

**Luokanopettajien työn imu, työkokemus sekä
ammattillinen itsetunto**

Suvi Petsalo

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2017
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Petsalo, Suvi. 2017. Luokanopettajien työn imu, työkokemus sekä ammatillinen itsetunto. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 39 sivua + 5 liitesivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työkokemuksen yhteyttä luokanopettajien työn imuun. Työn imu on työhyvinvointiin liittyvä käsite, ja luokanopettajien työn imu vaikuttaa heidän opetustyönsä tuloksiin sekä oppilaiden hyvinvointiin. Tarkastelun kohteena ovat luokanopettajien työkokemuksen yhteys heidän kokemansa työn imun ulottuvuuksiin ja tuon yhteyden tilastollinen suhde, kun malliin lisätään selittäjäksi luokanopettajien ammatillinen itsetunto. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin laadullisin keinoin millaiset asiat vahvistavat luokanopettajien ammatillista itsetuntoa.

Aineisto koostuu 262 luokanopettajan vastauksista marraskuussa 2015 kerättyyn sähköiseen kyselylomakkeeseen. Luokanopettajien työn imua tutkittiin työn imu-arviointimenetelmällä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES). Työkokemuksen yhteyttä selvitettiin monimuuttujaisen varianssianalyysin avulla. Ammatillista itsetuntoa tarkasteltiin määrällisesti kootun summamuuttujan avulla ja sen yhteyttä työn imun ulottuvuuksiin mitattiin monimuuttujaisen kovarianssianalyysin avulla lisäämällä se kovariaatiksi. Avoimen kysymyksen vastaukset teemoiteltiin vastausluokkiin.

Runsas työkokemus oli kohottavasti yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin. Työkokemuksen yhteys ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää, kun malliin lisättiin selittäjäksi luokanopettajien ammatillinen itsetunto. Täten luokanopettajien työhyvinvointia edistettäessä on syytä kiinnittää huomiota opettajien käytössä oleviin voimavaroihin, erityisesti henkilökohtaisiin voimavaroihin kuten ammatilliseen itsetuntoon. Voimavarat ovat työn imuun myönteisessä yhteydessä olevia tekijöitä. Luokanopettajien ammatillista itsetuntoa vahvistivat onnistumiset opetussuunnitelman mukaisissa tavoitteissa (esimerkiksi oppilaiden itsetunnon ja sosiaalisten taitojen kehittäminen) sekä

opettajien omiin arvoihin pohjautuvissa tavoitteissa (esimerkiksi hyvän yhteishengen luominen).

Asiasanat: luokanopettaja, työn imu, työkokemus, ammatillinen itsetunto

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN IMU	8
	2.1 Työhyvinvointi.....	8
	2.2 Työn imu 9	
	2.3 Ammatillinen itsetunto voimavarana työssä.....	11
	2.4 Tasapainoilu voimavarojen ja vaatimusten välillä	13
3	LUOKANOPETTAJAN TYÖN IMU JA TYÖKOKEMUS	17
	3.1 Luokanopettajien työhyvinvointi.....	17
	3.2 Luokanopettajien työkokemus.....	19
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	23
	5.1 Tutkimukseen osallistujat.....	23
	5.2 Tutkimusmenetelmät	24
	5.3 Aineiston analyysi	25
6	TULOKSET	27
	6.1 Työkokemus ja työn imu	27
	6.2 Ammatillinen itsetunto ja työn imu	27
7	POHDINTA	29
	7.1 Tulosten tarkastelu	29
	7.2 Tutkimuksen anti	32
	7.3 Jatkotutkimustarpeet.....	36
	LÄHTEET	37

1 JOHDANTO

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu Suomessa paljon. Erityisesti on kiinnitetty huomiota opettajien kokemaan stressiin ja työuupumukseen, sillä se näyttää opettajan olevan työssä olevan yleisempää kuin millään muulla alalla (Onnismaa 2010, 55). Opettajien työssään kokemaan innostukseen ei ole niinkään kiinnitetty huomiota, vaikka suurin osa opettajista on tutkimusten mukaan hyvinvoivia ja innostuneita työstään (Hakanen 2002, 2005a; Perkiö-Mäkelä, Nevala & Laine 2006). Suomessa työhyvinvointia ja työn imua erityisesti tutkinut Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen on todennut, että viimeisen yli sadan vuoden aikana opettajia koskevista tutkimusartikkeleista noin 7000 on käsitellyt stressiä, ahdistusta ja aggressiota, kun vain 600:ssa on käsitelty iloa ja innostusta (2005b, 405). Viime vuosina opettajien positiivisen työhyvinvoinnin tutkimus on onneksi vahventanut asemaansa tiedekentällä. Tässä tutkimuksessa päästään käsiksi luokanopettajien työhyvinvointiin tarkastelemalla työkokemuksen sekä ammatillisen itsetunnon yhteyttä työn imuun.

Tutkimuksen avainkäsitteenä toimii työn imu (work engagement), jonka Schaufeli ja Bakker (2003) ovat määritelleet pysyväksi myönteiseksi tunte- ja motivaatiotilaksi työtä kohtaan. Hakanen (2011, 38, 49) täydentää tätä määritelmää kuvaillen työn imua kokevan työntekijän pitävän työtään merkityksellisenä ja mielekkäänä, nauttivan työstään ja kohtaavan vastoinkäymisiä sinnikkäästi. Työn imua on aiemmin tutkittu eri ammattikuntien osalta ja valokeila on osunut myös opettajiin. Opettajien työn imua on tutkittu Suomessa niin laadullisesti kuin määrällisesti (esim. Bakker ym. 2007; Webb ym. 2004a, 2004b). Määrällisiä tutkimuksia opettajien työn imusta ei Suomessa ole kovinkaan montaa saatavilla (Hakanen & Honkanen 2001; Hakanen 2005a, 2006; Peukunen

2007; Petsalo 2016), ja näistä kaksi viimeainittua ovat kaiken lisäksi julkaisemattomia opinnäytetöitä. Nämä tutkimukset antavat hyvin ristiriitaisia tuloksia taustatekijöiden suhteesta opettajien kokemaan työn imuun. Hakasen ja Honkasen (2001) koko opetusalan organisation (n = 3365) kattavassa tutkimuksessa (sisältäen rehtorit, opettajat, ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt sekä muut koulun työntekijät) työn imua kokivat eniten naiset, määräaikaaisessa työsuhteessa olevat, pitkää työviikkoa tekevät sekä alle 5 vuotta tai yli 30 vuotta työssään toimineet. Peukusen (2007) tutkimuksessa mitkään taustatekijät eivät olleet yhteydessä luokanopettajien (n = 111) työn imuun. Kandidaatin tutkielmani (Petsalo 2016) aineistossa (n = 262) naiset kokivat miehiä suurempaa sekä 15-24 vuotta työskennelleet 5-14 vuotta työskennelleitä suurempaa työn imua.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan lähemmin työkokemuksen yhteyttä työn imun ulottuvuuksiin. Työkokemuksella tarkoitetaan opettajan työuran pituutta vuosina. Jotta työn imu tulee huomioiduksi monipuolisena ilmiönä, tarkastellaan pelkän summamuuttujan sijaan työn imun kolmen eri ulottuvuuden - tarmokkuuden, omistautuneisuuden ja uppoutumisen - ilmenemistä (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16). Työkokemuksen ja työn imun yhteyttä ei ole aiemmin tutkittu muuten kuin tarkastelemalla työkokemusta yhtenä taustatekijänä muiden joukossa. Lisäksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan opettajien ammatillista itsetuntoa, sillä ammatillisen itsetunnon on todettu olevan vahvasa yhteydessä työn imuun (Hakanen 2005a). Lisäksi on oletettavaa, että työkokemuksen kasvaessa opettajan ammatillinen itsetunto samalla vahvistuu. Tässä tutkimuksessa selvitetään tarkemmin, mikä yhteys ammatillisella itsetunnolla on työnimuun, erityisesti työkokemuksen ja työn imun väliseen suhteeseen: toisaalta tarkastelen sitä, mikä on työn imun ja työkokemuksen tilastollinen suhde, kun malliin lisätään selittäjäksi ammatillinen itsetunto, toisaalta tarkastelen luokanopettajien ammatillista itsetuntoa tukevia tekijöitä laadullisesti avokysymyksen vastauksia analysoimalla.

Luokanopettajien työn imu on tutkimisen arvoista, sillä luokanopettajien hyvinvoinnin uskotaan vaikuttavan opetus- ja kasvatustyön tuloksiin sekä oppilaiden hyvinvointiin (Pahkin, Vanhala & Lindström 2007, 5). Luokan-

opettajat opettavat alakoulussa lähes kaikkia oppiaineita ja alakoulun oppilaiden pääasiallinen vuorovaikutus tapahtuu vain oman opettajansa kanssa. Oppilailta on oikeus saada parasta mahdollista opetusta ja viihtyä koulussa. Toisaalta opetustyön vastuusta ja vaativuudesta huolimatta opettajilla on oikeus olla uupumatta työssään (Hakanen 2006, 41). Työ nimittäin säätelee ihmisen muunkin elämän laatua ja täten työuupumus aiheuttaa koko elämänlaadun heikkenemistä (Nironen & Keskinen 1992, 18, 21; Hakanen 2005b, 404). Opettajien työhyvinvoinnista huolehtiminen on keino edistää opettajien työssä jaksamista ja estää työn jättämistä, sillä koettu työn imu edistää työntekijän sitoutumista työhönsä. Tämä tutkimus tarjoaa tarkempaa tietoa ammatillisen itsetunnon yhteydestä työn imuun. Tulosten perusteella ammatillinen itsetunto nouseekin tärkeäksi tekijäksi opettajien kokemassa työn imussa.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN IMU

2.1 Työhyvinvointi

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi nähdään yläkäsitteenä joka kattaa positiivisen hyvinvoinnin sekä negatiivisen hyvinvoinnin eli työpahoinvoinnin. Kirjallisuudessa työpahoinvointia lähestytään sen oireiden kautta. Positiivista työhyvinvointia on aiemmin määritelty lähinnä pahoinvoinnin puuttumisena, mutta sittemmin on luotu työn imun käsite aidon työhyvinvoinnin kuvaajaksi. Kun hyvinvointia käsitellään pahoinvoinnin puuttumisena, rajoituu huomio työterveyshuoltoon sekä ongelmien torjumiseen ja hoitamiseen. Aidosti positiivisen hyvinvoinnin näkökulmasta huomio kiinnitetään työssä käytössä olevien voimavarojen vahvistamiseen, millä on välitön vaikutus työn imuun sekä työhyvinvointiin. (Hakanen 2011, 18–19.)

Työpahoinvointi voi ilmetä vakavana stressioireyhtymänä – työuupumuksena ja loppuun palamisena – osa-alueinaan uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner 2006). Työpahoinvoinnin osa-alueiden kehittymistä voivat vahvistaa työn puutteelliset voimavarat. Täten työuupumusta voidaan myös kuvata resurssien loppuun kulumisena (Onnismaa 2010, 16). Kuitenkin työpahoinvointia esiintyy myös lievemmissä muodoissa kuten leipääntymisenä (bore out), jolloin työntekijä on rutinoitumisen tilassa, jossa omat vahvuudet ovat alikäytössä ja kateissa ovat työn tarkoitus ja merkityksellisyyden kokemus. (Kalimo ym. 2006, 6.)

Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille itselleen. Työhyvinvoinnilla on paljon työnantajalle edullisia vaikutuksia, sillä työhyvinvointi kasvattaa työntekijän tuottavuutta ja työhön sitoutumista. (Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006) Työntekijälle edullisin vaikutus työhyvinvoinnista on sen leviäminen henkilön yleiseen hyvinvointiin. (Haka-

nen & Schaufeli 2012, 421.) Huomioitavaa on, että työssä viihtyminen ja työssä hyvinvointi eivät ole sama asia. Työn imussa työntekijä kokee sekä mielihyvää että korkeaa vireystasoa. Työssä viihtyvältä puuttuu korkea vireystaso, joka tekee työstä motivoivaa ja palkitsevaa. (Hakanen 2006, 32; Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, 6–7.)

2.2 Työn imu

Työn imu on positiivisen psykologian käsite (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Positiivisessa psykologiassa kiinnitetään huomio puutteiden ja epäkohtien sijaan siihen, mikä on toimivaa ja vahvaa. Näin esimerkiksi opettajien työuupumuksen sijaan Perkiö-Mäkelän ym. vuosikymmenen takaisessa tutkimuksessa (2006) selvitettiin neljän viidestä opettajasta kokevan itsensä vahvaksi, tarmokkaaksi ja innokkaaksi työssään ja saavan tyydytystä työstään vähintään kerran viikossa. Positiivisen psykologian näkökulma on tutkimuksessa tarpeellista, jotta voimme havaita miten suurten mullistusten ja työn vaatimuksiin vastaamisen keskellä työn voi kokea mielekkääksi (Hakanen 2011, 11–12).

Työn imu kuvaa työntekijän myönteisiä työhyvinvointikokemuksia. Schaufeli ja Bakker (2003) ovat määritelleet työn imun (work engagement) pysyväksi myönteiseksi kaikkialle levittyväksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota kuvaavat ulottuvuudet *tarmokkuus*, *omistautuminen* ja *uppoutuminen*. *Tarmokas työntekijä* on energinen ja sinnikäs työssään, ja hän haluaa panostaa työhönsä eikä lannistu vastoinkäymisten hetkellä. Tarmokkuuden ulottuvuus on käsitteelliseltä sisällöltään lähellä työmotivaatiota. *Omistautunut* työntekijä pitää työtään merkityksellisenä ja tärkeänä ja tuntee ammattiylpeyttä ja kokee työssään innokkuutta ja inspiraatiota. Omistautumisen käsite on lähellä työhön sitoutumisen käsitettä. Työhön *uppoutunut* työntekijä saa nautintoa syvästä keskittymisestä ja paneutumisesta työhönsä. Työntekijä ”heittäytyy työhönsä”, jolloin työ vie mukanaan, keskittyminen suuntautuu yksinomaan työhön ja työn ulkopuolinen ympäristö menettää merkityksensä. (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4–5; Hakanen 2005, 229; Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005,

27.) Ulottuvuuksien keskinäiset korkeat korrelaatiot mahdollistavat työn imun summamuuttujan laskemisen, mutta erillään tarkasteltuna tulee ilmiön moniulotteisuus paremmin esille. Työn imun ulottuvuuksien yleisyyden uskotaan vaihtelevan tutkimuksittain. (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16.)

Edellä esitellyissä opettajien työn imun tutkimuksissa (Hakanen & Honkanen 2001; Hakanen 2005a, 2006; Peukunen 2007; Petsalo 2016) mitattiin työn imua samalla Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -mittarilla. Maunon, Pyykön ja Hakasen (2005) mukaan omistautuneisuuden, tarmokkuuden ja uppoutuneisuuden kokemuksia raportoitiin hiukan eri suhteessa aina tutkimuksesta riippuen. Hakasen ja Honkasen (2001) aineistossa yleisimpiä olivat omistautuneisuuden kokemukset (ka = 4,67), toiseksi yleisimpiä tarmokkuuden kokemukset (ka = 4,58) ja harvinaisimpia uppoutumisen kokemukset (ka = 3,92). Peukusen aineistossa (2007) tarmokkuuden (ka = 4,6) kokemukset olivat yleisempiä kuin omistautuneisuuden kokemukset (ka = 4,2) mutta uppoutuminen oli yhtä lailla harvinaisinta (ka = 3,8). Petsalon tutkimuksessa (2016) omistautuneisuus oli yleisintä (ka = 5,42), uppoutuminen toiseksi yleisintä (ka = 5,13) ja tarmokkuus harvinaisinta (ka = 5,07). Ulottuvuuksien yleisyys vaihteli siis jokaisen toteutuneen tutkimuksen kohdalla. Petsalon aineistosta saadut ulottuvuuksien sisäiset keskiarvot ovat muita tutkimuksia korkeammat jokaisen ulottuvuuden kohdalla.

Jari Hakanen toi työn imun käsitteen Suomeen. Hän on yhdessä työtovereineen tehnyt runsaasti tutkimustyötä 2000-luvulla työn imusta ja muiden ammattiryhmien lomassa myös opettajien kokemasta työn imusta. Hakanen määrittelee työn imua kokevan työntekijän pitävän työtään merkityksellisenä ja mielekkäänä, nauttivan työstään ja lähtevän aamuisin mielellään töihin. Schaufeli ja Bakker, Hakanen (2011, 38, 49) korostaa, että työn imu on pysyvä ilmiö, sillä se ei yksittäisen huippukokemuksen (flow-tila) tapaan kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn tapahtumaan. Aikaisemmat työn imun kokemukset ennakoivat tulevia kokemuksia, mikä tekee työn imusta pysyvän (Seppälä 2013, 59). Työn imua kokeva työntekijä kohtaa sinnikkäästi vastoinkäymisiä ja on ylpeä työstään (Hakanen 2005a). Työn imu ja työholismi eroavat toisistaan si-

ten, että työholisti ei nauti työstään, kun taas työn imussa oleva työntekijä saa työstään tyydytystä. Tärkeä työn imua ylläpitävä tekijä on riittävä palautuminen työstä. (Hakanen 2005a.)

Hakasen koko opetusalan organisaation käsittävässä tutkimuksessa selvisi koulunkäyntiavustajien kokevan opettajia enemmän työn imua, joten työn imu ei ole 'elitistinen' työhyvinvoinnin kuvaaja, vaan työn imua voidaan kokea kaikilla aloilla ja ammateissa (2005a, 245). Tutkimuksen aineisto kattoi rehtorit, opettajat, ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt sekä muut koulun työntekijät. Työn imu näyttäisi edistävän opettajan työhyvinvointia monin tavoin. Työn imua kokevat opettajat ovat terveempiä, kokevat työn rikastuttavan myös muun elämänsä laatua, ovat muita työntekijöitä onnellisempia ja lisäksi tartuttavat työn imua työtovereihinsa (Salovaara & Honkonen 2013, 139). Työterveyslaitoksen tutkimukset vahvistavat nämä väitteet (Työterveyslaitos.fi).

Kuten tämän jakson alussa todettiin, työn imu ja työuupumus ovat määritelty toistensa vastakohtina (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker 2002). Tutkijat näkevät työn imun ja työuupumuksen olevan erillisiä ilmiöitä, mutta silti yhteydessä toisiinsa (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker 2002; Schaufeli, Martinez, Marques Pinto, Salanova & Bakker 2002b). Tämän vuoksi työntekijä pystyy samanaikaisesti kokemaan innostavia voimavaratekijöitä ja työn imua sekä kuluttavia vaatimuksia ja uupumusta (Hakanen 2006, 37–39). Samat tekijät, esimerkiksi oppilaat, voivat samanaikaisesti olla opettajien työuupumuksen päälähde, mutta myös pääsyy opettajien työhön sitoutumiseen, työstä nauttimiseen ja työn palkitsevuuteen. (Hakanen 2005a, 253–254.) Opettajan käytettävissä olevat voimavarat vaikuttavat siihen, milloin joku tekijä muuttuu liialliseksi vaatimukseksi.

2.3 Ammatillinen itsetunto voimavarana työssä

Työntekijän tukena työssä on jaksamista edistäviä voimavaroja. Työn voimavarat ovat myönteisesti yhteydessä työn imuun edistäessään työn päämäärien

saavuttamista (Seppälä 2013). Voimavarat ovat aineellisia, fyysisiä, psyykkisiä, organisationaalisia ja sosiaalisia tekijöitä tai henkilökohtaisia ominaisuuksia (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2001, 501; Hobfoll 1998). Jotkin voimavarat, kuten organisationaaliset tekijät, ovat työntekijästä riippumattomia, mutta työntekijä pystyy vaikuttamaan moniin työnsä voimavaroihin, kuten omiin asenteisiinsa. Jokainen opettaja, työyhteisö ja rehtori voivat yhdessä sekä erikseen vahvistaa opettajien työhön liittyviä voimavaroja. (Salovaara & Honkonen 2013, 53.)

Voimavaroja voidaan myös luokitella jakamalla ne 1) yksilöön, 2) organisaatioon, 3) työtehtäviin tai 4) työyhteisöön liittyviin voimavaroihin. Yksilöllisiä voimavaroja on esimerkiksi ammatillinen itsetunto, organisatorisia voimavaroja ovat esimerkiksi tasapuolisuus, oikeudenmukaisuus ja vastavuoroisuus. Työtehtäviin liittyviä voimavaroja ovat esimerkiksi riittävä itsenäisyys työntekoon, työntekijän omistajuus työstään, vastuu, kykyjen ja kokemusten monipuolinen hyödyntämismahdollisuus ja työn merkitykselliseksi kokeminen. Työyhteisöön liittyviä voimavaroja ovat sosiaalisuus ja yhteisöllisyys. (Hakaniemi, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 8-12.) Tässä tutkimuksessa on huomio kohdistettu ammatilliseen itsetuntoon tärkeänä yksilöllisenä voimavarana luokanopettajan työssä. Ammatillinen itsetunto on määritelty työntekijän arvioivaksi käsitykseksi omasta pätevydestään ja riittävydestään ammattityöntekijänä (Nironen & Keskinen 1992, 18, 21). Kalimon ja Toppisen (1997) määritelmästä löytyy lisäksi pystyvyyden käsite, eli työntekijän tunne omasta pystyvyydestään suoriutua työtehtävistään.

Nironen ja Keskinen (1992, 18) sanovat ammatillisen itsetunnon muotoutuvan sekä työkokemuksen kertymisen, että yleisen oman persoonallisuuden kehityksen kautta. He uskovat vahvan ammatillisen itsetunnon näkyvän opettajan valmiudessa kokeilla uusia toimintamalleja työssään, asettaa itselleen haasteita ja hakeutua uusiin tilanteisiin (1992, 22, 49). Riskien kautta saavutetut onnistumiset ovat omiaan vahvistamaan ammatillista itsetuntoa, mutta epäonnistumistenkaan hetket eivät aseta sen suurempaa uhkaa itsetunnonle. Kiteytetysti siis työntekijän tulevaisuuteen ja riskitilanteisiin suhtautumi-

nen heijastavat yksilön ammatillista itsetuntoa, ja ennakkoluuloton työskentely kielii terveestä ammatillisesta itsetunnosta. Hakasen (2011, 82) esittelemä käsite ”kasvusuuntaisista työntekijöistä” kuvastaa työntekijöitä, jotka uskovat voivansa kehittyä työssään harjoittelun, opiskelun ja avun pyytämisen avulla. Opettajan kehittäessä jatkuvasti ammattitaitoaan eivät uudet haastavat tilanteet ja epäonnistumisen mahdollisuus aiheuta uhkaa opettajan itsetunnolle. (Hakanen 2011, 82.) Koulumaailman jatkuvassa muutoksessa tämä on tarpeen.

Työn voimavarat ovat työn kuormitustekijöiden negatiivisten vaikutusten kumoajia. Tämän vuoksi voimavarat auttavat työntekijää työtehtävien suorittamisessa. Opetustyössä saadaan valitettavan harvoin kiitosta tehdystä työstä (Kääriäinen 1998, 47), joten on tärkeää, että opettajat osaavat itse arvostaa työpanostaan. Tässä tutkimuksessa selvitetään ammatillisen itsetunnon ja työn imun yhteyttä määrällisin menetelmin mutta lisäksi tutkimuksessa halutaan laadullisin keinoin selvittää millaiset asiat vahvistavat opettajien ammatillista itsetuntoa. Tämä toteutettiin pyytämällä luokanopettajia kuvaamaan millaisia arvokkaita asioita he ovat työssään aikaansaaneet. Oman työn arvostaminen toimii tärkeänä voimavarana, varsinkin jos organisaatiosta ja työyhteisöstä kumpuavat voimavarat ovat vähissä. Opettajan myönteinen minäkäsitys saa heidät tuntemaan päteväksi työssään, selviytymään paremmin stressaavista tilanteista, olemaan vähemmän loppuun palaneita, olemaan tyytyväisempiä kollegoihinsa ja esimiehiinsä sekä tuntemaan saavansa paljon aikaan (Hughes 1987).

2.4 Tasapainoilu voimavarojen ja vaatimusten välillä

Työntekijä kohtaa työssään myös työssä jaksamista kuormittavia psyykkisiä ja fyysisiä tekijöitä. (Demerouti ym. 2001, 501). Työn vaatimuksista voi muodostua negatiivisia, jos ne aiheuttavat kovaa ponnistelua ilman vaadittavaa palautumista. Työn vaatimusten ei kuitenkaan itsessään ajatella olevan negatiivisia, sillä yleisesti työn odotetaan olevan tarpeeksi haasteellista motivaation ylläpitämiseksi. (Hakanen ym. 2012, 7-8.) Työn sopiva haastavuustaso kuitenkin

riippuu työntekijästä, työstä ja käytössä olevista voimavaroista. Jos työntekijällä on käytettävissä runsaasti voimavaroja, kuten myönteinen ammatillinen itsetunto, eivät työn vaatimukset helposti hetkauta hänen työn imuaan. Liiallisina työn vaatimukset heikentävät koettua työn imua (Hakanen ym. 2012, 7) sekä voivat heikentää työntekijän ammatillista itsetuntoa. Ammatillisen itsetunnon heiketessä heikkenevät opettajan pystyvyyden ja pätevyyden tunteet, mikä johtaa opettajan negatiiviseen arvioon omasta osaamisesta ja suoriutumisesta sekä kyvyttömyyteen saavuttaa tavoitteita (Kalimo & Toppinen, 1997).

Hobfoll (1998) on kehittänyt voimavarojen säilytysteorian, jonka mukaan työntekijät pyrkivät hankkimaan, ylläpitämään ja suojelemaan voimavarojaan. Stressikokemus tai mahdollinen työuupumus voi kehittyä, jos työntekijä kokee voimavarojensa tulevan uhatuksi, menettää voimavarojaan tai kokee epäonnistunutta vaihtokauppaa omien voimavarojen sijoittamisen ja takaisin saadun vastineen välillä. Ratkaisevaksi tekijäksi voidaan nähdä edellä mainittu epäonnistunut vastavuoroisuus työn panostusten ja vastineiden välillä. Kun opettaja panostaa aikaansa ja energiaansa johonkin, hän toivoo saavansa vastinetta kuten kiitosta tai oppimistuloksia. Epäonnistunut vastavuoroisuus voi johtaa pätevyyden ja pystyvyyden tunteen heikkenemiseen eli heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Opettajan työssä oleellista on vastavuoroisuus oppilaiden, työyhteisön ja esimiesten kanssa.

Työn voimavarojen yhteys työn imuun on voimakkaampaa kuin työn vaatimusten, joten Hakanen, Schaufeli ja Ahola (2008) argumentoi ensisijaisesti voimavarojen parantamisen puolesta ja vasta toissijaisesti työn vaatimusten vähentämisen. Jo olemassa olevien voimavarojen ajatellaan tukevan uusien voimavarojen syntymistä ja spiraalin tavoin kasaantumista. (Hakanen 2012, 8–10; Hobfoll 1998.) Työn voimavarojen ensisijainen vahvistaminen on sen takia järkevää, että usein työn liialliset vaatimukset kertovat lähinnä puutteellisista työn voimavaroista, kuten riittämättömästä tuesta ja huonoista työjärjestelyistä. (Hakanen, Schaufeli & Ahola 2008.) Myös tuoreempi Hakasen ja Schaufelin tutkimus (2012) kuuluttaa työn voimavarojen johtavan erilaisiin saavutuksiin yksilöllisellä, työpaikkakohtaisella ja organisaationaalaisella tasolla

huolimatta työn vaatimuksista. Täten he suosittelivat organisaatioita panostamaan voimavarojen kehittämiseen niiden auttaessa työntekijöitä saavuttamaan tavoitteita ja saamaan aikaan oppimista sekä kehittymistä. Vastineena panostukseen työntekijät haluavat ja pystyvät parhaimpaan työsuoritukseen.

Hakanen ja Schaufeli luettelevat raportissaan keinoja työn imua kokevien työntekijöiden määrän kasvattamiseksi. 1) Organisaation pitää identifioida työpaikalla jo olemassa olevat, potentiaaliset ja puuttuvat voimavarat. 2) Työn imun ollessa suoraan yhteydessä saatavilla olevien resurssien laatuun ja määrään, tulisi edellisessä kohdassa identifioitujen voimavarojen määrää ja laatua kasvattaa. 3) Olisi myös syytä kasvattaa henkilökunnan henkilökohtaisia voimavaroja, kuten pystyvyysuskomuksia ja optimismia. 4) Voimavarojen kasvattaminen on erityisen hyödyllistä silloin, kun työn vaatimustekijät ovat korkeat, sillä työn voimavarat lieventävät vaatimustekijöiden negatiivisia vaikutuksia. Lisäksi voimavarojen ja työn imun välinen suhde on vahvin, kun työntekijät ovat altistuneet korkeille vaatimuksille. (Hakanen & Schaufeli 2012, 98.) Jotta organisaatiot ovat valmiita näkemään vaivaa työntekijöiden työhyvinvoinnin puolesta, on työntekijöiden terveys ja hyvinvointi nähtävä organisaation pärjäämisen tärkeänä ehtona. Tutkitusti (Ojala & Ahonen 2003, 51) henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestyksellä on selvä yhteys. Samalla tavalla voisi odottaa opetushenkilökunnan hyvinvoinnilla olevan yhteys heidän työnsä laatuun.

Edellä esitellyssä Hakasen ja Schaufelin listauksessa henkilökunnan henkilökohtaisten voimavarojen kasvatus on listattu omaksi kohdaksi erillään muiden työn voimavarojen tunnistamisesta ja kasvattamisesta. Tämä kertoo henkilökohtaisten voimavarojen tärkeydestä, eikä niitä sovi unohtaa aineellisten ja sosiaalisten voimavarojen jalkoihin. Jo opettajien ammatillisen itsetunnon vahvistaminen parantaa heidän kykyään kohdata työn vaatimuksia ja niiden aiheuttamaa stressiä. Henkilökohtaiset voimavarat toimivat voimavarana ammatista ja alasta riippumatta. Toisaalta muissa voimavaroja käsittelevissä tutkimuksissa ei ole nähty tarpeelliseksi erotella henkilökohtaisia voimavaroja

muista työn voimavaroista (Demerouti ym. 2001; Hakanen ym. 2012; Hobfoll 1998).

3 LUOKANOPETTAJAN TYÖN IMU JA TYÖKOKEMUS

3.1 Luokanopettajien työhyvinvointi

Hakanen (2006, 41) arvioi hyvinvoivien opettajien suoriutuvan työstään ja saavuttavan opetustavoitteet paremmin kuin kuormittuneet opettajat, sillä työn imua kokevat opettajat onnistuvat herättämään oppilaissaankin kiinnostusta, innostusta, uteliaisuutta ja tarmokkuutta. Opettajan merkittävän roolin oppimisessa on noteerannut myös Hattie (2009, 109), joka on havainnut opettajan vaikuttavan oppimistuloksiin enemmän kuin lapsen kotitausta tai opetusmenetelmiin ja kouluun liittyvät tekijät. Oppimistuloksien lisäksi opettajan hyvinvointiongelmien yhteydessä oppilaiden työstä saamaan negatiiviseen palauteeseen ja häiriökäyttäytymiseen (Jacobsson, Pousette & Thylefors 2001). Koulumaailmassa opettajien työhyvinvointi ei ainoastaan kasvata työntekijän sitoutumista työhönsä, vaan heijastuu vahvasti myös oppilaiden hyvinvointiin. Opettajien työhyvinvointi ja opettajanhuoneen ilmapiiriongelmat heijastuvat oppilaiden hyvinvointiin, kouluviihtyvyyteen, opetuksen laatuun sekä oppimistuloksiin. (Onnismaa 2010, 25, 47.) Tämän vuoksi Pahkin ym. (2007) näkee yhdeksi keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi opettajien henkilöstövoimavarojen tukemisen kunnissa ja organisaatioissa. Heidän tutkimuksessaan ilmeni, etteivät opettajat kokeneet heidän hyvinvoinnistaan huolehdittavan tai koulun innostavan parhaaseen mahdolliseen työsuoritukseen.

Voimavarat ovat avainasemassa tukemassa opettajan henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä työelämässä. Käytössään olevien voimavarojen ansiosta opettajat voivat tehdä työtä parhaalla mahdollisella tavalla. (Hakanen, 2011.) Aiemmat tutkimustulokset kertovat erilaisten voimavarojen edistävän opettajien työhyvinvointia (Hakanen & Honkanen 2001; Hakanen 2005b; Haka-

nen 2006). Työterveyslaitoksen kyselyssä (Hakanen & Honkanen 2001) opettajat arvioivat stressiä lieventäviksi toimenpiteiksi tarkoituksenmukaiset tehtäväjärjestelyt, täydennyskoulutuksen kehittämisen sekä työyhteisön ilmapiirin parantamisen. Toisessa tutkimuksessa (Hakanen 2006, 40–41) selvitettiin, että kouluissa, joissa henkilöstö voi hyvin, on runsaasti lyhytkestoista, mutta jatkuvaa kasvotusten tapahtuvaa vuorovaikutusta, tunnekokemus yhteisestä jaetusta vastuusta, yhteisöllisyyttä tukevia käytänteitä ja ammatillista kasvua tukeva työntekijöistä huolehtiva toimintakulttuuri. Kolmannessa tutkimuksessa (Hakanen 2005b, 405) haastateltuja innostuneita opettajia yhdisti myönteinen näkemys työnsä tavoitteista ja merkityksestä niin lapsille kuin koko yhteiskunnalle, työn itsenäisyydestä, mahdollisuudesta yhteistyöhön muun koulun henkilöstön kanssa, johtamiseen panostavasta esimiehestä sekä työstä saadusta positiivisesta palautteesta. Kaikissa näissä tutkimuksissa nousi esille opettajien ammatillinen itsetunto tärkeänä voimavarana. Täydennyskoulutus, ammatillisen kasvun tukeminen ja positiivinen palaute pyrkivät ulkopuolelta vaikuttamaan positiivisesti opettajan pätevyyden ja pystyvyyden tunteisiin. Opettajan myönteinen näkemys työnsä yhteiskunnallisesta merkityksestä kertoo oman työn arvostamisesta.

Työn imun tavoittelu voimavaroja vahvistamalla on tärkeää, sillä oppimistulosten ja oppilaiden hyvinvoinnin lisäksi opettajien työhyvinvointi on itsessään jo päämäärä. Työn imu on opettajien aito työhyvinvoinnin tila, sillä se on myönteisessä yhteydessä muun muassa terveyteen ja työkykyyn ja käänteisessä yhteydessä puolestaan työuupumukseen sekä työstä eroamisen ja ennakkoaikaiselle eläkkeelle siirtymisen aikeisiin. (Hakanen 2005b, 406.) Opettajien työn imun ulottuvuuksiin positiivisessa yhteydessä olevat voimavarat ovat vaikutusmahdollisuudet, työn itsenäisyys, hyvä tiedonkulku, esimiehen tuki, palkitsevat oppilassuhteet, innovatiivisuus ja työpaikan hyvä ilmapiiri (Hakanen 2002, 2004). Työn imun ulottuvuuksiin negatiivisessa yhteydessä ovat työn määrällinen kuormittavuus, oppilaiden huono käyttäytyminen ja fyysisen työympäristön rasittavuus. Kaikista kuormittavimmat tilanteet opettajien työssä ovat oppilaiden kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa, tarkennettuna sosi-

aalisesti ja pedagogisesti haasteellisissa ongelmatilanteissa. Oppilaita ei kuitenkaan voida nimetä opettajan työn erilliseksi kuormitustekijäksi ja poistaa heitä koulusta. Pedagogisesti haastavat vuorovaikutustilanteet oppilaiden kanssa eivät itsessään kuormita opettajaa, vaan keskeisimpänä ovat opettajan toimintamahdollisuudet ja työkalut tällaisissa tilanteissa. (Onnismaa 2010, 18, 45.) Oleellista työn imun ja työuupumuksen kannalta ovat työn vaativuustaso ja opettajien ajatukset omista vaikutusmahdollisuuksistaan (Santavirta ym. 2001, 43).

3.2 Luokanopettajien työkokemus

Työn imun ja työkokemuksen yhteydestä on saatavilla hyvin vähän tutkimustietoa. Työkokemuksella tarkoitan opettajan työuran pituutta vuosina. Kuten aikaisemman tutkimuksen esittelyssä osoittautui, työkokemusta on käsitelty ainoastaan tutkimuksissa yhtenä taustatekijänä muiden joukossa. Työkokemuksen yhteys työn imuun vaihteli kaikissa tutkimuksissa (Hakanen & Honkanen 2001; Peukunen 2007; Petsalo 2016).

Työkokemuksen ja työn imun yhteyden tuntemus on tarpeellista, koska on tärkeää, että työntekijät viihtyvät työelämässä yhä pidempään. Työssä jaksaminen ei ole itsestäänselvyys, ja eläkeläisten määrä on kasvussa, kun taas työikäisten määrä on pienentynyt. Työn imu edistää työhön sitoutumista, työssä pysymistä ja opetustyön mielekkääksi kokemista (Hakanen 2005a). Jotta opettajat jaksavat työskennellä pidempään on työssä jaksamisesta tullut yhä tärkeämpää niin yksilön hyvinvoinnin kuin työn tuottavuuden kannalta. (Salovaara & Honkonen, 2013, 218.) Hakanen (2005a) on nimennyt vastavalmistuneet sekä pitkän työuran tehneet suurimman riskin alle työssä jaksamisen suhteen. Tämän hetkinen tutkimustieto ei kuitenkaan anna perustetta olettaa vastavalmistuneiden tai pitkän työuran tehneiden luokanopettajien kokevan alhaisempaa työn imua (Hakanen & Honkanen 2001; Peukunen 2007; Petsalo 2016.)

Työkokemus liittyy työntekijän ammatilliseen identiteettiin, sillä ammatti-identiteetin ajatellaan olevan yksilön elämänselityksensä perustuva käsi-

tys itsestään ammatillisena toimijana (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008). Tämän tutkimuksen kanssa samaa aineistoa käyttänyt kandidaatin tutkielmani (Petsalo 2016) antoi viitteitä, että runsaampi työkokemus (15-24 vuotta) oli yhteydessä runsaampaan työn imuun kuin vähäisempi työkokemus (5-14 vuotta). Olisi kuitenkin yksinkertaistavaa väittää pelkän työkokemuksen vaikuttavan työn imuun, sillä saman määrällisen työkokemuksen omaavat opettajat eroavat työtehtäviensä haasteellisuuden, työpaikan tarjoaman tuen, palautteen ja täydennuskoulutuksen sekä työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien perusteella. Nämä ympäristöön ja yksilöön liittyvät muuttujat vaikuttavat työntekijän ammatilliseen tietoon ja taitoihin, motivaatioon ja työssä suoriutumiseen. (Tesluk & Jacobs 1998, 322) Täten tutkimuksessa selvitetään työkokemuksen ja työn imun yhteyden lisäksi ammatillisen itsetunnon mahdollinen yhteys työkokemukseen ja työn imuun.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenäni tutkin määrällisesti luokanopettajien työkokemuksen yhteyttä työn imun ulottuvuuksiin. Tarkoituksena on selvittää luokanopettajien työhyvinvoinnin tilaa työn imun ulottuvuuksien perusteella ja analysoida työkokemuksen tuomia eroja siihen. Työn imu-summamuuttujan käytön sijaan tarkastellaan työn imun eri ulottuvuuksien ilmenemistä ilmiön moniulotteisuuden huomioimiseksi (Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 16).

Toisena tutkimuskysymyksenäni selvitän ammatillisen itsetunnon yhteyttä työn imuun ja työkokemukseen. Ensiksi tutkin, onko luokanopettajien ammatillisella itsetunnolla yhteyttä heidän kokemaansa työn imuun, kun malliin lisää työkokemuksen kanssa samanaikaisesti selittäjäksi ammatillinen itsetunto. Valitsin ammatillisen itsetunnon vaihtoehtoiseksi selittäjäksi, sillä työkokemuksen kasvaessa ja työntekijän sen myötä selittäessä useita haastavia tilanteita voisi olettaa opettajan oman pätevyyden tunteen kasvavan ja näin ammatillisen itsetunnon vahvistuvan. Tarkoituksena on testata, onko työn imun kannalta varsinaisilla työkokemusvuosilla merkitystä, vai onko oleellisempaa opettajan ammatillinen itsetunto. Sen jälkeen tarkastelen laadullisesti millaisia työssään aikaansaamia asioita luokanopettajat pitävät tärkeimpiä ja arvokkaimpina eli millaisten asioiden saavuttaminen todennäköisesti vaikuttaa positiivisesti heidän ammatilliseen itsetuntoon.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten luokanopettajien työkokemus on yhteydessä heidän kokemansa työn imun ulottuvuuksiin?
2. Missä suhteessa ammatillinen itsetunto on työn imuun ja työkokemukseen?
 - a) Selittääkö työkokemus edelleen työn imua, kun malliin lisää samanaikaisesti selittäjäksi ammatillinen itsetunto?
 - b) Millaiset kokemukset oletettavasti vahvistavat luokanopettajan ammatillista itsetuntoa?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimusaineisto koostuu 262 luokanopettajan vastauksista. Kysely toteutettiin marraskuussa 2015. Samaa aineistoa käytettiin kandidaatin tutkielmassani (Petsalo 2016). Aineisto koottiin lähettämällä Google Docs -alustalle tehtyyn kyselylomakkeeseen (liite 1) linkki Facebook-ryhmiin "Alakoulun aarreaitta" (n = 19 652) ja "Al-ku-o-pet-ta-jat" (n = 9 922). Linkin ja saatetekstin yhteydessä tehtiin selväksi, että vastaukset säilyvät nimettömänä ja että vastauksia käytetään ainoastaan tutkimustarkoituksessa. Kyselylomakkeisiin ei tallentunut vastaajien nimet eikä työskentelykunnat. Tutkimukseen osallistujat eivät ole tunnistettavissa vastaustensa perusteella. Keruupaikaksi valikoitui Facebookin opettajaryhmät, sillä niiden aktiiviset luokanopettajajäsenet mahdollistivat suuren vastausmäärän lyhyessä ajassa. Ryhmät ovat suljettuja, mutta varmuutta ei ole kaikkien jäsenprofiilien aitoudesta. Aineiston kerääminen Facebookin opettajaryhmistä voi vääristää luokanopettajien työn imua positiivisemmaksi, kuin mitä satunnaisotoksella kerätty otos. Kaikilla suomalaisilla luokanopettajilla on mahdollisuus kuulua kyseisiin Facebook-ryhmiin, mutta on oletettavaa, että tällaisiin ryhmiin liittyvät hyvin innokkaat ja työlleen omistautuneet luokanopettajat. Tällöin vähemmän työn imussa olevat sekä uupuneet opettajat saattavat olla heikosti edustettuina tutkimuksessa. Kyselyyn vastasi 268 henkilöä. Aineistosta karsiutui yläkoulussa työskentelevät sekä koulutukseltaan epäpätevät luokanopettajat. Tutkimuksen kohderyhmä on alakoulussa työskentelevät pätevät luokanopettajat.

Luokanopettajien työkokemus opettajana on otoksessa 1–39 vuotta ja keskimääräinen työkokemus on 11 vuotta (keskihajonta 9,1). Tutkimuksen luokanopettajat ovat työkokemuksensa perusteella luokiteltu neljään eri luokkaan: alle 5 vuotta (n = 80), 5–14 (n = 105), 15–24 (n = 46) ja yli 25 vuotta (n = 31) opettajan työssä toimineisiin. Kyselyyn vastasi siis runsaammassa määrin vä-

hemmän työkokemusta omaavat opettajat. Edellä esitellyssä Hakasen ja Honkasen tutkimuksessa (2001) aineisto on luokiteltu suppeammin, mutta tässä tutkimuksessa aineisto ei taipunut samanlaisiin tilastollisesti vertailukelpoisiin alaryhmiin. Käytän kuitenkin tässä tutkimuksessa aineistona vain 5-24 vuotta työskennelleitä ja 15-24 vuotta työskennelleitä luokanopettajia, sillä ainoastaan nämä ryhmät erosivat toisistaan työkokemuksen suhteen tilastollisesti merkitsevästi, $p = ,008$. Ryhmien välinen efektikoko on keskikokoinen ($d = 0,51$). (Petsalo 2016.)

5.2 Tutkimusmenetelmät

Kyselylomake (liite 1) koostui taustatietokysymyksistä, työn imu-mittarista, luokanopettajan ammatillista itsetuntoa, voimavaroja ja uupumusta selvittävästä monivalintaväittämistä sekä kahdesta avoimesta kysymyksestä.

Työn imu -mittari (UWES). UWES on Schaufelin ja Bakkerin (2003) kehittänyt menetelmä, jonka Jari Hakala on suomentanut. Kyselyssä mitataan väittämien avulla kolmea työn imun ulottuvuutta: **tarmokkuutta**, esimerkiksi *Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni*, **omistautuneisuutta**, esimerkiksi *Olen ylpeä työstäni*, ja **uppoutuneisuutta**, esimerkiksi *Kun työskentelet, työ vie minut mukanaan*. UWES-testin väittämiin vastataan vastausvaihtoehdoilla 0 = *En koskaan* ja 6 = *Päivittäin*. Käytin UWES 9 -testiä, sillä se on todettu luotettavammaksi kuin pidempi versionsa UWES 17 (Seppälä 2013, 59). UWES 9 -mittari on sekä maailmalla että Suomessa laajasti testattu ja validiksi todettu mittari. Tutkimuksessani työn imun ulottuvuuksien sisäinen yhdenmukaisuus on hyvä (Cronbachin alfa = ,882) sekä työn imun summamuuttujan reliabiliteetti on hyvä (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Työn imun ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot (n = 262)

	Tarmokkuus	Omistautuminen	Uppoutuminen	Työn imu
Tarmokkuus	-			
Omistautuminen	,82	-		

Uppoutuminen	,68	,69	-	
Työn imu	,92	,91	,89	-

Ammatillinen itsetunto. Tietoa luokanopettajien ammatillisesta itsetunnosta antoivat kolme väittämää, jotka koskivat luokanopettajan yksilöllistä ammatillista käsitystä itsestään sekä kollektiivista oman työn merkityksellisyyden kokemista. Ammatillista käsitystä mitatessa hyödynnettiin Maslach Burnout Inventory (Maslach, 1991, 1994) -testin ammatillista itsetuntoa koskevia väittämiä: *Mielestäni olen saanut arvokkaita asioita aikaan tässä työssä ja Olen mielestäni hyvä tässä työssä.* Oman työn merkityksen kokemusta selvitettiin väittämän *Työni on merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus* avulla. Vastausvaihtoehdot väittämiin ovat järjestysasteikollisia *Ei koskaan – Päivittäin/Aina* (Liite 1). Näistä kolmesta ammatillista itsetuntoa mittaavasta väittämästä on muodostettu summamuuttuja. Summamuuttujan sisäinen yhdenmukaisuus on hyvä (Cronbachin alfa = ,764).

Työn imua ja ammatillista itsetuntoa mitanneiden itsetuntonmittarien käytössä on haasteena niiden reliabiliteetin vaihtelevuus. Kun tulokset ovat itsearviointeihin perustuvia, vastaajan defensiivisyys sekä ajatus vastaustensa sosiaalisesta suotavuudesta tuovat virheiden mahdollisuuden. (Nironen & Keskinen 1992, 24.)

Laadullista tietoa luokanopettajien ammatillisesta itsetunnosta antoi ammatillisen itsetunnon summamuuttujaan kuuluvan monivalintaväittämän *Mielestäni olen saanut arvokkaita asioita aikaan tässä työssä* tarkentava avoin kysymys: *Millaisia arvokkaita asioita?*

5.3 Aineiston analyysi

Vastauksia **ensimmäiseen tutkimuskysymykseen**, eli työkokemuksen tuomiin eroihin työn imun ulottuvuuksien suhteen, tarkasteltiin monimuuttujaisen va-

rianssianalyysin avulla. Efektikoot esitetään osittais-etan neliöinä. **Toisen tutkimuskysymyksen** määrällisessä osuudessa tarkasteltiin ammatillisen itsetunnon yhteyttä työn imun ulottuvuuksiin monimuuttujaisen kovarianssianalyysin avulla lisäämällä ammatillinen itsetunto-summamuuttujan kovariaatiksi. Ryhmien välisten kovarianssimatriisien yhtäsuuruutta mitattiin Boxin M-testillä. Kaikki aineiston analyysit suoritettiin SPSS 24 -ohjelmistolla. Laadullisessa osuudessa avoimet vastaukset luokanopettajien aikaansaamista arvokkaista asioista luokiteltiin teemoittain vastausluokkiin. Eri vastausluokkiin kerääntyneiden vastausmäärien perusteella arvioitiin mitkä vastauksissa esiintyneet tekijät olivat yleisimpiä.

6 TULOKSET

6.1 Työkokemus ja työn imu

Työkokemusluokat erosivat toisistaan työn imun ulottuvuuksien suhteen, $F(3, 147) = 3,048$, $p < 0,031$, $osittais-eta^2 = ,059$. 15-24 vuotta työkokemusta omaavat luokanopettajat kokivat suurempaa *tarmokkuutta*, $F(1, 149) = 8,303$, $p = ,005$, $osittais-eta^2 = ,053$, *omistautuneisuutta*, $F(1, 149) = 4,086$, $p = ,045$, $osittais-eta^2 = ,027$ sekä *työhön uppoutumista*, $F(1, 149) = 4,964$, $p = ,027$, $osittais-eta^2 = ,032$, verrattuna 5-14 vuotta työkokemusta omaaviin luokanopettajiin (ks. Taulukko 2).

Taulukko 3. Tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen keskiarvot ja keskihajonnat työkokemusryhmittäin.

Työkokemus	Työn imun ulottuvuudet					
	Tarmokkuus		Omistautuminen		Uppoutuminen	
	ka	kh	ka	kh	ka	kh
5-14 vuoden työkokemus (n = 105)	4,93	0,96	5,32	0,85	4,96	1,15
15-24 vuoden työkokemus (n = 46)	5,38	0,60	5,60	0,51	5,36	0,67

Huom. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta.

6.2 Ammatillinen itsetunto ja työn imu

Kun ammatillinen itsetunto lisättiin kovariaatiksi analyysiin, työkokemuksen yhteys työn imun ulottuvuuksiin ei ole enää tilastollisesti merkitsevää, $F(3, 146) = 1,949$, $p = ,124$, $osittais-eta^2 = ,039$. Ammatillisen itsetunnon yhteys työn imuun sen sijaan on tilastollisesti merkitsevää, $F(3, 146) = 12,939$, $p < ,001$, osit-

tais-eta² = ,210. Työkokemuksen selitysaste näyttäisi laskevan kun malliin lisätään ammatillinen itsetunto.

Ammatillinen itsetunto on yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin, eli *tarmokkuuteen*, $F(1, 148) = 34,053$, $p < ,001$, osittais-eta² = ,187, *omistautuneisuuteen*, $F(1, 148) = 36,584$, $p < ,001$, osittais-eta² = ,198 sekä *työhön uppoutuneisuuteen*, $F(1, 148) = 18,386$, $p < ,001$, osittais-eta² = ,111. Mitä parempi ammatillinen itsetunto luokanopettajalla on, sitä enemmän raportoidaan tarmokkuutta, $b = ,481$, $p < ,001$, omistautumista, $b = ,435$, $p < ,001$ sekä työhön uppoutumista, $b = ,438$, $p < ,001$.

Luokanopettajilta kysyttiin millaisia arvokkaita asioita he ovat työssään saaneet aikaiseksi. 170 avointa vastausta luokiteltiin 22 luokkaan vastausten sisältämien merkitysten perusteella, kuten ”kehitys hankalien oppilaiden kanssa”, ”lukutaidon opettaminen” tai ”hyvän yhteishengen luominen luokkaan”. Luokanopettajien avoimissa vastauksissa saattoi olla mainittuna useampia arvokkaiksi koettuja asioita, ja kukin maininta otettiin luokitteluun mukaan. Saaduista vastauksista kävi ilmi luokanopettajien pitävän arvokkaimpana työssään aikaansaamana asiana oppimisen elämykset (84 mainintaa). Tähän sisältyi oppilaiden onnistumisen kokemukset, innostus ja ilo oppimiseen ja herännyt motivaatio. Runsaasti mainintoja arvokkaina pidetyistä opetuista taidoista keräsi itsetunnon kehityksen (43 mainintaa), sosiaalisten taitojen kehityksen (42 mainintaa) sekä ihmisenä kasvamisen tukeminen (40 mainintaa), viimeinen sisältäen muun muassa tunne- ja itsesäätelytaitoja. Useita mainintoja kerrytti myös hyvän yhteishengen luominen luokkaan (29 mainintaa), lämmin vuorovaikutussuhde opettajan ja oppilaiden välillä (28 mainintaa), toisten ihmisten hyväksymiseen kannustaminen (19 mainintaa) ja kehitys haastavien oppilaiden kanssa (15 mainintaa).

7 POHDINTA

7.1 Tulosten tarkastelu

Työkokemus ja työn imu

Työkokemus oli yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin. Runsaampi työkokemus oli kohottavasti yhteydessä työn imun kokemukseen, eli 15-24 vuotta nykyisessä ammatissaan työskennelleet kokivat suurempaa tarmokkuutta, omistautuneisuutta ja uppoutumista työhönsä kuin 5-14 vuotta työtä tehneet. Mauno, Pyykkö ja Hakanen (2005) katsovat työn imun ulottuvuutta esiintyvän runsaasti, kun sitä koetaan vähintään kerran viikossa (keskiarvo on 4.0 tai enemmän). Tämän perusteella sekä 5-14 että 15-24 vuotta työkokemusta omaavat luokanopettajat kokivat jokaista kolmea työn imun ulottuvuutta runsaasti.

Aiemmin esittelin kuinka Hakasen ja Honkasen (2001), Peukusen (2007) sekä Petsalon (2016) tutkimuksissa työn imun ulottuvuuksien esiintymisyleisyys vaihteli tutkimusaineistottain. Samaan aineistoon pohjautuvan kandidaatintutkielmani (Petsalo 2016) tulosten kanssa yhtäläisesti sekä 5-14 vuotta että 15-24 vuotta työskennelleet kokivat ulottuvuuksista eniten omistautuneisuutta. Näin ollen Peukusen tutkimusta (2007) lukuun ottamatta omistautuneisuus nousi kaikissa opettajia käsittelevissä tutkimuksissa yleisimmin koe-työksi työn imun ulottuvuudeksi. Työlleen omistautunut opettaja pitää työtään tärkeänä ja kokee työssään innokkuutta (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4-5; Hakanen 2005, 229; Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 27). Omistautumisen käsite on lähellä työhön sitoutumisen käsitettä, eli Suomessa näyttää olevan työhönsä sitoutuneita, innostuneita opettajia.

Tässä tutkimuksessa 5-14 vuotta työskennelleet kokivat toiseksi eniten uppoutumista ja viimeisenä tarmokkuutta. 15-24 vuotta työskennelleet kokivat toiseksi eniten tarmokkuutta ja viimeisenä uppoutumista. Hakasen ja Honkasen (2001) sekä Peukusen (2007) aineistoissa esiintyneitä alhaisia uppoutumisen kokemuksia on selitetty sillä, että opettajan työssä syvä uppoutuminen

voi olla haastavaa työn hektisen luonteen takia. Mauno, Pyykkö ja Hakanen (2005, 27) olettavatkin uppoutumisen liittyvän erityisesti tietentyyppeihin töihin, esimerkiksi tietotyöhön. Kuitenkaan tämän tutkimuksen tulokset eivät täysin tue tätä väittämää. Uppoutumisen kokemus ei ole luokanopettajan ammatissa välttämättä vähemmän yleinen kuin muut työn imun ulottuvuudetkaan. Uppoutuminen esiintyy oletettavasti eri ammattiteissa eri tavalla, koska opetus-työn hektisyys ei estä opettajia kokemasta työhönsä uppoutumista. Opetustyöhön uppoutuminen voidaankin ymmärtää syvänä keskittymisenä opetustilanteeseen, jossa työn ulkopuolinen ympäristö unohtuu (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4-5; Hakanen 2005, 229; Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 27).

Ammatillinen itsetunto ja työn imu

Työkokemuksen yhteys työn imun ulottuvuuksiin pienenee, kun malliin lisätään selittäjäksi luokanopettajien ammatillinen itsetunto. Tällöin työkokemuksen yhteys työn imuun ei ole enää tilastollisesti merkitsevää, mutta ammatillisen itsetunnon yhteys on. Mitä korkeampi ammatillinen itsetunto luokanopettajalla on, sitä suurempaa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhönsä hän kokee. Huomioitavaa on, että tehtyjen monimuuttujaisten varianssi-analyysien tuloksien luotettavuutta heikentää ryhmien välisten kovarianssimatriisien eri suuruus.

Aiemmassa tutkimuksessa (Schaufeli ym. 2002) on selvinnyt heikentyneen ammatillisen itsetunnon olevan käänteisenä vahvassa yhteydessä työn imuun työuupumuksen sijaan. Tämä selittää, miksi tässä tutkimuksessa esiintynyt vahva yhteys ammatillisen itsetunnon ja työn imun ulottuvuuksien välillä. Työkokemuksen ja työn imun yhteyden tilastollisen merkitsevyyden katkeaminen voisi tarkoittaa työkokemuksen ja työn imun yhteyden olevan epäsuoraa ja kulkevan ammatillisen itsetunnon kautta. Työkokemuksen kertymisen voisi olettaa kasvattavan luokanopettajan ammatillista itsetuntoa, joka vaikuttaa myönteisesti työn imuun. Nironen ja Keskinenkin (1992, 18) ovat to-

denneet ammatillisen itsetunnon muotoutuvan työntekijän oman persoonallisuuden kehityksen lisäksi työkokemuksen kertymisen kautta. Tekemiäni olettaksia tukee myös Jari Hakanen, jonka mukaan pidemmän työkokemuksen ja korkean työn imun yhteyttä voisivat selittää ammatillisen itsetunnon vahvistuminen ja tunne oman työn hallinnasta, mutta myös se, että vähemmän työn imua kokevat työntekijät siirtyvät ennen pitkää muihin töihin (henkilökohtainen kirjeenvaihto, 6. Huhtikuuta, 2017). Tämän tutkimuksen perusteella luokanopettajien työkokemuksen määrä ei yksinään paljasta meille luotettavaa tietoa luokanopettajien työhyvinvoinnista, vaan ammatillisen itsetunnon ja työn imun yhteys on oleellisempaa opettajien työhyvinvoinnin kannalta.

Avoin kysymys luokanopettajien työssään aikaansaamista arvokkaista asioista ei ollut kyselylomakkeessa pakollinen täyttää. Tämän vuoksi jotkut luokanopettajat eivät vastanneet siihen laisinkaan, kun taas jotkut luokanopettajat listasivat useita arvokkaita asioita. Arvokkaina pidetyistä asioista nousi kirkkaimpana esille luokanopettajan tarjoamat oppimisen elämykset. Tämän lisäksi monet opettajat mainitsivat sosiaalisten taitojen, itsetunnon kehityksen sekä ihmisenä kasvamisen tukemisen. Useita mainintoja keräsivät myös hyvän yhteishengen luominen, lämmin vuorovaikutussuhde opettajan ja oppilaiden välillä, toisten ihmisten hyväksymisen opettaminen ja kehitys haastavien oppilaiden kanssa. Jokaisen luokanopettajan olisi hyvä saada jonkinlaista arvostusta tekemästään työstään, mutta yhtä lailla on kuitenkin tärkeää, että luokanopettaja itse uskoo omaan pätevyyteensä ja osaamiseensa sekä kunnioittaa omaa työtään. (Laitinen 2000, 99-101.) Tutkimukseni luokanopettajat selkeästi arvostavat oman työnsä aikaansaannoksia. Yksittäisistä teemoista selvästi eniten esille nousi ennalta-arvattavastikin erilaisten oppimisen elämyksien tarjoaminen oppilaille, mutta lisäksi opettajat mainitsivat runsaasti erilaisia saavuttamiaan kasvatuksellisia tavoitteita. Tällaisia olivat lapsien oppiminen jotain omasta itsestään, omasta käytöksestään, omasta oppimisestaan tai ympäristön ja luokkakavereiden kohtelusta.

Tämän tutkimuksen avokysymyksen vastausten perusteella ammatillinen itsetunto oli yhteydessä oman työn arvostamiseen. Tutkimukseen osallis-

tuneet luokanopettajat osoittivat arvostavansa monipuolisesti erilaisia omassa työssään saavuttamia asioita. Tehdyn työn arvostaminen, tärkeäksi kokeminen ja työlleen asettamien tavoitteiden saavuttaminen on tärkeä voimavara luokanopettajien arjessa. Haasteita luokanopettajien työssä riittää, mutta todennetusti voimavarojen yhteys työn imuun on vahvempaa kuin työn vaatimusten (Hakanen ym. 2008).

7.2 Tutkimuksen anti

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää luokanopettajien työkokemuksen yhteys heidän kokemaansa työn imuun. Innoittajana oli saman aineiston pohjalta tehty kandidaatintutkielma (Petsalo 2016), jonka tutkimustulokset erosivat aiemmasta tutkimuksesta työkokemuksen ja työn imun yhteyden suhteen: 15-24 vuotta työskennelleet kokivat suurempaa työn imua kuin 5-14 vuotta työskennelleet. Toisen tutkimuskysymyksen analyysissä työkokemus ei kuitenkaan ollut enää yhteydessä työn imuun tilastollisesti merkitsevästi, kun malliin lisättiin kovariaatiksi ammatillinen itsetunto. Tämä tulos antaa mahdollisesti aihetta arvioida uudelleen aiemmissä tutkimuksissa raportoituja työn imuun tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä olleita taustatekijöitä. Hakasen ja Honkasen (2001) raportoimat opetusalan organisaation työntekijöiden työn imuun yhteydessä olevat tekijät eli työkokemus, työn määrä ja sukupuoli sekä Petsalon (2016) työkokemuksen lisäksi raportoima sukupuoli eivät ehkä ole niin merkityksellisiä tekijöitä, kun malliin lisätään kovariaatiksi muita selittäviä tekijöitä.

Tutkimuksen perimmäinen tavoite oli selvittää, onko työkokemus todellisessa yhteydessä työn imuun, vai kulkeeko yhteys jonkin muun selittäjän kautta. Kun todelliset työn imuun yhteydessä olevat voimavarat ovat tiedossa, voidaan luokanopettajia tukea työssään kohdennetusti, jotta he kykenevät suoriutumaan työstään parhaalla mahdollisella tavalla. Luokanopettajien työn imun kokemisella ja mahdollisuudella tehdä työnsä parhaalla mahdollisella

tavalla on sekä yhteiskunnallisia että yksilöllisiä seurauksia. Jos asiaa lähdetään katsomaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta, niin opettajan heikentyneellä työsuorituksella ja oppilaisiin tartuttamalla pahoinvoinnilla on hyvin kauaskantoiset seuraukset. Suomessa koulutusta arvotetaan korkealle, ja koulutuksen nähdään olevan keskeisessä roolissa tasa-arvon edistäjänä. Työuupumuksen organisatoriset seuraukset ovat runsaat poissaolot sekä heikentynyt työsuoritus (Hakanen 2005b, 404; Hakanen 2006). Jos opettajien työhyvinvoinnista ei huolehdi, löytyy kouluista hyvinvoivien opettajien rinnalta hyvin uupuneita opettajia. Tällaisessa tilanteessa ovat koululaiset hyvin epätasa-arvoisessa asemassa peruskoulua käydessään. Osa oppilaista saa tarmokkaan ja työlleen omistautuneen luokanopettajan ja vähemmän onnekkaiden luokanopettaja kärsii heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta ja työhön leipääntymisestä. Jo tasa-arvoisen koulutuksen säilyttämisen vuoksi luokanopettajien työhyvinvoinnista olisi huolehdittava sekä yksilöiden omasta toimesta, että myös organisaatioiden toimesta. Työn imun kokemus edistää myös työhön sitoutumista ja täten työelämässä pidempään jaksamista (Hakanen 2005a). Hyvinvointiyhteiskunnan toimimisen näkökulmasta työssä mahdollisimman pitkään jatkaminen on tarpeellista, jotta pystymme elättämään työelämän ulkopuolella olevat. Lisäksi työuupumusta kokevan työkaverit ja läheiset joutuvat tutkitusti lujille (Hakanen 2005b, 404). Burn out tarttuu avioparilta toiselle, mutta onneksi myös työn imu tarttuu samalla tapaa (Bakker, Demerouti & Schaufeli 2005).

Jos asiaa katsotaan yksilöllisestä näkökulmasta, ei kenenkään tulisi työuupumuksen vuoksi kärsiä oman työkykynsä ja terveytensä heikkenemisestä ja sekä tätä kautta elämänlaadun huonontumisesta (Nironen & Keskinen 1992, 18, 21; Hakanen 2005b, 404). Työn imu kun on myönteisesti yhteydessä terveyteen, työn ja muun elämän tasapainoon sekä tyytyväisyyteen ja onnellisuuden elämässä (Hakanen & Perhoniemi 2006; Schaufeli, Taris & Bakker 2006; Salovaara & Honkonen 2013, 139; Työterveyslaitos). Opettajan työn imu edistää opetustyön mielekkääksi kokemista (Hakanen 2005a) ja hyviin työsuorituksiin ylittämistä (Työterveyslaitos). Työssä pärjäämisen voidaan olettaa vaikuttavan positiivisesti opettajan ammatilliseen itsetuntoon onnistumisten kasvattaessa

hänen pystyvyyden ja pätevyyden tunnettaan. Yksilön hyvinvointi on itseisarvona tärkeää, mutta työmaailmassa yksilön hyvinvoinnista on etua koko organisaatiolle.

Opettajan ammatillinen itsetunto on tärkeä voimavara työssä. Aiemmissä tutkimuksissa ammatillisen itsetunnon on todettu muun muassa edistävän uusien toimintamallien kokeilua ja uusiin haasteisiin tarttumista (Nironen & Keskinen 1999, 22, 49) sekä selviytymistä stressaavista tilanteista (Hughes 1987). Kandidaatin tutkielmassani (Petsalo 2016) jo havaittiin, että mitä useammin luokanopettajat kokevat saaneensa työssään aikaan arvokkaita asioita, sitä korkeampaa työn imua he kokevat. Tässä tutkimuksessa luokanopettajia pyydettiin nimeämään näitä aikaan saamiaan arvokkaita asioita. Tarkoituksena oli selvittää, minkälaisissa asioissa opettajat kokivat työssään onnistuneen ja samalla nähdä millaisissa asioissa onnistuminen lisää heidän päteveydentunnettaan. Lähes kaikki opettajien listaamat onnistumiset (oppimisen elämykset, itsetunnon ja itsetuntemuksen kasvattaminen, sosiaaliset taidot sekä muiden hyväksyminen) liittyvät uusimman opetussuunnitelman laaja-alaisen osaamisen tavoitteisiin (OPS2014). Onnistumisen kokemus näissä opetussuunnitelman arvopohjaan olennaisesti sidoksissa olevissa tavoitteissa oletettavasti vaikuttaa luokanopettajien pätevyyteen ammatillisena toimijana. Lämpimän vuorovaikutussuhteen luominen opettajan ja oppilaan välille sekä hyvän yhteishengen aikaansaaminen luokassa ovat puolestaan opettajien itselleen tärkeiksi kokemia onnistumisia. Opettajien työ pohjautuu opetussuunnitelman arvopohjan lisäksi heidän omiin arvoihinsa (Tirri 1999). Luokanopettajan kokemus kehityksestä itselleen arvokkaissa työn tavoitteissa oletettavasti vaikuttaa positiivisesti hänen ammatilliseen itsetuntoonsa.

Tutkimuksen loppuun on paikallaan vetää yhteen millaisin keinoin sekä työntekijä että työyhteisö voivat huolehtia luokanopettajien työhyvinvoinnista. Itsenäisessä opetustyössä luokanopettajalla itsellään on merkittävä asema huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Hän pystyy työn "tuunauksen" (Hakonen ym. 2012) avulla vaikuttamaan työnsä sisältöihin ja puitteisiin ja täten lisäämään työnsä mielekkyyttä. Opettajan tulee selvittää millaiset yksilölliset

voimavarat auttavat häntä jaksamaan työssään ja omalla toiminnallaan pyrkiä vahvistamaan niitä. Se kuitenkin vaatii opettajan omaa halukkuutta kehittyä työssään ja valmiutta kehittää ammatitaitoaan. Voimavaroina voivat toimia jaon teko työajan ja vapaa-ajan välille, yhteistyön tekeminen muiden opettajien kanssa, avoin keskusteluväylä vanhempien kanssa tai vaikka selkeät pelisäännöt omassa luokassa. Pedagogisesti haastavilta tilanteilta ei opettajan työssä voi välttyä, mutta oleellisinta on opettajan kokemat toimintamahdollisuudet niissä tilanteissa (Onnismaa 2010, 18, 45). Opettajan ammatillinen itsetunto on useampaan otteeseen todettu arvokkaaksi työn voimavaraksi, sillä se ohjaa opettajan omalle työlleen antamaansa arvoa sekä opettajan pystyvyysuskomuksia suoriutua työtehtävistään. Pystyvyysuskomukset ovat työtehtäväkohtaisia, joten ne riippuvat työtehtävän haasteellisuudesta sekä käytettävissä olevasta ajasta. Opettajan uskomukset omiin kykyihinsä ja mahdollisuuksiinsa suoriutua työtehtävistään sekä odottamattomista haasteista elävät opettajan työuran edetessä, ja tämänkin tutkimuksen osoittamana siihen vaikuttaa positiivisesti työkokemuksen kertyminen (Nironen & Keskinen 1992, 18). Opettajan ammatillisen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta työntekijän on tärkeää panostaa itsetuntonsa kehittämiseen niin ammattitaidon kehittämisen kuin itsensä hyväksymisen puitteissa.

Työyhteisön panostus kunkin opettajan työhyvinvointiin maksaa itsensä takaisin työsuorituksen laadussa (Hakanen & Schaufeli 2012). Esimiehellä sekä työyhteisöllä on käytössään monia keinoja vaikuttaa työolojen, työilmapiirin ja käytössä olevien voimavarojen laatuun. Hakanen ja Schaufeli ohjeistavat organisaatioita identifioimaan työpaikalla olemassa olevat, potentiaaliset sekä puuttuvat voimavarat ja kasvattamaan niiden määrää ja laatua. (2012, 98.) Tämän tutkimuksen tulokset ammatillisen itsetunnon ja työn imun yhteydestä rohkaisee kouluja opettajien henkilökohtaisista voimavaroista huolehtimiseen. Ulkopuolelta ei voi yksilön ammatillista itsetuntoa suoraan voi myönteiseksi muuttaa, sillä siihen vaikuttaa vahvasti opettajan persoonallisuus ja työn ulkopuoliset asiat. Kuitenkin organisatorisilla tekijöillä on mahdollista edistää myönteisen minäkuvan kehitystä esimerkiksi antamalla arvostusta tai

kannustamalla opettajia kehittämään ammattitaitoaan esimerkiksi tarjoamalla täydennyskoulutusta tai työnohjausta. Työnohjauksessa luokanopettajat pääsevät syventämään ammatti-identiteettiään ja keskustelemaan työn tuomista haasteista koulutetun asiantuntijan kanssa, jonka kanssa voidaan tunnistaa ja valjastaa yksilöllä olevia henkilökohtaisia voimavaroja käyttöön (Onnismaa 2010, 57-58).

7.3 Jatkotutkimustarpeet

Suomalaisten työntekijöiden kokemaan työn imuun ovat Hakasen tutkimusten mukaan yhteydessä sukupuoli, työn määräaikaisuus tai vakinaisuus sekä työntekijän ikä. Opetusalan organisaation työn imuun on raportoitu olevan yhteydessä sukupuoli, työkokemus sekä työn määrä. Tämän tutkimuksen perusteella epäilen työkokemuksen ja työn imun yhteyden olevan epäsuoraa ja kulkevan ammatillisen itsetunnon kautta. Tulevissa tutkimuksissa voisi pureutua selvittämään ovatko muutkin työn imuun yhteydessä olevat taustatekijät suorassa vai epäsuorassa yhteydessä työn imuun ja kulkevatko ne mahdollisesti jonkin toisen tekijän kanssa. Tässä tutkimuksessa kovariaattina toimi ammatillinen itsetunto, mutta joillain muillakin teoriapohjaisilla käsitteillä voi olla samanlainen yhteys.

LÄHTEET

- Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. 2005. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human relations*, Volume 58 (5), 661–689.
- Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–84.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands-resources model, of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Hakanen J. 2002. Työn imu ja työuupumus – laajennetun työhyvinvointimallin kehittäminen ja testaaminen. *Psykologia*, 37, 291–301.
- Hakanen, J. 2005a. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2005b. Työuupumuksesta työn imuun, *Psykologia* 40 (4), 403–407
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työimu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, no. 43. Helsinki, Utrecht: Elsevier, 495–513.

- Hakanen, J. Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin K. 2012. Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – innostuvat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Honkanen, H. 2001. Helsingin kaupungin opetusviraston työyhteisön ja henkilöstön hyvinvoinnin kartoitus- ja kehittämistutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos ja Helsingin kaupungin opetusvirasto
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2006. Hammaslääkärien työhyvinvointi Suomessa. Seurantatutkimus 2003-2006. Helsinki: Työterveyslaitos ja Suomen hammaslääkäriliitto.
- Hakanen, J., & Schaufeli, W. B. 2012. Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave sevenyear prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141, 415–424.
- Hakanen, J., Schaufeli, W.B. & Ahola, K. 2008. The job demands-resources model: A three- year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress: A special issue on work engagement*, 22, 224-241.
- Hattie, J. 2009. *Visible learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London: Routledge.
- Hobfoll, S. E. 1998. *Stress, Culture and Community. The psychology and philosophy of stress*. New York: Plenum.
- Hughes, T. 1987. The prediction of teacher burnout through personality type, critical thinking and self-consept. Paper presented at the annual meeting of the mid-south educational research association. Mobile, AL.

- Jacobsson C, Pousette A & Thylefors I. 2001. Managing stress and feelings of mastery among Swedish comprehensive school teachers. *Scandinavian Journal of Educational Research* 45 (1), 37-53
- Kalimo, R., Hakanen, J., & Toppinen-Tanner, S. 2006. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Miktor.
- Kääriäinen, H. 1998. Minäkuvan kehitys. Helsinkin. Finn Lectura.
- Laitinen, I. 2000. Selviytymisopas työelämään ja sosiaalisiin tilanteisiin. Helsinki: Tammi.
- Launis, K. & Koli, A. 2005. Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. *Työ ja ihminen*, 19, 350 - 366.
- Manka, M-L, Kaikkonen, M-L, Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatioissamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, 40 (1), 16-31.
- Nironen, P. & Keskinen, S. 1992. Mieslastentarhanopettajien yleinen ja ammatillinen itsetunto ja käsitykset työstään. Turun yliopisto. Psykologian laitos. *Psykologian tutkimuksia* 93.
- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004-2009. Raportit ja selvitykset 2010:1. Opetushallitus.

OPS2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Opetushallitus.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. 2007. Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Perkiö-Mäkelä, M., Nevala N. & Laine V. 2006. Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Petsalo, S. 2016. Luokanopettajien kokema työn imu ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Kandidaatin tutkielma.

Peukunen, J-P. 2007. Työhyvinvointi, työuupumus ja työn imu luokanopettajan työssä. Turun yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.

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

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva S. 2001. Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. Helsinki: Yliopistopaino.

Schaufeli, W. & Bakker A. 2003. UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.

- Schaufeli, W., Martinez, I., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. 2002. Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. 2006. Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. Teoksessa R.J. Burke (toim.), *Research companion to working time and work addiction*. Northampton: Edward Elgar. 193-217.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seppälä, P. 2013. Work engagement : psychometrical, psychosocial, and psychophysiological approach. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 475.
- Tesluk, P. E., & Jacobs, R. R. 1998. Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, 51, 321-355.
- Tirri, K. 1999. *Opettajan ammattietiikka*. Porvoo: WSOY.
- Työterveyslaitoksen www-sivusto. Ei päiväystä. Luettu 20.12.2016
<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyonimu/> <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Webb, R., Vulliamy, G., Hämäläinen, S., Sarja, A., Kimonen, E. & Nevalainen, R. 2004a. A comparative analysis of primary teacher professionalism in England and Finland. *Comparative Education* 40 (1), 83-107.

Webb, R., Vulliamy, G., Sarja, A., Kimonen, E., Nevalainen, R. & Hämäläinen, S. 2004b. Luokanopettajien työn paineet, palkitsevuus ja työssä pysyminen Suomessa ja Englannissa. Teoksessa Hämäläinen, S. (toim). Opettajaprofession muutos ja opettajankoulutus. Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 81.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Kysely luokanopettajien kokemasta työn imusta

Kyselyyn vastataan anonyymisti ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti tutkimuksen tarpeisiin. Vastaamalla kyselyyn annat tutkimusluvan.

Sukupuoli

- Nainen
 Mies

Syntymävuosi

Kauan olet työskennellyt opettajana? Työvuosien lukumäärä

Työsuhde

- Vakinainen
 Määräaikainen

Millä koulutusasteella opetat?

- Alakoulu
 Yläkoulu
 Toinen aste

Oma korkein koulutuksesi

- Ylempi korkeakoulututkinto
 Alempi korkeakoulututkinto
 Muu:

Erikoistuminen Oppiaine(et) johon olet erikoistunut tai jotka koet vahvuudeksesi

- Äidinkieli
 Matematiikka
 Luonnontieteet
 Musiikki
 Liikunta
 Käsityö
 Historia

ni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä.							
Työpaikallani työntekijöitä ja heidän työsaavutuksiinsa nostetaan arvoon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on erilaiset kasvatukselliset näkemykset kuin oppilaiden huoltajilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani vallitsee hyvä yhteishenki.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanssakäyminen oppilaiden kanssa on palkitsevaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Millaisia arvokkaita asioita?

Valitse vastausvaihtoehto joka kuvaa parhaiten kokemustasi

	Ei juuri koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Työpaikallani vallitsee rauhallinen ja miellyttävä tunnelma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin pyytää kollegoilta apua, jos kohtaan työssäni ongelmia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani varmistetaan, että työn kuormitus on kohtuullista, mutta haastavaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luokassani vallitsee hyvä yhteishenki.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen hyvin toimeen esimieheni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työkaverini huomioivat minua eleil- lään, esimerkiksi hymyilemällä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voimme työkavereideni kanssa jutella myös työn ulkopuolisista asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En oikeastaan välitä siitä, miten oppi- laideni käy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen olevani lopen uupunut työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen tekeväni liikaa töitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäilen, onko työstäni mitään hyötyä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on mielestäni merkityksellistä ja sillä on selvä tarkoitus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani pidetään kiinni yhteisesti sovitusta asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen toimeen työkaverieni kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>