). Fyysinen työhyvinvointi saavutti keskiarvon 3, psyykkinen työhyvinvointi oli keskiarvoltaan 3,36 ja sosiaalinen työhyvinvointi koettiin parhaiten toteutuvaksi keskiarvolla 3,46. Näiden perusteella saatiin laskettua yleinen keskiarvo kuvaamaan, kuinka hyvin työympäristö tekijät koettiin toteutuvan.

Työhyvinvoinnin yleinen keskiarvo on vastausvaihtoehtojen 3 (melko hyvin) ja 4 (täysin) välissä arvolla 3,272. Voidaan siis todeta, että tämän tutkimuksen osallistujat kokevat työhyvinvoinnin melko hyväksi.

Siitä huolimatta, että sosiaaliset työympäristön tekijät arvioitiin keskiarvojen vertailussa parhaiten toteutuviksi, analysoinnissa löydettiin kiinnostava tulos psyykkisen työympäristön summamuuttujan ja opettajan työhyvinvointikokemuksen välillä. Tarkastelemalla sijalukuja ryhmien 1 ja 2 välillä, huomataan merkittävä ero psyykkisen työhyvinvoinnin arvioinnissa ryhmän 1 eduksi (32,74 ja 17,57). Ero nousee tuloksissa merkitseväksi ($p=0,032^*$). (Taulukko 8.) Fyysiset ja sosiaaliset työympäristön summamuuttujat eivät nousseet analysoinnissa merkitseviksi. Näissä työympäristön osa-alueissa ei ole yhteyttä vastaajan työhyvinvointiarvion kanssa.

Taulukko 8: Työympäristön tekijät suhteutettuna opettajan omaan arvioon omasta työhyvinvoinnistaan.

Yleinen työhyvinvointikokemus	N	P	Mann-Whitney U	Z	Mean rank (ryhmä 1)	Mean rank (ryhmä 2)	Ka
Fyysinen työhyvinvointi	61	0,224	135,5	-1,22	31,99	23,36	3
Psyykinen työhyvinvointi	61	0,032*	95	-2,14	32,74	17,57	3,36
Sosiaalinen työhyvinvointi	61	0,874	182	-0,16	31,13	30	3,46

5. Pohdinta

Seuraavassa luvussa tarkastelemme tutkimuksemme tuloksia suhteessa aikaisempaan tutkimustietoon. Pohdimme myös asettamiemme hypoteesien toteutumista ja niihin johtavia mahdollisia syitä. Käsittelemme myös tutkimuksen luotettavuutta ja esittelemme vaihtoehtoisia jatkotutkimusideoita sekä hyödyntämismahdollisuuksia.

5.1 Tutkimustulosten arviointi

Tässä tutkimuksessa luokanopettajien käyttämällä stressinhallinnan keinoilla ei havaittu yhteyttä luokanopettajan työhyvinvointikokemukseen. Vaikka stressinhallintaa ja työhyvinvointia on tutkittu yhdessä, niiden välisistä yhteyksistä ei löydy juurikaan aiempaa tutkimustietoa. Joitakin viitteitä näiden ilmiöiden yhteyksiin on kuitenkin löydetty. Zheng ym. tutkimuksessa (2016, s. 504) todettiin, että aktiivinen stressinhallinta voi johtaa asenteiden ja kykyjen avulla hyvinvointiin vaikuttaviin "vaimentaviin vaikutuksiin" työstressiin liittyen. Lisäksi tutkimuksessa viitataan moniin erilaisiin strategioihin ja keinoihin, kuten positiivisen asenteen ylläpitämiseen sekä elämän rikastamiseen työn ulkopuolella, jotka ovat osa stressinhallinnan ja palautumisen keinoja ja vaikuttavat henkilön hyvinvointiin (Zheng ym., 2016, s. 504). Weigl ym. (2010) löysivät niin ikään yhteyden aktiivisen ongelmasuuntautuneen stressinhallinnan ja työn imun kokemuksen välillä, joka saattaisi viitata tehokkaan stressinhallinnan vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös löydetty viitteitä siitä, että yhteyttä näiden ilmiöiden välillä ei olisi. Muun muassa Pienaar ja Willemse (2008) eivät löytäneet ongelmakeskeisten tai tunnekeskeisten stressinhallinnan keinojen ja työhyvinvoinnin välillä lainkaan yhteyttä. Aikaisemmat tutkimustulokset ovat siis jonkin verran ristiriidassa keskenään.

Hypoteesinamme oli, että monipuolinen stressinhallinnan keinojen käyttö on yhteydessä työhyvinvointikokemukseen. Stressinhallintakeinojen monipuolisen käytön on todettu edistävän stressinkäsittelyn tehokkuutta (Folkman & Lazarus, 1980; 1985). Voidaan kuitenkin todeta, että tämän tutkimuksen perusteella tehokas ja monipuolinen stressinkäsittely ei välttämättä ole suoraan yhteydessä parempaan työhyvinvointikokemukseen.

Tässä tutkimuksessa ei myöskään havaittu yhteyttä palautumiskeinojen monipuolisuudella ja työhyvinvointi kokemuksella. Osallistujat, jotka olivat kokeneet työhyvinvointinsa hyväksi eivät arvioineet palautumiskeinojen käyttöä monipuolisemmaksi suhteessa heikon työhyvinvoinnin ryhmään. Tutkimusemme osoittaa, ettei palautumiskeinojen

monipuolisuudella välttämättä ole työhyvinvointiin merkittävää vaikutusta. Koska tehokas palautuminen mahdollistuu erilaisten kokemusten kautta (Sonntag & Friz, 2007), pohdimme voisiko muutama hyvä keino saada aikaan useamman palautumista edistävän kokemuksen syntymisen. Tällöin monipuolisuudella ei olisi vaikutusta merkittävästi kokemukseen työhyvinvoinnista vaan avain asemassa olisi enemmänkin palautumiskeinon tuottama laadukas kokemus kuin itse keinojen määrä.

Luokanopettajat käyttävät tämän tutkimuksen perusteella monipuolisesti erilaisia stressinhallinnan keinoja, sillä sekä vahvan että heikon työhyvinvointikokemuksen ryhmissä käytettiin niin ongelmakeskeisiä kuin tunnekeskeisiä sekä “vähemmän hyödyllisiä” ja “uusia” keinoja. Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että tunnekeskeisten keinojen käyttö yhdistettynä niiden jälkeiseen ongelmakeskeisiin keinoihin on tehokkain tapa käsitellä aktiivinen stressitila (Ptacek & Pierce, 2003). Tämän tutkimuksen perusteella ei voida todeta, missä järjestyksessä eri keinoja on hyödynnetty. Osassa aikaisemmista tutkimuksista määritellään, ettei stressinhallinnan keinojen käytön järjestyksellä ole merkitystä niiden tehokkuuden suhteen. Erään tutkimusten mukaan välittömän stressitilan käsittelyn kohtaamisen yhteydessä sekä ongelmakeskeiset että tunnekeskeiset stressinhallintakeinot ovat tehokkaita. Kuitenkin pitkällä aikavälillä ongelmakeskeiset keinot näyttävät kantavan pidemmälle kuin tunnekeskeiset keinot. (Kim & Duda, 2003.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointiin merkitsevästi yhteydessä olevina stressinhallinnan keinoina korostuvat hyväksyminen sekä huumori ja kummatkin näistä keinoista nousivat erityisesti vahvan työhyvinvointikokemuksen yhteydessä esille. Hyväksyminen on tunnekeskeinen stressinhallintakeino (Carver, 1989), jonka käytöstä on aikaisempaa tutkimustietoa varsin vähän. Hyväksymällä tilanteen ihminen kohtaa jonkin asian ilman, että tavoitteena olisi välttää sen käsittelyä tai antaa tilanteen määrittää ihmisen toimintaa (Hayes ym., 1999). Tämä voi olla hyödyllistä stressinhallinnan suhteen, sillä stressin aktiivinen käsittely on tehokkaampaa kuin käsittelyn välttäminen tai kieltäminen (Shields, 2001). Huumorin käytöllä stressinhallintakeinona on todettu olevan yhteys ainakin sosiaalisten suhteiden laatuun ja tunteisiin vuorovaikutustilanteiden yhteydessä (Nezlek & Derks, 2001). Huumori voidaan nähdä siis sosiaalisen työympäristön kannalta merkittävänä stressinhallinnan keinona. Vähiten käytetty stressinhallintakeino oli kummassakin ryhmässä alkoholin ja päihteiden käyttö. Tämä voidaan nähdä positiivisena tuloksena, sillä ainakin alkoholin käyttö on yhdistetty korkeampaa stressitilaan (Cooper, 1992) ja päihteiden käytöllä saattaa olla vaikutusta muun muassa unen laatuun (Silva ym., 2022). Hypoteesinamme oli,

että vahvan työhyvinvoinnin ryhmä käyttäisi enemmän ongelmakeskeisiä stressinhallinnan keinoja ja heikomman työhyvinvoinnin ryhmä puolestaan tunnekeskeisiä ja “vähemmän hyödyllisiä” keinoja. Tutkimuksemme tulokset kuitenkin osoittavat, että ryhmissä käytettiin melko tasaisesti erilaisia keinoja, jonka lisäksi suuri osa ryhmien käyttämistä keinoista olivat keskenään samoja. Samankaltaisten keinojen käyttö voi johtua työn luonteesta, opettajien pedagogisesta osaamisesta tai luokanopettajaksi valmistavan tutkinnon yhdenmukaisuudesta. Tunnekeskeisiä stressinhallinnan keinoja käytettiin keskimääräisesti hieman enemmän kuin ongelmakeskeisiä keinoja. Koska stressitilanteen akuutissa vaiheessa tunnekeskeisten keinojen käyttö on tehokasta (Ptacek & Pierce, 2003), osallistujamme ovat saattaneet vastata sen perusteella, millaisia keinoja he käyttävät enemmän heti akuutin stressitilan puhjetessa.

Palautumisessa ryhmät käyttivät keskenään paljon samankaltaisia keinoja ja ryhmien väliset erot olivat pieniä. Palautumisen keinoja käytettiin yleisesti hieman aktiivisemmin kuin stressinhallintakeinoja. Stressinhallinnassa nousi kaksi työhyvinvointiarvioon merkitsevästi yhteydessä olevaa keinoa, kun taas palautumisessa ryhmien välillä korostui yksi keino. Vahvan työhyvinvoinnin ryhmä arvioi palautuvansa yöunien aikana useammin kuin heikon työhyvinvoinnin ryhmä. Tulos on suhteellisen luonnollinen, sillä unen palauttava vaikutus heijastuu ihmisen hyvinvointiin (Mieli ry, ei pvm.). Pohdimmekin priorisoivatko vahvan työhyvinvoinnin luokanopettajat unta enemmän arjessaan saavuttaakseen palauttavan yön hyödyt. Stressillä on myös oleellinen vaikutus unen laatuun (Geiker, ym., 2018), jonka myötä pohdimme voisiko vahvan työhyvinvoinnin luokanopettajat nauttia palauttavasta unesta, sillä he kokevat hallitsevansa stressiä tehokkaammin. Koska heikon työhyvinvoinnin ryhmä hyödynsi hiukan enemmän palautumisen keinoja ja vahvan työhyvinvoinnin ryhmä stressinhallintakeinoja, voisiko tämä olla yksi merkki siitä, että stressinhallinta keinot toimivat tehokkaampana tapana ylläpitää työhyvinvointia. Käytännössä tällöin korostuu stressaavan tilanteen aktiivinen käsitteleminen eikä jälkikäteen stressistä palautuminen. Palautumisen keinoja käytettiin kuitenkin yleisesti hiukan aktiivisemmin kuin stressinhallintakeinoja, jolloin voidaan todeta, että palautumisenkeinot ovat varmasti merkittävässä asemassa yhdessä stressinhallintakeinojen kanssa. Tämän tutkimuksen pohjalta palautumisen keinoilla ei kuitenkaan ole yhtä ratkaisevaa merkitystä kokemukseen työhyvinvoinnista kuin stressinhallintakeinoilla.

Tutkimukseen osallistuvien luokanopettajien kokema työhyvinvointi oli yleisesti melko hyvällä tasolla ja vahvistaa hypoteesimme. Työhyvinvoinnin arvio perustui kolmeen keskeiseen osa-alueeseen: fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen työhyvinvointi (Laine, ym.,

2016; Virolainen, 2012). Näistä jokainen osa-alue saavutti tutkimuksessa vähintään keskiarvon 3. Aiemmat tutkimustulokset osoittivat, että tyytyväisyys on laskussa, mutta edelleen 69 % opettajista on tyytyväisiä työhönsä (Golnick & Ilves, 2021, s. 32). Tyytyväisyys katsotaan heijastelevan työhyvinvointia (THL, 2022).

Fyysinen työhyvinvointi arvioitiin osa-alueista heikoimmaksi, mutta luokitellaan silti melko hyvin toteutuvaksi. Työpaikalle kulkeminen arvioitiin tässä tutkimuksessa parhaiten toteutuneeksi kaikkien vastaajien kesken ja oli myös tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä luokanopettajien omaan työhyvinvointiarvioon. Aiemmassa tutkimuksessa sujuva kulkeminen työpaikalle on osoitettu vaikuttavan hyvinvointiin (Sandberg ym., 2023), joka vahvistaa myös tämän tutkimuksen tuloksia. Vanhemmassa tutkimuksessa korostui koulujen heikko ilmanlaatu (Savolainen, 2001), kun vastaavasti tässä tutkimuksessa melutaso oli heikoiten arvioitu fyysisen työhyvinvoinnin tekijä eikä ilmanlaatu korostunut tuloksissa. Vuonna 2018 valtioneuvosto lähti liikkeelle uuden hankkeen kanssa; Terveet tilat 2028. Hankkeen tarkoituksena on edistää terveyttä tukevia koulurakennuksia, jolla arvelemme olevan jotain vaikutusta tutkimuksemme suhteellisen hyvään fyysisen työhyvinvoinnin arvioon. (Opetushallitus, 2020.)

Luokanopettajat arvioivat sosiaalisen työhyvinvoinnin parhaiten toteutuneeksi eikä vastaajaryhmien välillä ollut merkitseviä eroja. Parhaiten ja heikoiten toteutuneiden sosiaalisten työympäristötekijöiden erot olivat pienet ja keskiarvot hyvät. Voidaankin todeta, että tutkimuksemme luokanopettajat ovat hyvinkin tyytyväisiä sosiaalisen työhyvinvoinnin toteutumiseen. Luokanopettajan ammatissa työtä tehdään vuorovaikutuksellisesti lasten lisäksi moniammatillisissa työryhmissä, käytännössä lähes koko henkilökunnan ja vanhempien kanssa. Luokanopettaja on siis muiden koulussa toimijoiden kanssa osa tiivistä ammatillista ryhmää, joka mahdollistaa yhteisöllisyyden tunteen. Tutkimukset viittaavat siihen, että työyhteisön yhteisöllisyyden taso vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin (Manka & Larjovuori, 2013). Aiempaan tutkimukseen ja tämän tutkimuksen tuloksiin perustuen voidaan olettaa, että opettajan työ voi tarjota mielekkäät puitteet sosiaalisen työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Tämän tutkimuksen mukaan opettajien psyykinen työhyvinvointi koettiin pääosin melko hyväksi. Tämä viittaa siihen, että opettajat kokivat pystyvänsä hallitsemaan työhönsä liittyvät psyykkiset haasteet, kuten stressitekijät suhteellisen hyvin. Luokanopettajan ammatista on olemassa monenlaisia kokemuksia ja näkemyksiä, mikä usein heijastuu julkiseen

keskusteluun luokanopettajien jaksamisesta (Tanner, 2023; Simoska, 2019; Kolehmainen, 2019). Tämä voi olla vaikuttanut työhyvinvoinnin tehokkaaseen seurantaan ja puuttumiseen, mikä mahdollisesti heijastuu myös tutkimustuloksiimme. Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta ilmeni, että opettajien oman työhyvinvointiarvion ja psyykkisen työhyvinvoinnin väliltä löytyi merkitsevä yhteys. Merkitsevyys kuvaa sitä, kuinka vastaukset työhyvinvoinnin arviossa ja psyykkisen työympäristö tekijöiden toteutumisessa peilaavat toisiaan. Vahvan työhyvinvoinnin ryhmä on siis kokenut psyykkisten työympäristö tekijöiden toteutuvan pääsääntöisesti melko hyvin tai täysin. Kun verrataan luokanopettajan työn kuormitustekijöitä psyykkisellä ja fyysisellä osa-alueella, huomataan että luokanopettajan ammatissa psyykkisen ulottuvuuden tekijät ovat vahvemmin kuormituksessa (Perkiö-Mäkelä & Ervasti, 2013). Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan olettaa, että työympäristön psyykkiset tekijät saattavat vaikuttaa kokemukseen työhyvinvoinnista tai työhyvinvoinnin kokemus saattaa vaikuttaa työympäristön psyykkisten tekijöiden koettuun toteutumiseen. Voidaan siis havaita, että työhyvinvointi näkyy eniten psyykkisen työhyvinvoinnin toteutumisessa ja tutkimuksemme hypoteesi toteutuu.

5.2 Luotettavuuden arviointi

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy niin mittariin, tutkimusprosessiin kuin tutkimuksen aineiston analyysiin liittyviä luotettavuustekijöitä (Tähtinen ym., 2020, s. 84; Borg, 2021). Tutkimuksen luotettavuus eli validiteetti määritellään vahvaksi, kun tutkimuksen menetelmä tuottaa tietoa juuri halutusta aiheesta (Tilastokeskus, ei pvm.). Tutkimuksen validiteettia pystyttiin vahvistamaan hyödyntämällä vertaisarvioitua COPE-mittaria, joka on todettu kuvaamaan mitattavaa asiaa luotettavasti (Lyne & Roger, 2000; Litman, 2006). On kuitenkin huomioitava, että mittarin pohjalta tutkijoiden itse tuottamat väittämät saattavat hieman heikentää luotettavuutta, sillä väittämien kyky kuvata COPE-mittarin osa-alueita ei ole täysin varmaa. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta vähentää se, että kyselyn palautumiskeinot oli valikoitunut useasta eri lähteestä, mikä vaikeuttaa aiheen luotettavaa tutkimista. Vahvempi luotettavuus olisi voitu saavuttaa valitsemalla palautumiskeinojen taustalle vahvaan tutkimustietoon perustuva teoria. Työhyvinvoinnin tutkimiseen hyödynnettiin Virolaisen (2012) tutkimuksen aihealueita, joissa työhyvinvoinnin tekijät fyysisellä, psyykkisellä ja sosiaalisella osa-alueella olivat tutkijoille selkeät. Väittämät muodostettiin suoraan näiden osa-alueiden tekijöiden pohjalta (Virolainen, 2012), mikä vahvistaa tutkimuksen validiteettia.

Pohdimme myös tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin kautta. Reliabiliteetti kertoo aineistonkeruuseen käytetyn mittarin luotettavuudesta ja vakaudesta, eli siitä, miten hyvin mittari mittaa sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Tilastokeskus, ei pvm.). Pysyvyys kuvaa kykyä tuottaa samankaltaisia tuloksia uusissa mittauksissa, johdonmukaisuudella varmistetaan mittarin osien yhdenmukaisuus, ennustettavuus mittarin kykyä selittää ilmiötä luotettavasti ja tarkkuus liittyy mittarin kykyyn kuvata ilmiötä ilman virheitä tai vääristymiä (Kerlinger, 1984). Ennen tilastollista analysointia tarkistimme mittarin luotettavuuden Cronbachin alfa-arvolla. Tämä mittaa mittarin luotettavuutta laskemalla korrelaatioita mittarin muuttujien välillä (Borg, 2021). Tutkimuksemme vahva Cronbachin alfa-arvo vahvisti aineistonkeruumme luotettavuutta. Aiempien tutkimusten mukaan ongelmakeskeiset stressinhallintakeinot on luokiteltu tehokkaiksi stressinhallinnan keinoiksi (Chang, 2013, s. 814). Tämän tutkimuksen tuloksissa yksi tunnekeskeinen ja yksi "vähemmän hyödyllinen" keino korostuivat vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä merkitsevästi useammin käytetyiksi verrattuna heikon työhyvinvoinnin ryhmään. Tämä ei vastannut tutkimuspohjaista hypoteesiamme siitä, että ongelmakeskeiset keinot olisivat aktiivisemmin käytössä vahvan työhyvinvoinnin ryhmässä. Pohdimme, voisiko kysymysten asettelulla olla vaikutusta tuloksiin. Stressinhallintakeinojen kysymykset oli muotoiltu preesensmuotoon, mikä saattoi ajaa osallistujaa valitsemaan herkemmin tunnekeskeisiä keinoja. Akuutin stressitilan puhjetessa tunnekeskeiset keinot toimivat tehokkaasti ja niiden käytön jälkeen voidaan siirtyä ongelmakeskeisten keinojen käyttöön (Ptacek & Pierce, 2003). Tämä saattoi vääristää ryhmien välisten erojen selkeämpää havaitsemista. Tutkimuksemme on kuitenkin helposti toistettavissa, jolloin reliabiliteettia pystytään vahvistamaan.

Tutkimuksen otos ei ollut normaalijakautunut, vaan tutkittavien ryhmien koko poikkesi merkittävästi toisistaan. Kussakin ryhmässä olisi hyvä olla 30 tutkittavaa, joka toteutui ainoastaan ryhmässä 1 (Tähtinen ym., 2020, s. 52). Tutkimuksen otoskoko vaikuttaa siihen, kuinka luotettava tutkimustulos on ja siihen, kuinka todennäköisesti tulokset voidaan yleistää perusjoukkoon (Mattila, 2021). Tutkimuksen otantamenetelmänä käytetty saavutettavuusotanta ei toiminut kaikista luotettavimpana vaihtoehtona tutkimusongelmiin vastaamiseksi, sillä tutkijan on haastavaa varmistaa ryhmien samansuuruinen edustus ja varmistaa täten luotettava analysointi. Saavutettavuusotannan ongelmana onkin usein se, että sen perusteella on vaikea tehdä yleistyksiä populaatioon (Andrade, 2021, s. 88). Ongelmaksi osoittautuikin toisen ryhmän aliedustus aineistossa eikä aineistomme siis ollut ihanteellisen kokoinen ryhmien luotettavaan vertailuun. Tutkimuksemme pienellä otoskoolla

mahdollisuudet otantavirheeseenkin kasvaa, sillä otoksen ominaisuudet voivat poiketa merkittävästi perusjoukon ominaisuuksista vaikuttaen tutkimuksen luotettavuuteen (Lohr, 2019). Luotettavuuden lisäämiseksi ryhmien välistä osallistujia eroja olisi voinut kaventaa otoskoko kasvatamalla. Suurempi otoskoko olisi voitu saavuttaa tutkimuksen laajentamisena koko Etelä-Suomen alueelle. Otoskoon kasvatus ei kuitenkaan riitä varmistamaan, että aineisto sijoittuu tasaisesti, sillä edustettuna voi käytännössä olla vain muutamat aktiivisimmat koulut. Tällöin aineistonkeruu vaiheessa osallistujilta olisi tärkeää kysyä myös paikkakuntaa, jotta tasainen edustus olisi mahdollista varmentaa.

Tutkimuksemme anonymiteetti oli kuitenkin vahva tämän otantamenetelmän ansiosta.

Tutkimuskysely oli avattu kaikkiaan 90 kertaa, mutta loppujen lopuksi tutkimuksen aineisto muodostui 61 vastauksesta. On mahdollista, että ne, jotka kokivat työhyvinvointinsa huonoksi eivät jaksaneet vastata vapaaehtoiseen kyselyyn, jossa ei ollut kannustinta. Tällöin ne, joiden työhyvinvointi oli erityisen huono eivät olleet edustettuina kyselyssä ollenkaan, jolloin luotettavuutta voi heikentää vinoutunut otos (Lee, 2005). Ryhmien otoskoon eroja pyrittiin kaventamaan käyttämällä Mann-Whitneyn U-testiä, joka on tarkoitettu ei-normaalijakautuneen aineiston ryhmien vertailemiseen (Tähtinen, 2020, s. 135).

Tutkimuksessa on tärkeää ottaa huomioon tutkijoiden objektiivisuus eli tutkijoiden kyky tulkita osallistujien vastauksia niin, etteivät tutkijoiden omat oletukset, arvot tai mielipiteet vaikuta heidän tekemiin johtopäätöksiinsä (Rescher, 1997, s. 6; Kivivuori, 2021, s. 54). Tutkijoiden objektiivisuutta saattavat vaarantaa esimerkiksi erilaiset kognitiiviset vinoumat, kuten vahvistusharha (*confirmation bias*), jolla tarkoitetaan ihmisen pyrkimystä tulkita vastaanottamansa tieto niin, että se vahvistaa hänen aikaisempia uskomuksiaan tai mielipiteitä kyseisestä asiasta (Nickerson, 1998, s. 157). Tässä tutkimuksessa käytetty strukturoitu kyselylomake on tutkijoiden objektiivisuuden kannalta hyvä, sillä se vähentää tulkinnanvaraisuutta osallistujien vastausten suhteen.

Tutkimuksen teossa on myös aina hyvä ottaa huomioon niin osallistujien kuin tutkijoiden rehellisyys (TENK, 2023). Tutkittavien vastausten rehellisyyteen saattaa vaikuttaa muun muassa sosiaalisen suotavuuden vinouma (*social desirability bias*). Tällä viitataan ilmiöön, jossa kyselytutkimuksen osallistuja pyrkii vastaamaan kyselyyn niin, että hän antaa itsestään parhaan mahdollisen kuvan. (Grimm, 2010.) Tätä vastausvinoumaa on pyritty tässä tutkimuksessa välttämään kyselyn anonymiteetillä sekä kysymysten asettelulla ja muotoilulla, joilla pyrittiin neutraaliuteen väitteiden suhteen. Rehellisyyttä tässä tutkimuksessa vaarantaa

sähköinen kyselymuotoinen aineistonkeruu. Tutkijat eivät ole olleet paikalla kyselyn vastaustilanteessa ja täten pystyneet selventämään kysymyksiä tutkittaville. Tällöin voi olla, että jotkin kysymykset on ymmärretty väärin ja niihin on vastattu tiedostamatta epärehellisesti. Tutkijoiden rehellisyys perustuu tässä tutkimuksessa tutkijoiden tarkkaan itsereflektioon TENK:in (2023) hyvän tieteellisen käytännön suhteen.

Työhyvinvoinnin ylläpito on yksilöllinen prosessi, jonka toteuttamisessa on selkeitä yksilöllisiä eroja ja tarpeita (Marjala, 2009, s. 159). Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen vastausvaihtoehdot olivat ennalta määriteltyjä ja kaikki kysymykset olivat osallistujille pakollisia. Saattaa siis olla, että luokanopettaja on käyttänyt joitakin stressinhallinnan tai palautumisen keinoja, joita ei tämän tutkimuksen viitekehyksessä ole otettu huomioon. Tutkimuksen tulokset voivat antaa näin ollen väärän kuvan siitä, kuinka paljon opettaja on todellisuudessa käyttänyt erilaisia keinoja. Stressinhallinnassa käytetty väittämäpatteristo on kuitenkin luotu COPE-mittarin (Carver, 1989) pohjalta, jolloin voidaan olettaa, että on pystytty ottamaan huomioon jokseenkin tarkasti merkittävimmät stressinhallinnan keinot. Luotettavuuden lisäämiseksi olisi ollut hyvä lisätä väittämien jälkeen avoin kysymys, jolla vastaaja olisi voinut tuoda esille, jonkin sellaisen keinon, jota ei mainittu kyselyssä.

Tutkimuksemme aineisto on kerätty kevätlukukauden alussa vuonna 2024. Tarkasteltaessa kouluympäristöä, on tärkeää ottaa huomioon lukukauden syklin vaikutus tutkimustuloksiin. Kinnunen (1989) on havainnut, että opettajien stressin määrässä oli selkeitä eroja, kun mittaukset on tehty syyslukukaudella ja verrattu niitä kevätlukukauden aineistoon. Tutkimuksessa todettiin, että opettajan stressitila on selkeästi korkeampaa syyslukukaudella kuin kevätlukukaudella. Tähän saattaa vaikuttaa muun muassa työn määrä tai opetusryhmän vaihdokset. Joululoman aikana opettajien stressitila ehti laskea ja elimistö palautui takaisin tasapainotilaan. (Kinnunen, 1989.) Tutkimuksemme ajankohta on siis saattanut vaikuttaa myös saamiimme tuloksiin.

5.3 Hyödyntämismahdollisuudet ja jatkotutkimusideat

Tämä tutkimus vahvisti aikaisempaa tutkimustietoa työhyvinvointiin sekä stressinhallintaan ja palautumisprosessiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimus antoi myös jonkin verran mahdollisesti uutta tietoa tästä aiheesta, sillä aiheen aikaisempi tutkiminen on ollut tällaisenaan vähäistä. Tämä tutkimus itsessään olisi mielekäästä toistaa isommalla otoksella, jotta voitaisiin päästä yleistettäviin tuloksiin. Tämän tutkimuksen teon lomassa kävi ilmi myös paljon asioita, joita emme osanneet tai pystyneet ottamaan huomioon kandidaatin tutkielmamme puitteissa ja rajoissa.

Tutkimuksemme johtopäätöksenä voidaan todeta, että opettajien kuormittuneisuuteen vaikuttavia tekijöitä on monia, mutta ne ovat toisaalta myös sellaisia, joihin on mahdollista vaikuttaa, mikäli niitä priorisoitaisiin korkeammalle. Nykymaailman hektinen ja suorituskeskeinen ilmapiiri voi helposti johtaa psyykkisen kuormituksen kasaantumiseen. Maailma muuttuu jatkuvasti globalisaation, teknologian kehityksen ja sen tuoman informaatiotulvan suhteen. Sosiaalisen median luomat “kiiltokuvaelämät” luovat paineita suoriutua ja elää täydellistä elämää. Opettajien kuormitus nousee mediassa erityisen paljon esille, mikä selittyy opettajan ammatin luonnolla. Jokaisella meistä on lähtökohtaisesti jotakin kosketuspintaa opettajan ammattiin, oli se sitten oppilaana, opettajana, vanhempana tai opettajan tuttavana. Tämä saattaa antaa myös virheellistä kuvaa opettajien todellisesta työhyvinvoinnin tilasta. Kuten tässä tutkimuksessa totesimme, luokanopettajien työhyvinvointi on melko hyvällä tasolla, mikä mukaillee myös aikaisempia tutkimustuloksia (Golnick & Ilves, 2021, s.32). Huolestuttavaa on kuitenkin, että työhyvinvoinnin tila on selkeässä laskussa (Golnick & Ilves, 2021, s. 32). Nyky-yhteiskunnan muutoksien lisäksi, myös opetusala on kohdannut suuria muutoksia viime vuosikymmenien aikana. Viime aikoina keskustelua on herättänyt huoli valtion leikkauksista opetusalaan kohtaan. OAJ toteutti alkukeväästä 2024 jäsenkyselyn perusopetuksessa työskenteleville jäsenille. Kyselyssä todettiin, että resursseja koulutukseen on lisättävä, sillä suuret ryhmäkoot ja henkilöstön puute johtavat siihen, ettei oppilaiden tuen tarpeisiin pystytä vastamaan (OAJ, 2024). Opettajan työhyvinvoinnin on löydetty olevan yhteydessä oppilaiden hyvinvointiin (Onder ym., 2015). Oppilaiden heikko hyvinvointi siis heijastelee myös opettajan työhyvinvointiin. OAJ:n (2024) kyselyn mukaiset tulokset kertovat siitä, että opettajalla on paljon vastuuta ja painetta työssään, eikä välttämättä tarpeeksi resursseja toteuttaa parasta mahdollista opetusta ja kasvatusta. Luokanopettajien työhyvinvointiin tulee alkaa panostamaan, jotta suomalainen koulutus säilyttäisi asemansa yhtenä arvostetuimmista koulutuksista globaalilla tasolla.

Tässä tutkimuksessa ei tutkittu taustamuuttujien kuten sukupuolen ja työkokemuksen vaikutusta opettajan työhyvinvoinnin ylläpidon keinoihin. Sukupuolten välisiä eroja itse työhyvinvoinnin tilan suhteen on tehty paljon (esim. Friman, 2007; Keskinen, 1990), mutta suhteellisen vähän aikaisempaa tutkimustietoa on juuri opettajan itsehoidon muotojen sukupuolieroista. Joissakin aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että miesten työhyvinvointi on keskimääräisesti korkeammalla tasolla kuin naisten (esim. Keskinen, 1990). Jatkossa olisikin mielekästä tutkia, eroavatko eri sukupuolten käyttämät stressinhallinnan ja palautumisen keinot toisistaan sekä miten tämä mahdollisesti näkyy työhyvinvointikokemuksessa. Myös työkokemuksella on nähty olevan merkitystä opettajan työhyvinvoinnin suhteen (Tynjälä, 2006, s. 40–41). Noviisiopettajilla eli työuraansa aloittelevilla opettajilla on enemmän haasteita työhyvinvoinnin kanssa, varsinkin stressin suhteen, kuin kokeneilla opettajilla (Tynjälä, 2006, s. 40–41). Mielenkiintoista olisikin tutkia käyttävätkö kokeneemmat opettajat erilaisia stressinhallinnan ja palautumisen keinoja kuin noviisiopettajat. Mikäli joitain yhteyksiä työhyvinvointiin löydettäisiin, voitaisiin kehittää esimerkiksi opettajankoulutusta ja painottaa opettajien itsehoitoa enemmän työuran alussa.

Työhyvinvoinnin laskiessa ja psyykkisten työympäristötekijöiden korostuessa on tärkeää kiinnittää niihin luokanopettajien arjessa erityistä huomiota. Säännöllisesti järjestettävät työpajat voisivat toimia apuna niille, jotka kaipaavat keinoja työhyvinvointinsa tukemiseen. Työpajoja suunniteltaessa on tärkeää ottaa huomioon niiden vapaaehtoisuus. Työpajoissa voisi olla tavoitteena jakaa toimivia stressinhallinnan ja palautumisen keinoja sekä kokeilla käytännössä niiden toteuttamista, kuten aikataulutusta ja liikuntaa. Tutkimustulostemme perusteella olisi suotavaa kuitenkin painottaa stressinhallintakeinoja. Luokanopettajien yhteiset työpajat mahdollistaisivat vertaistuen ja mahdollisuuden keskustella yhteisopettajuudesta ja sen tarjoamista hyödyistä oman työkuormituksen helpottamiseksi. Vahvan työhyvinvoinnin ryhmissä korostuivat keinot hyväksyminen ja huumori, minkä vuoksi olisi mielekästä pyrkiä itsemyötätunnon harjoittamiseen. Itsemyötätunnolla on havaittu olevan merkittäviä positiivisia vaikutuksia itsekriittisyyden vähentämisen sekä hyvinvoinnin lisäämiseen (Grandell, 2015). Opettajan työssä itsekriittisyyttä saattaa aiheuttaa esimerkiksi vertailu muihin kollegoihin tai paineet merkityksellisen työn täydellisestä toteuttamisesta. Opettajan on siis tärkeää kiinnittää huomiota omaan rajallisuuteensa ja hyväksyä se sellaisenaan. Unen merkitys havaittiin tärkeäksi osaksi työhyvinvointia, jolloin voisi olla hyödyllistä kehittää uniongelmissa kärsiville opettajille suunnattu verkkovalmennus. Erityisesti voitaisiin keskittyä oman työajan rajaamiseen sekä pyrkiä myös harjoittelemaan

psykkistä irrottautumista työstä, jotta palautuminen unen aikana olisi mahdollista saavuttaa (Siltaloppi & Kinnunen, 2007, s. 30).

Lähteet

- Alasalmi, J., Alimov, N., Ansala, L., Busk, H., Huhtala, VV., Kekäläinen, A., Keskinen, P., Ruuskanen, OP. & Vuori, L. (2019). Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta.
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88.
<https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Ben-Zur, H. (2009). Coping Styles and Affect. *International Journal of Stress Management*, 16(2), 87–101.
- Boden, J. M., & Fergusson, D. M. (2011). Alcohol and depression. *National Library of Medicine*. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2010.03351.x>
- Butterworth, P., Leach, L., Strazdins, L., Olesen, S., Rodgers, B. & Broom, D. (2011). The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey. *Occupational and environmental medicine*.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.267>
- Chang, M. L. (2013). Toward a theoretical model to understand teacher emotions and teacher burnout in the context of student misbehavior: Appraisal, regulation and coping. *Motivation and Emotion*, 37, 799–817. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9335-0>
- Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 21(2), 193–218.
<https://doi.org/10.1007/s10648-009-9106-y>
- Cooper, M. L., Russell, M., Skinner, J. B., Frone, M. R., & Mudar, P. (1992). Stress and alcohol use: Moderating effects of gender, coping, and alcohol expectancies. *Journal of Abnormal Psychology*, 101(1), 139–152. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.101.1.139>

- Felton, B. J., & Revenson, T. A. (1984). Coping with chronic illness: A study of illness controllability and the influence of coping strategies on psychological adjustment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 52*, 343–353.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior, 21*(3), 219–239.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York, NY: Springer.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*(1), 150–170.
- Friman, T. (2007). Älä väsy. *Opettaja, 101*(1), 42–43.
- Geiker, N. R. W., Astrup, A., Hjorth, M. F., Sjödin, A., Pijls, L., & Markus, C. R. (2018). Does stress influence sleep patterns, food intake, weight gain, abdominal obesity and weight loss interventions and vice versa? *Obesity Reviews, 19*(1), 81–97.
<https://doi.org/10.1111/obr.12603>
- Golnick, T., & Ilves, V. (2021). Opetusalan työolobarometri, 25–33. Opettajien ammattijärjestö (OAJ).
- Grandell, R. (2015). *Itsemyötätunto*. Tammi.
- Grimm, P. (2010). Social desirability bias. *Wiley International Encyclopedia of marketing*.
- Guinle, M. I. B., & Sinha, R. (2020). The Role of Stress, Trauma, and Negative Affect in Alcohol Misuse and Alcohol Use Disorder in Women. *Alcohol Research*.
<https://doi.org/10.35946/arcr.v40.2.05>
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change*. Guilford Press.
- Hintsa, T., Honkalampi, K., & Flink, N. (2019). Stressi, allostaattinen kuormitus ja terveystriskit.
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. Plenum.
- Holappa, A.S. 2007. *Perusopetuksen opetussuunnitelma 2000-luvulla — uudistus paikallisina prosesseina kahdessa kaupungissa*. Oulu University Press.

- Huotilainen, M. (ei pvm.). Työkaluja opettajan hyvinvointiin. Opettajien ammattijärjestö (OAJ).
- Juster, R. P., McEwen, B. S., & Lupien, S. J. (2010). Allostatic load biomarkers of chronic stress and impact on health and cognition. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*, 35(1), 2–16.
- Kaila-Kangas, L., Hirvonen, L., Hirvonen, M., Kivekäs, T., Koskinen, A., Laitinen, J., Leino-Arias, P., Perkiö-Mäkelä, M., Remes, J., Härkänen, T. & Ala-Mursula, L. (2016). Alkoholi ja työkyky suomalaisten väestöaineistojen valossa. Työterveyslaitos.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A. L., Olin, N., Aalto, V., & Ervasti, J. (2022). Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Sciences Quarterly*, 24, 285–308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kerlinger, J. J. (1984). Thinking about reliability: A primer. *Educational and Psychological Measurement*, 44(1), 7-12.
- Keskinen, S. (1990). Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turun yliopisto: Akateeminen kirjakauppa.
- Kesmodel, U. S. (2018). Cross-sectional studies – what are they good for? *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavica*, 97(4), 388–393.
- Kim, M. S., & Duda, J. L. (2003). The coping process: Cognitive appraisals of stress, coping strategies, and coping effectiveness. *The sport psychologist*, 17(4), 406–425.
- Kinnunen, U. (1989). Teacher stress over a school year. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research*, 70. Jyväskylän yliopisto.
- Kinnunen, U. (2019). Työstressi ja siitä palautuminen: Katsaus alan tutkimuksen kehitykseen. Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia.

Kivistö, M., Jurvansuu, H., & Hirvonen, L. (2010). Alkoholi ja työpaikka: Alkoholihaittojen ehkäisyn tarve ja käytännöt työpaikoilla. Työterveyslaitos.

Kivivuori, J. (2021). Objektiiivisuus empiirisen tutkimuksen tavoitteena: esimerkkinä kriminologia. Teoksessa K. Nieminen & N. Lähteenmäki (Toim.), *Empiirinen oikeustutkimus* 3, 52–69. Gaudeamus.

Koeske, G.F, Kirk, S.A., & Koeske, R.D. (1993). Coping with job stress: Which strategies work best? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 1–17.

Kolehmainen, T. (2019, elokuu 1). Opettajat uupuvat kasvavan työmäärän alla, yhä harvempi hakee opettajankoulutukseen – lukion opettajalta tiukka kuitti yliopistoille: "Jokin roti valmistuneiden määrään" [Verkkouutinen]. MTV Uutiset.

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/opettajat-uupuvat-kasvavan-tyomaaran-alla-yha-harvempi-hakee-opettajankoulutukseen-lukion-opettajalta-tiukka-kuitti-yliopistoille-jokin-roti-valmistuneiden-maaraan/7498218>. Viitattu 9.2.2024.

Korkeila, J. (2008). Stressi, tunteiden säätely ja immunitetti. *Duodecim*, 124(6), 683.

Laine, P., Lindberg, M., & Silvennoinen, H. (2016). Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa: Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus*, 35(4).

Launis, K. & Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. *Työ ja ihminen* 19(3), 350–366.

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. McGraw-Hill.

Lee, C.V. (2005). Public Health Data Acquisition. Teoksessa Novick, Mayes & Morrow (toim.) *Public Health Administration: Principles for Population-based Management*, 297–328

Lehtinen, V. (1984). Unemployment and mental disturbance. *Scandinavian journal of work, environment & health*.

Litman, J. A. (2006). The COPE inventory: Dimensionality and relationships with approach- and avoidance-motives and positive and negative traits. *Personality and Individual differences*, 41(2), 273–284.

Lohr, S. L. (2019). *Sampling: Design and Analysis*. Cengage Learning. Sampling with unequal probabilities 218–272.

- Lyne, K., & Roger, D. (2000). A psychometric re-assessment of the COPE questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 29, 321–335.
- Länsikallio, L. & Ilves, V. (2016). Opetusalan työolobarometri. 4. Opettaja innostuu edelleen. Opetusalan ammattijärjestö (OAJ). OAJ:n julkaisusarja 4:2016
- Manka, M.L. & Larjovuori, R.L. (2013). Yhteisöllisyydellä menestykseen – opas työpaikan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Manner, M. (2021, lokakuu 21). Tunnollisuudesta syntyy ongelma, jos työssä on liikaa vaatimuksia. *Opettaja-lehti*.
- Marjala, P. (2009). Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina–narratiivinen arviointitutkimus. OuluREPO – Oulun yliopiston julkaisuarkisto.
- Mattila, A. (2022). Lääkärikirja Duodecim. Terveyskirjasto. Stressi.
- Mattila, M., Paaso, E., Borg, S., Alastalo, M., Ellonen, N., Sivonen, J., Keckman-Koivuniemi, H., Antikainen, S., Pasanen, T., Alaterä, T. J., Arhosalo, I., Hakala, K., Kortelainen, L., Lähderanta, T., Pellinen, J., Perälä, A., Karvanen, J., Kaakinen, M., Suonpää, K., Kestilä-Kekkonen, E., ... Ala-Lahti, H. (2021). Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tietoarkisto. Saatavilla: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/> . Viitattu 9.4.2024.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Teoksessa P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Toimittajat), *Handbook of work and organizational psychology*. Volume 2: Work Psychology (s. 5–33). Psychology Press.
- Nezlek, J. B., & Derks, P. (2001). Use of humor as a coping mechanism, psychological adjustment, and social interaction.
- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of general psychology*, 2(2), 175–220.
- Onder, I., Güven, M., & Demirtas, H. (2015). Teacher Burnout and Classroom Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191, 691–696. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.529>
- Opetusalan ammattijärjestö (OAJ). (2024). OAJ:n kysely: Liian suuret perusopetuksen ryhmäkoot ja oppimisen tuen ongelmat kasautuvat – kehysriihessä on päätettävä koulutuksen pelastusrenkaasta. Koulutuksen rahoitus. [Verkkosivusto]. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2024/oajn-kysely-liian-suuret->

[perusopetuksen-ryhmakoot-ja-oppimisen-tuen-ongelmat-kasautuvat--kehysriihessa-on-paatettava-koulutuksen-pelastusrenkaasta/](#). Viitattu 16.3.2024.

- Opetusalan ammattijärjestö (OAJ). (2023). Työhyvinvointirahasto. [Verkkosivusto]. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/arjessa/tyohyvinvointi/tyohyvinvointirahasto/>. Viitattu 9.4.2024.
- Opetusalan ammattijärjestö (OAJ). (2021). Alanvaihtokysely 09/21. Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa.
- Opetushallitus (OPH). (2020). Terveet tilat 2028: Yleissivistävien oppilaitosrakennusten nykytilaselvitys. FCG.
- Opetushallitus (OPH). (2019). Raportit ja selvitykset 2020:11. Opettajat ja rehtorit Suomessa: Esi- ja perusopetuksen opettajat.
- Opetushallitus (OPH). (2014). Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Helsinki: Opetushallitus.
- Palosuo, H., Koskinen, S., Lahelma, E., Prättälä, R., Martelin, T., Ostamo, A., Keskimäki, I., Sihto, M., Talala, K., Hyvönen, E. & Linnanmäki, E. (2007). Sosioekonomisten terveyserojen muutokset 1980–2005. Sosiaali- ja terveysministeriö, 129–149.
- Perkiö-Mäkelä, M., & Ervasti, J. (2013). Tilanne eri toimialoilla. Koulutus. Teoksessa T. Kauppinen, P. Mattila-Holappa, M. Perkiö-Mäkelä, A. Saalo, J. Toikkanen, S. Tuomivaara, S. Uuksulainen, M. Viluksela & S. Virtanen (toim.), Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista, 197–201. Työterveyslaitos. Tammerprint Oy.
- Pienaar, J., & Willemsse, S.A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry, *Tourism Management*, 29, 1053–1063.
- Ptacek, J.T. & Pierce, G.R., (2003). Issues in study of stress and coping in rehabilitation settings. *Rehabilitation psychology*, 48, 113–123.
- Puustinen, M. (2020). Sosiaaliset suhteet edistävät aivojen ja mielen terveyttä. *Psykologi*.
- Rantanen, M., & Mauno, S. (2010). Auttavatko yksilölliset stressinhallintakeinot työstressin hallinnassa? Laadullinen katsaus 2000-luvun tutkimuksiin. *Psykologia*.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. (1999). Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi. Vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 341.

- Reinikka, S., Katisko, K., Solje, E. (2023). Sosiaalisten suhteiden merkitys aivoille. Vanhustyön keskusliitto.
- Rescher, N. (1997). *Objectivity: The Obligations of Impersonal Reason*. University of Notre Dame Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (1st ed.). New York: Guilford Publications.
- Räisänen, K. 2012. Työstressirokotus (s. 239). Helsinki, Työterveyslaitos.
- Räisänen, K., & Karila, I. (2007). Miten työstressiä voi hallita? *Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim*, 123(6), 743–750.
- Sandberg, B., Hurmerinta, L., Leino, H., Lehtonen, E. & Lyytimäki, J. (2023). Työmatkoista hyvinvointia tänään ja tulevaisuudessa. Style.
- Salmela-Aro, K., Upaayaya, K., & Hietajärvi, L. (2020). Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia*, 55(6), 426–443.
- Savolainen, A. (2001). *Koulu työpaikkana* [Akateeminen väitöskirja].
- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4), 349–363.
- Shields, N. (2001). Stress, active coping, and academic performance among persisting and nonpersisting college students. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 6(2), 65–81.
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21(1), 30–41.
- Silva W., Costa N., Rodrigues D., Silva M., Cunha K. (2022). Sleep quality of adult tobacco users: A systematic review of literature and meta-analysis. *Sleep Epidemiology*.
- Simoska, M. (2019, elokuu 6). Rankka avautuminen: Kokenut miesopettaja vaihtoi vuosien jälkeen alaa, koska ei enää jaksanut - "Hävettää olla opettaja". [Artikkeli verkkosivustolla]. Iltalehti. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/34f03c3d-3367-479e-8602-710dfb54a471>. Viitattu 8.4.2024.
- Snow, D.L., Swan, S.C., Raghavan, C., Connell, C.M., & Klein, I. (2003). The relationship of work stressors, coping and social support to psychological symptoms among female secretarial employees. *Work & Stress*, 17(3), 241–263.

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 204–221.

Sosiaali- ja terveysministeriö [STM]. (2021). Työhyvinvointi. Saatavilla: <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 10.2.2024.

Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Päihdelääketieteen yhdistyksen asettama työryhmä. (2015). Alkoholiongelmat. Käypä hoito -suositus. Helsinki: Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. www.kaypahoito.fi. Viitattu 7.2.2024.

Suomen mielenterveys ry (Mieli ry.). (2022). Rentoutuminen palauttaa voimia.

Suomen mielenterveys ry (Mieli ry.). (2021). Stressin hallinta.

Suomen mielenterveys ry (Mieli ry.) ry. (ei pvm.). Palauttava uni.

Tanner, M. (2023, tammikuu 11). Moni opettaja on ollut jo pitkään uupunut. [Artikkeli verkkosivustolla]. *Iltalehti*. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/1be96085-7b6f-46be-b259-3e601355f5ca>. Viitattu 9.2.2024.

Terveydenhuoltolaki (1326/2010). Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Viitattu 13.2.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2022). Hyvinvointi- ja terveyserot: Hyvinvointi. Saatavilla: <https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/hyvinvointijohtaminen/hyvinvointi-ja-terveyserot>. Viitattu 10.2.2024.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (2023). Mitä toimintakyky on? Saatavilla: <https://thl.fi/aiheet/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Viitattu 14.2.2024.

Tietosuojalaki. (1050/2018). Finlex. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20181050>. Viitattu 26.3.2024.

Tilastokeskus. (2012). 30 vuotta töissä, 50 vuotta muualla. *Tieto & trendit* 6/2012.

Tilastokeskus. (ei pvm.). Validiteetti. Saatavilla: <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>. Viitattu: 10.4.2024

Tilastokeskus. (ei pvm.). Reliabiliteetti. Saatavilla: <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>. Viitattu: 10.4.2024

- Tolkki, K. (2019, 1 tammikuu). Opettajat Ylen kyselyssä: Uusi opetussuunnitelma ei vie opiskelua oikeaan suuntaan – "Teknologian palvontaa"(verkkojulkaisu). Yle-utiset. Saatavilla: <https://yle.fi/a/3-10598923> . Viitattu 9.2.2024.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Ohjeet ja aineistot.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Eettinen ennakoarviointi.
- Tynjälä, P. (2006). Opettajan asiantuntijuus ja työkuultuurit. Opettajan työ ja oppiminen, 99–122.
- Työterveyslaitos. (2/2024–9/2026). Opettajien eettinen kuormitus haltuun! – OPEKU.
- Työterveyslaitos. (2021). Osa 1: Työhyvinvoinnin strateginen johtaminen ja käsitteet: 1.1 Työhyvinvointi
- Työterveyslaitos. (ei pvm.). Työhyvinvointi ja työkyky: Stressi ja työuupumus. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Viitattu 10.3.2024.
- Työturvallisuuslaki. (738/2002). Finlex. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 19.2.2024.
- Tähtinen J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja. Turku University.
- UKK-instituutti. (2022). Liikkumisen vaikutukset. Saatavilla: <https://ukkinstituutti.fi/liikkuminen/liikkumisen-vaikutukset/> . Viitattu 17.2.2024.
- Uusitalo-Arola, L., Katinka, T. & Rossi, H. (2022). Työuupumus. Duodecim Terveyskirjasto.
- Virolainen, H. (2012). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. BoD-Books on Demand.
- Virtanen, A. (2021). Psykologinen palautuminen. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Wechsler, B. (1995). Coping and coping strategies: a behavioural view. Applied Animal Behaviour Science, 43(2), 123–134.
- Weigl, M., Hornung, S., Parker, S.K., Petru, R. Glaser, J., & Angerer, P. (2010). Work engagement accumulation of task, social, personal resources: A three-wave structural equation model. Journal of Vocational Behavior, 77, 140–153.

William H. & Ruth M. (1996). Effect of drugs on sleep. *Neurologic Clinics*.

Yong, Z.& Yue, Y. 2007 Causes for Burnout among Secondary and Elementary School Teachers and Preventive Strategies. *Chinese Education and Society* 40(5), 78–85

Zhang Z., Ye B., Yang W., Gao Y. (2024). Effect of Nature Space on Enhancing Humans' Health and Well-Being: An Integrative Narrative Review. *Forests*.

Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work–life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501–526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>

Liitteet

Liite 1. Tietosuojalomake



Tietosuojailmoitus

1 (1)

23.11.2023

EU:n yleinen tietosuoja-asetus
artiklat 13 ja 14

Tietosuojailmoitus

Rekisterin nimi	Luokanopettajien palautumisen ja stressinhallinnan keinot ja niiden yhteys työhyvinvointiin
Rekisterinpitäjä	Sanni Laine, Turun Yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos
Tietosuojavastaavan yhteystiedot	DPO@utu.fi +358 294504361
Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	Teen tutkimusta Turun Yliopistossa kandidaatin tutkielmaani varten. Kandidaatin tutkielmaamme varten keräämme aineistoa kyselyn avulla opettajien omista kokemuksista palautumisen, stressinhallinnan ja työhyvinvoinnin tilanteesta keväällä 2024. Tutkimuksemme tähtää selvittämään, millainen opettajien työhyvinvoinnin tilanne on tällä hetkellä ja onko opettajilla tarpeeksi keinoja sen ylläpitämiseen. Tutkimuksen yhteydessä kerättyä aineistoa voidaan hyödyntää jatkokäytössä Pro-gradu tutkielmissamme.
Tutkielman ohjaaja	Iina Männikkö, iina.mannikko@utu.fi , +358 294502252
Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperuste	Käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 e- kohta) Käsittely perustuu yliopistolain (558/2007) 2§:ssä asetettuun yliopiston tehtävään ja sen toteuttamiseen yleisen edun nimissä.
Rekisteriin tallennetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja	Kyselyyn osallistuneilta kysytään sukupuoli. Kysely käsittelee luokanopettajien omia kokemuksia aiheeseen liittyen, joiden pohjalta muodostetaan vastausprofileja.
Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.
Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
Henkilötietojen säilytysaika	Aineistoa säilytetään seafile alustalla tietoturvallisesti viiden vuoden ajan, jonka jälkeen se hävitetään tietoturvallisesti.
Rekisteröidyn oikeudet	Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti. Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.
Tiedot siitä, mistä henkilötiedot ovat saatu	Tiedot kerätään suoraan vapaaehtoisesti tutkimukseen osallistuneilta.

Liite 2. Kyselylomake

Opettajien stressinhallinnan ja palautumisen keinot sekä niiden yhteys työhyvinvointiin

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Hei! Olemme kaksi luokanopettajaopiskelijaa Turun yliopistolta ja tarkastelemme kandidaatin tutkielmassamme luokanopettajien työhyvinvointia, palautumista ja stressiä.

Kyselyyn voit vastata, jos olet luokanopettaja. Kyselylomake jakautuu kuuteen osioon, joissa vastataan monivalintakysymyksiin. Kyselyssä ei ole avoimia kysymyksiä. Vastaaminen vie arviolta 10-15 minuuttia.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Vastaukset annetaan anonymisti eikä yksittäisiä vastaajia voi tunnistaa kyselyn perusteella. Vastauksia käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti säädösten mukaan viiden vuoden ajan. Tätä aineistoa saatetaan hyödyntää myös pro gradu - tutkielmassa. Tämän jälkeen vastaukset hävitetään asian mukaisesti. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt, että vastauksiasi käytetään kandidaatin tutkielman toteutuksessa sekä mahdollisesti myöhemmässä pro gradu - tutkielmassa.

Tämä kysely toteutetaan tutkimuseettisiä ohjeistuksia ja tietosuojasääädöksiä noudattaen. Löydät tietosuojailmoituksen täältä: <https://seafile.utu.fi/f/931918c8df704fec987f/>

Kyselyyn voit vastata 4.2.2024 mennessä tämän lomakkeen kautta.

Kiitos jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla! Vastaamme mielellämme mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,
Sanni Laine & Suvi Pursimo
saauri@utu.fi smpurs@utu.fi

Opettajankoulutuslaitos, Turun yliopisto

1. Sukupuoli? *

- Nainen
 Mies
 Muu
 En halua kertoa.

2. Kohtaat työssäsi stressaavan tai haastavan tilanteen. Kuinka usein olet viime aikoina toiminut näin? (1= En lähes koskaan, 2= Harvoin, 3= Useimmiten, 4= Lähes aina) *

	1	2	3	4
Olen pohtinut mistä stressitila johtuu ja pyrkinyt käsittelemään sitä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen aikatauluttanut ja suunnitellut tulevia työasioita etukäteen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ottanut aikaa vapaa-ajastani käsitelläkseni tilanteen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen siirtänyt ajatukseni pois stressinaiheuttajasta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pyytänyt kollegaltani antamaan neuvoja tilanteen hoitamiseen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen hakenut vertaistukea työyhteisöstäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pyrkinyt ajattelemaan positiivisesti ja kasvamaan vaikean tilanteen avulla. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen hyväksynyt tilanteen ja siirtynyt eteenpäin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen rukoillut tai luottanut uskooni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ilmaissut tunteeni ja antanut niiden purkautua. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen vältellyt stressaavaa asiaa ja jättänyt sen omaan arvoonsa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen keskittänyt energiani liikuntaan tai muihin harrastuksiini. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pyrkinyt irroittautumaan stressaavasta työasiasta ja keskittänyt vapaa-ajallani muihin asioihin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen käyttänyt enemmän alkoholia tai muita päihteitä kuin normaalisti. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen nauranut tilanteelle tai heittänyt siitä vitsiä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Pohdi omaa elämäsi ammatillisesta näkökulmasta.

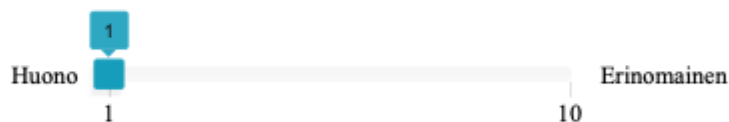
Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

(1= Ei sovi minuun lainkaan/sopii hyvin harvoin, 2=Sopii minuun jonkin verran, 3=Sopii minuun hyvin, 4=Sopii minuun erittäin hyvin) *

	1	2	3	4
Liikunta auttaa minua unohtamaan työasiat. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Henkisesti raskaan työpäivän jälkeen hyödynnän tietoisesti rentoutusharjoituksia (esim. meditaatio, mindfulness & hengitysharjoitukset). *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on harrastuksia työn ulkopuolella. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vietän aikaa läheisteni kanssa kuluttavan työpäivän jälkeen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen palautuvani yöunien aikana. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luonnossa liikkuminen rauhoittaa minua. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että liikunnalla on yhteys fyysiseen työstäpalautumiseeni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän yhteyttä läheisiini säännöllisesti (esim. sosiaalisen median kautta). *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arjessa kiinnitän huomiota siihen, että saan riittävästi laadukasta unta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päihteet auttavat minua irrottautumaan työstäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Kuinka arvioisit omaa työhyvinvointiasi? *



5. Pohdi omaa kouluasi ja työympäristöäsi.

Kuinka hyvin seuraavat väittämät kuvaavat omaa tilannettasi?

(1= Ei lainkaan/hyvin vähän, 2=Jonkin verran, 3=Melko hyvin, 4=Täysin) *

	1	2	3	4
Pääsen työpaikalleni helposti. (parkkipaikka, julkinen liikenne, pyöräteline) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työympäristöni siisteydestä pidetään huolta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen koulussani olevan hyvä ilmanlaatu. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on sopiva lämpötila. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4
Viihdyn koulumme taukotiiloissa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani minulla on mahdollisuus työskennellä ergonomisesti. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melutaso pysyy sopivana työpäiväni aikana. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi välineitä toteuttaa työtäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei kurmita minua fyysisesti liikaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani on hyvä valaistus työn tekemiseen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

(1= Ei sovi minuun lainkaan, 2=Sopii minuun vähän, 3=Sopii minuun joskus, 4=Sopii minuun usein) *

	1	2	3	4
Viihdyn työpaikallani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että saan toteuttaa itseäni työssäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En koe suoriutumispainetta kouluni ylemmiltä tahoilta. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rajaan oman työaikani tarkkaan (työajan ulkopuolella, en tee töitä). *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on tarpeeksi vapaa-aikaa työstä palautumiseen. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei aiheuta minulle stressiä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että olen tarpeellinen osa työyhteisöäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulle annetaan sopivasti vastuuta työssäni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikani sopivat elämäntilanteeseeni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minua kunnioitetaan työpaikallani. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Kuinka hyvin seuraavat väittämät sopivat sinuun?

(1= Ei sovi minuun lainkaan, 2=Sopii minuun vähän 3=Sopii minuun joskus 4=Sopii minuun usein) *

1	2	3	4
---	---	---	---

	1	2	3	4
Koen kuuluvani osaksi työyhteisöämme. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan kollegoilteni vertaistukea työasioissa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikointi työyhteisössäni on sujuvaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöni on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen paikka. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esihenkilöni (tai muut ylemmät tahot) on helppo saavuttaa tarvittaessa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani koen saavani tarvittaessa tukea. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössäni koen yhteisöllisyyttä. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minua kohdellaan oikeudenmukaisesti. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulussamme henkilökunnan yhteistyö on sujuvaa. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulussamme kommunikointi on sujuvaa ja väärinymmärryksiä ja konflikteja syntyy harvoin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 3. Osallistumispyyntö

Koulun rehtoreille (välitettäväksi luokanopettajille) lähetetty osallistumispyyntö

Hei!

Olemme kaksi kolmannen vuoden luokanopettajaopiskelijaa Turun yliopistolta ja teemme kandidaatin tutkielmaamme koskien luokanopettajien työhyvinvointia, palautumista ja stressiä. Olemme anoneet tutkimusluvan X kaupungilta (liitteenä) ja toivomme, että voisitte välittää tämän kyselyn mahdollisimman laajalti koulunne luokanopettajille.

Kyselyyn voi vastata, jos olet luokanopettaja. Kyselylomake jakautuu kuuteen osioon, joissa vastataan erilaisiin monivalintakysymyksiin. Kyselyssä ei ole avoimia kysymyksiä.

Vastaaminen vie arviolta 10 minuuttia.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja keskeyttäminen on mahdollista missä tahansa vaiheessa. Aineistonkeruu toteutetaan anonymisti ja yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa vastausten perusteella. Vastauksia käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti säädösten mukaan viiden vuoden ajan. Tätä aineistoa saatetaan hyödyntää myös pro gradu -

tutkielmissamme. Tämän jälkeen vastaukset hävitetään asian mukaisesti. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt, että vastauksiasi käytetään kandidaatin tutkielman toteutuksessa sekä mahdollisesti myöhemmässä pro gradu -tutkielmassa.

f

Tämä kysely toteutetaan tutkimuseettisiä ohjeistuksia ja tietosuojasäädöksiä noudattaen.

Löydät tietosuojailmoituksen täältä: <https://seafile.utu.fi/f/931918c8df704fec987f/>

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/39DC1D5FDE286BB5>

Kyselyyn voit vastata 4.2.2024 mennessä yllä olevan lomakkeen kautta.

Kiitos jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla! Vastaamme mielellämme mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Ystävällisin terveisin,

Sanni Laine & Suvi Pursimo

saaur@utu.fi smpurs@utu.fi

Opettajankoulutuslaitos, Turun yliopisto

Luokanopettajille lähetetty osallistumispyyntö

Hei sinä ***** koulun luokanopettaja!

Kirjoitan yhdessä työparini Sannin kanssa kandidaatin tutkielmaa luokanopettajien työhyvinvoinnista, työstressistä ja työstä palautumisesta.

Olisimme hyvin kiitollisia, jos auttaisit tutkimusaineiston keräämisessä ja käyttäisit n. 10 minuuttia kyselyyn vastaamiseen. Kyselyssä ei ole avoimia kysymyksiä, riittää, että klikkaat monivalintavaihtoehdosta omaa tilannettasi vastaavan vaihtoehdon!

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja keskeyttäminen on mahdollista missä tahansa vaiheessa. Aineistonkeruu toteutetaan anonyymisti ja yksittäisiä vastaajia ei voida tunnistaa vastausten perusteella. Vastauksia käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti säädösten mukaan viiden vuoden ajan. Tätä aineistoa saatetaan hyödyntää myös pro gradu -tutkielmissamme. Tämän jälkeen vastaukset hävitetään asian mukaisesti. Vastaamalla kyselyyn hyväksyt, että vastauksiasi käytetään kandidaatin tutkielman toteutuksessa sekä mahdollisesti myöhemmässä pro gradu -tutkielmassa.

Kyselyn osoite: <https://link.webpolsurveys.com/S/39DC1D5FDE286BB5>

Kyselyyn voit vastata 12.2.2024 mennessä tämän lomakkeen kautta.

Lisätietoja kyselystä sekä tietosuojalomakkeen löydät kyselyn aloitussivulta.
X kaupungin myöntämän tutkimuslupalomakkeen löydät sähköpostin liitteistä.

Kiitos paljon tutkimukseen osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

Sanni Laine & Suvi Pursimo

saauri@utu.fi smpurs@utu.fi

Opettajankoulutuslaitos, Turun yliopisto