

1309

**ERITYISOPETTAJIEN JA ERITYISLUOKANOPETTAJIEN
HYVINVOINTI TYÖSSÄ**

Mia Källström

Minna Mustapää

**Erityispedagogiikan
pro gradu-tutkielma**

Kevät 1999

Erityispedagogiikan laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Källström, M. & Mustapää, M. 1999. Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointi työssä. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu-tutkielma.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen on erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointi työssä perustuen heidän subjektiivisiin arviointeihinsa. Hyvinvointia tarkasteltiin työtyytyväisyyden, stressin ja uupumuksen, terveyden ja työkyvyn sekä voimavarojen näkökulmasta.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeilla Opetusalan Ammattijärjestöön kuuluvilta erityisopettajilta ja erityisluokanopettajilta, joista satunnaisotannalla tutkimukseen valittiin 200 henkilöä. Kyselyyn vastasi 41 erityisopettajaa ja 93 erityisluokanopettajaa. Lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 67%. Lomakkeen laadinnassa käytettiin tukena Kinnusen, Parkatin & Raskun (1993) Työterveyslaitoksen ”Ikääntyvä arvoonsa: Ikääntyvä opettaja” -tutkimusohjelmassa sekä Feldtin ja Ruoppilan (1993) tutkimuksessaan käyttämiä lomakkeita.

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat olivat työhönsä melko tyytyväisiä. Työssä on nähtävissä monia palkitsevia tekijöitä, mutta myös selkeitä ongelma-alueita, jotka kuormittavat ja aiheuttavat stressiä. Huomattavaa on, että 70% vastanneista arvioi työn rasittavuuden lisääntyneen kahden viimeisen vuoden aikana. Eniten rasittavuutta olivat lisänneet taloudelliset säästötoimet. Stressiä koki työssään vähintäänkin melko paljon 17,2% vastanneista. Psykosomaattisia oireita ja uupumusoireita esiintyi keskimäärin silloin tällöin tai harvoin. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat terveytensä ja työkykynsä melko hyväksi. Työn rasittavuuden lisääntymisellä ei siis näyttänyt olevan niitä heikentävää vaikutusta. Näistä eri näkökulmista tarkasteltuna voitiin erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointia pitää melko hyvänä.

Voimavaroina käsiteltiin yksilöllisiä, sosiaalisia ja työn tarjoamia voimavaroja, joiden katsottiin sekä kuvaavan että ylläpitävän yksilön hyvinvointia. Voimavaroista keskeisimmin hyvinvointiin oli yhteydessä koherenssin eli elämänhallinnan tunne. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat elämänsä ymmärrettäväksi, mielekkääksi ja hallittavaksi sekä pätevyytensä melko hyväksi. Työhön liittyvissä ongelmatilanteissa käytettiin selviytymiskeinoista eniten ongelmanratkaisuun tai sosiaaliseen tukeen suuntautuneita keinoja. Työyhteisön ilmapiiri osoittautui varsin hyväksi ja eri tahoilta saatu sosiaalinen tuki riittäväksi. Työ tarjosi eniten vastuuta, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan. Hyvinvointia voitiin pitää melko hyvänä myös voimavarojen näkökulmasta. Tämän tutkimuksen tulokset olivat varsin yhteneviä aikaisempiin opettajatutkimuksiin verrattuna.

Hakusanat: erityisopettaja, erityisluokanopettaja, hyvinvointi, työtyytyväisyys, stressi, uupumus, terveys, työkyky, voimavarat

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 HYVINVOINNIN MÄÄRITTELY	7
3 NÄKÖKULMIA HYVINVOINTIIN TYÖSSÄ	11
3.1 TYÖTYTYTYVÄISYYS OSANA HYVINVOINTIA.....	11
3.2 STRESSIN MÄÄRITTELYÄ	14
3.3 TYÖUUPUMUKSEN MÄÄRITTELYÄ	17
3.4 TERVEYDEN JA TYÖKYVYN MÄÄRITTELYÄ	19
4 VOIMAVARAT HYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ	22
4.1 TYÖN TARJOAMAT VOIMAVARAT	22
4.2 SOSIAALISET VOIMAVARAT	23
4.3 YKSILÖLLISET VOIMAVARAT.....	25
5 ERITYISOPETTAJAN JA ERITYISLUOKANOPETTAJAN TYÖ	28
5.1 ERITYISOPETUS SUOMESSA.....	28
5.2 AMMATTINA ERITYISOPETTAJA TAI ERITYISLUOKANOPETTAJA.....	30
5.3 ERITYISOPETTAJAN TYÖN ARVOSTUS	33
5.4 ERITYISOPETTAJAN JA ERITYISLUOKANOPETTAJAN TYÖN ONGELMAT	33
5.5 AIKAISEMPIA OPETTAJIEN HYVINVOINTIA KUVAAVIA TUTKIMUKSIA	35
6 TUTKIMUSONGELMAT	37
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	39
7.1 TUTKIMUKSEN KOHDEJOUKKO JA AINEISTON KERÄÄMINEN	39
7.2 KOEHENKILÖIDEN KUVAUS	39
7.3 MUUTTUMAT JA NIIDEN MITTAAMINEN.....	42
7.4 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	43
7.4.1 Tutkimuksen reliabiliteetti.....	44
7.4.2 Validiteetti.....	46
7.5 AINEISTON TILASTOLLINEN KÄSITTELY	48
8 TUTKIMUSTULOKSET	50
8.1 ERITYISOPETTAJIEN JA ERITYISLUOKANOPETTAJIEN TYÖTYTYTYVÄISYYS	50
8.2 STRESSITUNTEMUKSET JA -OIREET	56
8.3 UUPUMUSOIREET	59
8.4 TERVEYS JA TYÖKYKY	61
8.5 ERITYISOPETTAJIEN JA ERITYISLUOKANOPETTAJIEN HYVINVOINTIA KUVAAVIEN OSA-ALUEIDEN YHTEYDET	64

8.6 VOIMAVARAT	65
8.6.1 Työn tarjoamat voimavarat.....	65
8.6.2 Sosiaaliset voimavarat	66
8.6.3 Yksilölliset voimavarat	69
8.6.4 Voimavarojen yhteydet hyvinvointiin.....	73
9 POHDINTA.....	77
9.1 TULOSTEN TARKASTELUA.....	77
9.2 TUTKIMUSMENETELMÄN ARVIOINTIA JA TULOSTEN SOVELTAMISTA	82
LÄHTEET	85
LIITTEET	96

1 JOHDANTO

Työssä uupumista on viime aikoina käsitelty julkisuudessa enemmän kuin koskaan aiemmin. Työuupumuksessa on kysymys vakavasta ongelmasta, joka ei koske vain ikääntyviä työntekijöitä, vaan myös nuori opettaja saattaa kuluttaa voimansa loppuun. Suomen Gallupin SAK:lle tekemän tutkimuksen mukaan yli neljä viidestä suomalaisesta pitää työssä uupumista ja loppuunpalamista työelämän suurimpana epäkohtana. Uusimmassa opettajatutkimuksessa ilmeni, että opettajat ovat väsyneitä ja vain joka kolmas arvioi jaksavansa nykyisessä työssään vanhuuseläkkeelle asti (Opettaja 1998).

Erityisopettajan ja erityisluokanopettajan työn vaativuus ja rasittavuus on yhteiskunnallisten muutosten myötä lisääntynyt. Yksilön voimavaroja kuluttaa oman persoonan käyttö työvälineenä. Erityisopettaja saattaa olla työpaikallaan ainoa alansa asiantuntija, ammatillinen tuki on kaukana ja vaatimuksiin ja odotuksiin, joita hänen työhönsä kohdistuu, saattaa olla vaikea vastata.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa kokonaiskuva erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvoinnista työssä perustuen opettajien omiin subjektiivisiin kokemuksiin ja arviointeihin. Hyvinvoinnin käsitteelle on annettu monenlaisia sisältöjä. Hyvinvoinnin voidaan nähdä syntyvän yksilön ja työn välisestä vuorovaikutuksesta työn asettaessa yksilölle sekä yksilön työelleen odotuksia ja vaatimuksia. Hyvinvointi määräytyy siitä, kuinka yksilön voimavarat vastaavat työn vaatimuksiin ja miten yksilön odotukset ja työn tarjoamat mahdollisuudet ovat tasapainossa keskenään. (Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993.) Tässä tutkimuksessa hyvinvointia selvitettiin työtyytyväisyyden, stressin ja uupumuksen sekä terveyden ja työkyvyn kautta. Yksilön voimavaroina tarkasteltiin työn tarjoamia ja sosiaalisia voimavaroja sekä yksilöllisinä voimavaroina kompetenssia eli pätevyyttä, koherenssia eli elämänhallintaa ja selviytymiskeinoja. Lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten sukupuoli, ikä, erityisopetuksen osa-alue, kouluaste, työkokemus ja työskentelykunnan koko olivat yhteydessä hyvinvointiin ja voimavaroihin.

Tutkimus toteutettiin postikyselynä keväällä 1998. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat (n=200) poimittiin Opetusalan Ammattijärjestön jäsenrekisteristä satunnaisotannalla. Analyysimenetelminä käytettiin suoria jakaumia, t-testiä ja yksisuuntaista varianssianalyysiä. Korrelaatiotarkastelujen avulla selvitettiin muuttujien välisiä yhteyksiä.

Sekä yhteiskunnan että työntekijöiden etu on pitää yksilöt työkykyisinä ja terveinä. Opettajien uupumus heijastuu suoraan oppilaisiin, joten opettajien jaksaminen työssä on erityisen tärkeää. Tutkimusaiheen valintaan vaikutti aiheen ajankohtaisuus ja se, että olemme pian valmistumassa erityisopettajiksi.

2 HYVINVOINNIN MÄÄRITTELY

Allardt (1976) määrittelee hyvinvoinnin tarpeen käsitteen kautta. Hänen mukaansa hyvinvoinnin osatekijät ovat elintaso (having), sosiaaliset suhteet (loving) sekä itsensä toteuttaminen (being). Tällaiset tarvepohjaiset määritelmät pitävät hyvinvointia tarpeiden tyydytyksen eli saavutusten lopputuloksena.

Hyvinvoinnin käsite sisältää sekä psyykkis-sosiaalisen että fyysisen hyvinvoinnin. Fyysisellä hyvinvoinnilla työssä tarkoitetaan lähinnä työn ja työympäristön fysikaalis-kemiallis-biologisia vaikutuksia työntekijän somaattiseen terveydentilaan. Psyykinen hyvinvointi taas määräytyy pääosin työn ja työympäristön organisatorisista ja psyykkis-sosiaalisista tekijöistä. (Sinivuo 1989, 111.)

Psyykkistä hyvinvointia voidaan määritellä ihmisten kokemusten pohjalta tai ulkoisin kriteerein, jolloin yhteiskunta ja sen asiantuntijat määrittelevät millaista on hyvä elämä (Diener 1984). Vaikka henkiseen hyvinvointiin on annettu tutkimustoiminnassa monenlaisia sisältöjä eivät esitetyt määritelmät yleensä kuitenkaan ole ristiriitaisia, vaan toisiaan täydentäviä. Nykyään hyvinvointi nähdään paitsi materiaalisena myös psykologisena ja persoonallisena, johon liittyvät olennaisesti itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ja subjektiiviset kokemukset. Hyvinvoinnin käsitteen yhteydessä korostetaan yksilön autonomiaa, itsemääräävyyttä ja vapautta toimia itse asettamiensa päämäärien pohjalta. (Hellsten 1993, 107.) Työtehtävien ja teknologian muutoksen myötä huomiota on alettu yhä enemmän kiinnittää yksilön itsensä kokemaan hyvinvointiin ja terveyteen. Tutkimus on siten laajentunut koskemaan fyysisen ympäristön lisäksi myös työpaikan ja työryhmän ilmapiirin merkitystä hyvinvointitekijänä. (Ruoppila 1987.)

Henkisen hyvinvoinnin luonnehtiminen voimavarojen kautta merkitsee sitä, että kiinnostus on kohdistunut siihen, mitkä voimavarat ylläpitävät tai parantavat hyvinvointia - näkökulma on myönteinen. Terveys sinänsä on nähty yhdeksi tärkeimmistä inhimillisistä voimavaroista. Muina keskeisinä voimavaroina on useimmiten pidetty erilaisia yksilön sosiaalisia ja henkisiä kykyjä. Henkisinä

voimavaroina on tutkittu mm. elämänhallintaa, jota voidaan tarkastella yleisinä elämänstrategioina (Pehunen & Lahtela 1982), koettuna elämän kontrollina (Rotter 1966), koettuna pätevytenä (Warr 1990) tai koettuna pysyvyytenä (Bandura 1977, 1982), lujutena (Kobasa & Pucetti 1983) tai yhtenäisyyden, koherenssin tunteena (Antonovsky 1979, 1987; Bäckman 1990; Kalimo & Vuori 1988). Viime aikoina henkisen hyvinvoinnin tunnusmerkiksi on myös esitetty yksilöllisten vaikeuksien käsittelykeinojen tarkoituksenmukaisuutta ja tehokkuutta. Henkinen hyvinvointi määräytyy siitä, miten hyvin yksilö pystyy suojautumaan haittatekijöiltä ja selviytymään niiden vaikutuksista. Voimavarojen kuvaus voi yhtäältä perustua ulkopuolisiin kriteereihin, esimerkiksi yhteiskunnan näkökulmasta työkykyä koskeva odotus on keskeinen, tai toisaalta yksilön itsensä asettamiin kriteereihin, jolloin hyvinvoinnissa painottuu elämyksellisen puolen merkitys. (Kinnunen, Parkatti, Rasku 1993.) Voimavarojen ja niiden puutteen tarkastelu ei kuitenkaan anna suoraan vastausta siihen, miten käytössä olevat voimavarat auttavat selviytymään, ja kokeeko yksilö voivansa hyvin vai huonosti. Yksilöllinen hyvinvointi ei summaudu suoraan tarpeita ja haluja tyydyttävien resurssien määrästä. Voimavarojen hyväätuottavuus on myös ihmisestä itsestään kiinni. Samoista olosuhteista saadaan hyvinvointia eri tavalla irti. (Karisto 1995, 52.)

Tyytyväisyys elämään, tasapainoisuus ja onnellisuus ovat henkiseen hyvinvointiin yleisesti liitettyjä osatekijöitä. Tällöin voidaan puhua myönteisestä tavasta lähestyä psyykkisen hyvinvoinnin käsitettä. Häiriöstä lähtevä, negatiivinen lähestymistapa näkee psyykkisen hyvinvoinnin lähinnä mielenterveytenä. Käytännössä on ehkä vaikeampi määrittellä positiivista hyvinvointia kuin negatiivista hyvinvointia, johon saattaa liittyä selkeitä sairaudenoireita tai toimintahäiriöitä. Kuitenkaan psyykkistä hyvinvointia ei voi ymmärtää pelkästään sairauksien tai oireiden puuttumisena vaan rakentuneena hyvinvointia tukevista positiivisista piirteistä. (Alanen, Kinnunen & Leskinen 1984.) Lindström (1994) käyttää hyvinvoinnin asteen ilmaisijoina oireiden (masennuksen, väsymyksen tai hermostuneisuuden) puutetta, työtyytyväisyyttä, sitoutumista organisaatioon sekä koettua toimintakykyä ja terveyttä.

Psyykinen hyvinvointi työssä voidaan nähdä yksilöllisten- ja ympäristötekijöiden vuorovaikutuksen tuloksena unohtamatta yksilön koko elämäntilannetta. Vaikuttavina tekijöinä ovat monet fyysiseen työympäristöön, itse työhön, työrooliin, työtilanteen

hallittavuuteen, ihmissuhteisiin ja organisaatioon liittyvät tekijät sekä koko yksilön elämäntilanne. (Lindström 1987, 14-21.) Kalimo ja Vuori (1988) korostavat päämäärätietoisien toiminnan ja sitoutumisen merkitystä hyvinvoinnin synnyttäjänä. Tyytyväisyys ja onnellisuus nousevat myös aktiivisuudesta ja toiminnasta, ei vain tyydytyksen tai saavutusten lopputuloksena. (Kalimo & Vuori 1988, 241.)

Työn ja ihmisen hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä tarkasteltaessa työtyytyväisyys on kytketty myönteiseen lähtökohtaan ja kuormitus-, stressi- ja työuupumus käsitteistöt puolestaan kielteiseen lähtökohtaan (Kinnunen & Parkatti & Rasku 1993). Stressi- ja kuormitusnäkökulma tarjoaa yhden mahdollisuuden hahmottaa psyykkistä hyvinvointia. Kun stressillä tarkoitetaan ympäristön yksilöön kohdistamia vaatimuksia ja vaikutuksia esimerkiksi työolot, työorganisaatio, työn määrä ja laatu, stressi voidaan samaistaa psyykkisen kuormituskäsitteistön kanssa. (Seppälä 1984.) Kuormitustekijät ovat ympäristötekijöitä, joiden vaikutuksesta stressitilanne kehittyy. Kun yksilö on kuormitustekijöiden vaikutuksen alaisena, hän käyttää voimavarojaan selviytyäkseen kuormituksesta. (Haarala 1995, 3.)

Kalimon ja Lindströmin (1992) mukaan keskeisimpiä hyvinvointia edistäviä työn piirteitä ovat:

- **kehittävyys:** Työ on motivoivaa, koska siinä on mahdollista käyttää tietoja ja taitoja ja kehittää edelleen itseään.
- **itsemäärääminen:** Esimerkiksi työrytmin ja työtavan voi päättää omalla vastuualueellaan omien voimavarojensa mukaan.
- **työkokonaisuus:** Yksilön tavoitteen asettelun mielekkyyden parantamiseksi jokaisen työpanos nähdään arvokkaana osana kokonaisuutta.
- **tehtäväkuvan selkeys:** Yksilön varmuus vastuustaan ja työn oma arviointi mahdollistuvat, kun tehtäväkuva on ristiriidaton.
- **palaute:** Selkeä palaute työstä lisää turvallisuutta ja vahvistaa aikaansaamisen tunnetta.
- **tiedonsaanti:** Tiedotuksen avoimuus lisää turvallisuutta ja ympäristön hallinnan sekä arvostuksen tunnetta.
- **vuorovaikutus:** Mikäli työyhteisössä on mahdollisuus vuorovaikutukseen, voivat työntekijät keskustella työhön liittyvistä asioista ja saada toisilta tukea.

- **tulevaisuuden tavoitteet:** Yksityinen työntekijä ja työyhteisö asettavat työlleen tulevaisuutta koskevia tavoitteita. (Kalimo & Lindström 1992.)

Warr (1987, 1990) on esittänyt oman mallinsa, joka soveltuu myös työhön liittyvään psyykkiseen hyvinvointiin. Siinä korostetaan yksilön omia affektiivisia kokemuksia, jotka usein käsitetään kapea-alaisesti vain työtyytyväisyytenä. Warr jakaa tunteet *mielihyvä* ja *viräminen* -akseleilla tyytyväisyys-ahdistus- ja innostus-masennus-ulottuuksiin. Malli sisältää affektiivisen hyvinvoinnin lisäksi neljä muuta komponenttia (subjektiivinen kompetenssi, autonomisuus, haasteellisuus/aktiivisuus ja integroitunut toiminta), jotka yhdessä kuvaavat psyykkistä hyvinvointia. Tutkimuksessaan Warr (1992) on todennut kokemuksellisen hyvinvoinnin olevan alhaisinta keski-ikäisillä, iän lisääntyessä lisääntyy myös hyvinvoinnin tunne.

Ikääntyvän opettajan hyvinvointia työssä tutkineet Kinnunen ja Rasku (1994) kuvasivat psyykkistä hyvinvointia ensinnäkin työtyytyväisyytenä. Toisaalta hyvinvointi nähtiin käyttäytymisenä: pätevyytensä selviytyä vaikeuksista työssään ja halusta asettaa tavoitteita ja kohdata elämässään haasteita. Työuupumuksen arviointi oli kolmas tapa lähestyä hyvinvointia. Työuupumus on seurausta pitkään jatkuneesta, yksilön voimat kuluttaneesta stressin tunteesta, joka ilmenee alentuneena aikaansaamisen tunteena, välinpitämättömyytenä ja henkisenä väsymyksenä. Neljänneksi hyvinvointia lähestyttiin työ- ja toimintakyvyn sekä terveyden näkökulmista, jolloin otettiin huomioon myös hyvinvoinnin fyysinen puoli. (Kinnunen & Rasku, 1994.)

3 NÄKÖKULMIA HYVINVOINTIIN TYÖSSÄ

3.1 Työtyytyväisyys osana hyvinvointia

Työtyytyväisyys on laaja käsite ja sitä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Locke (1969) määrittelee työtyytyväisyyden mielihyväsävyiseksi tunnetilaksi, jonka saa aikaan yksilön tunne työhönsä liittyvien arvojen saavuttamisesta tai edistämisestä. Vastaavasti työtytymättömyys on epämiellyttävä, mielihahansävyinen tunnetila, joka on syntynyt henkilön arvioitua työn vaikuttaneen kielteisesti hänen työhön kohdistamiensa arvojen saavuttamiseen. Locke (1970) korostaa teoriassaan, että työtyytyväisyyden syyt eivät ole pelkästään ihmisessä eivätkä pelkästään työssä, vaan näiden välisessä suhteessa. Pöyhösen (1987b) mukaan työtytymättömyys on epämiellyttävä tila, jota yksilö pyrkii vähentämään. Työntekijä voi päätyä muuttamaan omia työlleen asettamia tavoitteita ja odotuksia, jos hän ei pysty parantamaan työtään. Iän myötä moni työntekijä sopeutuu työnsä realiteetteihin, esimerkiksi lakkaa työssään odottamasta itsensä toteuttamisen mahdollisuutta ja suuntaan sen sijaan odotuksensa palkkaan ja muihin varmoihin palkkioihin.

Työtyytyväisyys syntyy, kun työntekijä kokee työnsä vastaavaan hänen sille asettamia vaatimuksia ja odotuksia (Henne & Locke 1985, Locke 1969, Pöyhönen 1987b). Työtyytyväisyydessä -ja tyytymättömyydessä on kyse tarkasteltavan ilmiön positiivisista ja negatiivisista puolista. Työntekijä voi olla työhönsä tyytyväinen kokiessaan työlleen asettamansa odotukset täyttyneiksi. Työtytymättömyyden tunne on seurausta tilanteesta, jossa työntekijä joutuu turhautumaan odotuksissaan (Henne & Locke 1985). Yksilön ulkopuolinen elämäntilanne ja muut yksilötekijät esimerkiksi koulutus, ikä, sukupuoli, itseluottamus ja yleisen elämänasenteen optimistisuus tai pessimistisyys vaikuttavat osaltaan työntekijän vaatimustasoon. Yhteiskunnallisilla tekijöillä on myös oma osuutensa työtyytyväisyyden vaikuttajana. Työttömyysaste, talousnäkymät ja yleiset arvostukset vaikuttavat työntekijän vaatimuksiin työssä. (Pöyhönen, 1987b, 128.)

Tutkimuksissa on löydetty yleisiä työtyytyväisyyttä lisääviä työn piirteitä ns. tyytyväisyystekijöitä, joita ovat työn kehittävyys, itsenäisyys, tehtäväkuvan selkeys,

tiedon- ja palautteensaanti, mahdollisuus vuorovaikutukseen ja tavoitteiden asettamiseen työssä (Kinnunen & Parkatti 1993). Locke (1976) on tiivistänyt keskeiset työtyytyväisyyden aiheuttajat luetteloksi (suluissa olevat esimerkit ovat Pöyhösen 1987b).

- psyykkisesti haastava työ, josta työntekijä selviytyy menestyksellisesti
- henkilökohtainen kiinnostus työhön
- työ ei ole fyysisesti liian väsyttävää
- työstä saatavat palkinnot (esim. palkka) ovat oikeudenmukaisia, selkeitä ja yksilön vaatimustasoa vastaavia.
- työympäristö vastaa ihmisen fyysisiä tarpeita (esim. ei uhkaa terveyttä) ja edistää työtavoitteiden saavuttamista (esim. ei aiheuta turhia keskeytyksiä)
- työntekijä arvostaa itseään
- työpaikan muilla ihmisillä on samanlaiset perusarvot kuin työntekijällä itsellään ja he auttavat työntekijää esimerkiksi vähentämään työrooleihin liittyvää epäselvyyttä ja ristiriitaisuutta sekä parantamaan palkkaa, ylenemismahdollisuuksia ja työn mielenkiintoisuutta. (Locke 1976, Pöyhönen 1987b, 137.)

Yleisen työtyytyväisyyden on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä ikään: vanhemmat ovat lähes aina työhönsä tyytyväisempiä kuin nuoret (Lindström, Lehto & Kandolin 1989; Pöyhönen 1987a; Rhodes 1983). Tätä on selitetty esimerkiksi siten, että vanhemmista ikäryhmistä ovat työhönsä tyytymättömät karsiutuneet pois, ikä on muuttanut odotuksia realistisemmiksi ja ihmisen tarpeet ja kognitiiviset rakenteet muuttuvat iän mukana (Rhodes 1983). Juutin (1991) mukaan kaikenikäiset työntekijät odottavat työltään mielenkiintoisuutta, oikeudenmukaista kohtelua ja työn jatkuvuutta. Nuoret toivovat saavansa runsaasti tukea työyhteisöltä ja esimiehiltä työyhteisön sosiaalistumisensa perustaksi. Keski-ikäiset pitävät tärkeänä mahdollisuutta toimia heille vakiintuneissa tehtävissä mahdollisimman kauan. Ikääntyvät työntekijät puolestaan halusivat saada työstä elämäänsä mahdollisimman mielekästä sisältöä ja toivoivat sellaisia järjestelyjä, joissa otetaan huomioon iän vaikutukset, esimerkiksi levon ja palautumisen tarpeet.

Työn ja työympäristön eri piirteiden merkitystä työtyytyväisyyteen ja työtyytymättömyyteen pyritään selvittämään Herzbergin kaksifaktoriteorialla. Herzbergin (1971) mukaan työtyytyväisyyttä ei voida kuvata yhdellä jatkumolla, jonka ääripäinä olisivat työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys. Tämän teorian mukaan vastakohta työtyytyväisyydelle on ei-tötyytyväisyys ja työtyytymättömyyden vastakohta ei-tötytyymättömyys. (Herzberg, 1971, 75-76.)

Herzbergin teorian mukaan hygieniatekijät ovat ulkoisia ja motivaatiotekijät sisäisiä työn sisältöön liittyviä subjektiivisia tekijöitä. Hygieniatekijät liittyvät inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen, kun taas motivaatiotekijät vaikuttavat korkeampien tarpeiden tyydyttämiseen (Pöyhönen, 1975). Työtyytyväisyyttä synnyttävät lähinnä itse työhön liittyvät ns. motivaatiotekijät, eivät niinkään työn ulkoiset puitteet. Ns. hygieniatekijöiden ollessa huonoja työntekijä kokee tyytymättömyyttä työssään, mutta parhaimmillaankaan ne eivät saa aikaan työtyytyväisyyttä vaan neutraalin suhtautumisen. (Pöyhönen 1987b, 130.)

Tutkimuksissaan Herzberg (1971, 71-74) esittää esiin tulleet faktorit eli työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä luovat tekijät seuraavasti:

Hygieniatekijöitä ovat;

1. palkka
2. suhteet työtovereihin
3. esimiesten työn suunnittelu ja tekninen työn johtaminen
4. yrityksen toiminta- ja henkilöstöpolitiikka
5. ulkoiset työolosuhteet
6. yksityiselämän työlle asettamat vaatimukset
7. työn ulkoisen arvostuksen symbolit
8. työsuhteen varmuus.

Motivaatiotekijöitä ovat;

1. työsuorituksen arvostaminen ja tunnustuksen saaminen muilta
2. menestymisen ja pätemisen mahdollisuudet työssä
3. vastuu
4. itse työ
5. kehittymismahdollisuudet.

Työtyytyväisyys- ja työmotivaatiokäsitteet liittyvät läheisesti toisiinsa, mutta ovat kuitenkin eri asioita (Ruohotie 1980, 21). Työmotivaatio tarkoittaa Ruohotien (1978, 6) mukaan vireyden astetta tietyssä tilanteessa. Opettajien työmotivaatioita tutkiessaan Ruohotie (1978) kartoitti työssä koettuja negatiivisia tekijöitä, jotka aiheuttivat opettajille esimerkiksi räsitystä, epäviihtyvyyttä ja ehkäisivät itsensä kehittämistä. Keskeiseksi faktoriksi muodostui ammatillinen minäkäsitys, mikä sisälsi mm. oman koulutuksen antamien tietojen ja taitojen riittämättömyyden, vähäiset mahdollisuudet

kehittyä ammatissa ja omien tietojen pitäminen ajan tasalla. Oppilaiden häiriökäyttäytyminen oli toisena faktorina, työskentelytilojen sopimattomuus sekä oppi- ja oheismateriaalien puutteet oli kolmantena faktorina. Neljäntenä faktorina oli opettajan kotityön suuri määrä. (Ruohotie 1978, 101-103.)

Työtyytymättömyyteen liittyy työntekijöiden heikko itsetunto, masentunut perusmieliala ja jatkuva väsymys. Tutkimusten mukaan näitä pahentavat usein seuraavat tekijät: työtehtävän ja työntekijän roolin epämääräisyys, tavoitteiden ristiriitaisuus, työrooliin kohdistuvat liian suuret, stressiä lisäävät paineet ja työntekijän todellisten taitojen liian vähäinen käyttö. (Vartiovaara 1996, 272.) Työyhteisön ihmissuhteet ovat yhteydessä sekä työtyytyväisyyteen että työssä kuormittumiseen. Myös ihmisen psyykinen hyvinvointi ja mielenterveys ovat voimakkaasti yhteydessä työyhteisön sosiaalisten kontaktien toimivuuteen. Huonosti toimivat ihmissuhteet tai henkisen väkivallan ilmeneminen työyhteisössä voivat muodostua merkittäväksi työn stressitekijäksi ja pitkään jatkuessa heikentävät työyhteisön jäsenten hyvinvointia ja terveyttä. (Vartia & Perkkä-Jortikka 1994.)

Työympäristö vaikuttaa työntekijän työtyytyväisyyteen. Fyysisen ympäristön työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat melu, valo, lämpötila, ilmanlaatu, värit, kalusteet ja varusteet, yksityisyyden aste ja statussymbolit (Junnila 1988). Tuunaisen (1992) mukaan työympäristöllä on muita työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä vahvistava rooli, joskaan fyysisen ympäristön merkitsevyyttä ei tule muiden tekijöiden rinnalla yliarvioida.

3.2 Stressin määrittelyä

Haan (1993, 258) on todennut, että stressin tieteellinen tutkiminen on vaikeaa, koska stressi ei ole käsitteenä selkeä. Stressille ei ole yhteistä sovittua terminologiaa eri tieteenaloilla. Haanin (1993, 258) mukaan stressiä esiintyy silloin, kun ihmisen omasta näkemyksestä jokin tilanne on huono jokapäiväisessä elämässä.

Stressiteorian avulla on perinteisesti tutkittu työelämän henkisen hyvinvoinnin ongelmia. Lähtökohtana henkisen hyvinvoinnin ja työelämän yhteensovittamisessa on se, miten hyvin olosuhteet ja yksilön edellytykset ovat sopusoinnussa keskenään. Stressi

ymmärretään yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksellisenä suhteena. Stressin syntymisessä keskeisintä on, miten yksilön kyvyt ja taidot vastaavat työn vaatimuksia, miten työympäristö tyydyttää yksilön tarpeita. (French, Rogers & Cobb 1981.) Kalimo (1987a) määrittelee stressin myös työn vaatimusten ja työntekijän odotusten kautta. Työ asettaa työntekijälle tiettyjä vaatimuksia, joista tämän tulee kykyjensä mukaan selviytyä. Työntekijä pyrkii omien tietojensa, taitojensa ja muiden edellytystensä avulla vastaamaan näihin vaatimuksiin. Toisaalta saattaa ilmetä ristiriitaa työn antamien mahdollisuuksien ja yksilön esimerkiksi tietoja, taitoja, itsenäisyyttä tai sosiaalista vuorovaikutusta koskevien tarpeiden ja päämäärien välillä.

Pöyhönen (1987a) määrittelee stressitilanteen sellaiseksi yksilön ja ympäristön vuorovaikutustilanteeksi, jossa yksilö kokee stressiä. Yksilö kokee tilanteen psyykkisesti raskaaksi ja pelkää hyvinvointinsa puolesta, koska hän pitää ympäristön vaatimuksia tai rajoituksia itsensä kannalta vaarallisina tai vahingollisina ja hän on epävarma kyvystään selviytyä tilanteesta.

Ympäristötekijät, joiden vaikutuksesta stressitilanne kehittyy ovat stressi- ja kuormitustekijöitä. Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työelämän tutkimuksissa työn ja työolojen piirteitä, jotka asettavat liiallisia tai liian vähäisiä vaatimuksia yksilön psyykkiselle toiminnalle sekä tiedoille ja taidoille työssä. Tällaisia tekijöitä voidaan luokitella esimerkiksi työn sisältöön ja järjestämiseen, fyysiseen työympäristöön, työrooleihin, työyhteisöön, työpaikan rakenteeseen ja toimintatapoihin liittyviksi. (Kalimo & Lindström 1989.) Kalimon (1987a) mukaan työn sisältöön ja järjestämiseen liittyviä stressitekijöitä voivat olla esimerkiksi yksipuolinen työ, itseohjauksen ja säätelyn puuttuminen, vastuu, kiire, tiedon käsittely, työssä tapahtuvat muutokset ja määrällinen ja/tai laadullinen ihmissuhdekuormitus. Fyysiseen työympäristöön liittyvät haittatekijät ovat luonteeltaan fysikaalisia (melu, veto, lämpötila ym.) ja kemiallisia. Ne voivat vähentää viihtyvyyttä työympäristössä sekä aiheuttaa työntekijälle terveydellisiä haittavaikutuksia tai niiden uhkaa. Työrooleihin liittyvät stressitekijät ovat työntekijään kohdistuneet ristiriitaiset odotukset sekä epäselvyys omasta roolista. Vaikutusmahdollisuuksien ja palautteen puute, tiedonkulun heikkous ja johtamistapa ovat työyhteisöön liittyviä stressitekijöitä. Etenemisen esteet

tai liian nopea eteneminen voivat olla urakehitykseen liittyviä stressitekijöitä. Ongelmat työpaikan ihmissuhteissa saattavat myös aikaan saada stressiä. (Kalimo 1987a.)

Ristiriita tai tasapaino yksilön omien kykyjen ja ympäristön vaatimusten välillä on ratkaiseva tekijä, joka käynnistää joko positiivisen tai negatiivisen kehityssuunnan stressitilanteessa. Kielteinen kehitys merkitsee stressiä ja siitä seuraa rasittumista, haitallisina pidettyjä muutoksia minäkuvassa, käyttäytymisessä ja terveydessä. Positiivinen tapahtumasarja johtaa tyytyväisyyteen sekä hallinnan tunteeseen, itsetunnon ja persoonallisuuden kehittymiseen ja hyvinvointiin työssä. (Kalimo 1987a.)

Gardellin (1978) mukaan työstä aiheutuva stressi ja kuormittuminen voivat ilmetä seuraavanlaisina reaktioina: 1) negatiivisina kokemuksina, esimerkiksi voimattomuutena, 2) aktiivisena toimintana, kuten työpaikan vaihtamisena, 3) passiivisena toimintana ja vetäytymisenä, 4) sosiaalisina vaikeuksina ja ihmissuhdeongelmina sekä 5) psykosomaattisina oireina.

Stressitilanteen pitkittyessä voi stressireaktioiden ja -tekijöiden välille syntyä noidankehä. Stressitekijät aiheuttavat stressireaktion, joka vastustuskyvyn alennuttua puolestaan voimistaa stressitekijöiden uhkaa (Kalimo 1987a). Lyhytaikainen stressireaktio, joka tähtää selvästi johonkin saavutettavissa olevaan päämäärään, voi parantaa yksilön suorituskykyä. Tällainen reaktio on terveyden kannalta haitallinen vain silloin, kun se on erittäin voimakas, tiheästi toistuva tai kestää yhtäjaksoisesti pitkään (Kalimo 1987a, 71). Stressillä voi olla lyhytaikaisia vaikutuksia, esimerkiksi väsymys, psykosomaattiset oireet ja pitkäaikaisia sairauksia, esimerkiksi neuroosit ja psykosomaattiset sairaudet (Niemelä & Teikari 1984).

Stressi voi aiheuttaa muutoksia psyykkisissä toiminnoissa, käyttäytymisessä ja elimistön toiminnoissa. Stressin aikaansaamia emotionaalisia reaktioita voivat olla masentuneisuus, ahdistuneisuus, ärtyneisyys ja pettymyksen tunteet. Motivationaalisia stressireaktioita ovat väsymys, haluttomuus ja aloitekyvyttömyys. Sen aiheuttamiin kognitiivisiin muutoksiin katsotaan kuuluviksi mm. keskittymisvaikeudet ja muistamattomuus. Lisäksi stressi saattaa olla selittävänä tekijänä myös laaja-alaisiin psyykkisiin muutoksiin, esimerkiksi itseluottamuksen heikkenemiseen ja vieraantumiseen. Käyttäytymisessä stressi saattaa aiheuttaa esimerkiksi alkoholin ja

tupakan liikakäyttöä, velvollisuuksien laiminlyöntiä, sosiaalisen aktiivisuuden vähenemistä ja siten aiheuttaa ongelmia perhe-elämään ja ihmissuhteisiin. Somaattiset oireet, psyykkiset ja fyysiset sairaudet saattavat olla myös yhteydessä stressiin. (Kalimo 1987a, 61-67.) Psykosomaattiset oireet ilmenevät stressitilanteissa kipulina tai häiriöinä niissä osissa elimistöä, johon autonomisen hermoston ja hormonijärjestelmän toiminnalliset muutokset vaikuttavat (Feldt & Ruoppila 1993; Kinnunen 1986; Haarala 1995).

Yksilöt reagoivat stressitilanteeseen eri tavoin riippuen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan esimerkiksi psyykkiset tekijät, ikä, sukupuoli ja fyysinen kunto. Tietty tilanne voi merkitä jollekin voimavarat käynnistävää haastetta ja toiselle taas masentavaa ja pelottavaa uhkaa (Kalimo 1987a). Yksilön käytettävissä olevilla voimavaroilla on myös tärkeä merkitys yksilön selviytymisen kannalta (Feldt & Ruoppila 1993).

Työstressiä ei voida Heinälän ja Ruoppilan (1988) mukaan käsitellä irrallaan yksilön kokonaiselämäntilanteesta. Ei ole syytä erotella stressi- ja voimavaratekijöitä työhön liittyviin ja työn ulkopuolisiin vaan niitä on käsiteltävä yhdessä. Eri voimavarat (aineelliset, sosiaaliset ja yksilölliset) vaikuttavat toinen toisiinsa stressinkäsittelyssä. Työn ja muun elämäntilanteen vuorovaikutus voi johtaa myönteiseen tai kielteiseen kehityskulkuun: työn ulkopuoliset huolet heijastuvat stressaantumisena työssä ja stressaavalla työllä on vaikutuksensa työn ulkopuoliseen elämään. Nykyisin stressi nähdäänkin osana yksilön normaalia elämää. Yksilön hyvinvoinnin kannalta on tärkeää pyrkiä kehittämään tehokkaita stressinkäsittelykeinoja, joiden avulla yksilö selviytyy stressistään. (Heinäälä & Ruoppila 1988.) Hoitamaton stressi voi Kalimon (1997) mukaan johtaa työuupumukseen, joka on vakava työssä kehittyvä stressioireyhtymä.

3.3 Työuupumuksen määrittelyä

Työuupumus (loppuunpalaminen, burnout) on Maslachin (1982) mukaan pitkäaikaisen tunneperäisen stressin aiheuttama reaktio, jota ilmenee erityisesti ihmissuhdeammateissa. Aluksi työuupumusta pidettiin nimenomaan ihmissuhdeammattien erityisongelmana, jonka katsottiin johtuvan työntekijän väsymisestä vastaamaan emotionaalisesti asiakkaiden tarpeisiin (Vartiovaara 1987)

Nykykäsityksen mukaan työuupumus voi kehittyä työhönsä sitoutuneille ihmisille tietyin ehdoin, missä tahansa työssä ja epäedullisissa työyhteisöoloissa (Lee ja Ashforth 1993). Schaufelin (1993) mukaan työuupumus on työssä kehittyvä, vakava krooninen stressioireyhtymä, jolle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, heikentynyt ammatillinen itsetunto ja kyyninen asennoituminen työhön.

Uupumusasteinen väsymys on yleistynyttä eikä häviä ”normaalilla levolla”. Pelko siitä, ettei hallitse työasioitaan eikä suoriudu työstään on merkki ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä. Kyynistyneisyys puolestaan näkyy työn ilon katoamisena ja työn mielekkyyden ja merkityksen kyseenalaistamisena. Ihmissuhdeammateissa suhtautuminen työn kohteena oleviin ihmisiin muuttuu etäiseksi ja kylmäksi. (Kalimo 1997.)

Työuupumus kehittyy vuosien aikana, kun työtilanne ylittää ihmisen voimavarat. Sen syyt voivat olla ammatillisia, työyhteisöjen sisäisiä tai laajempaan työelämään liittyviä. Työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen vaikuttavat ihmisen suhde työhönsä, yksilölliset taipumukset kokea stressiä ja elämän kokonaistilanne. (Kalimo 1997.) Työuupumus on usein nimenomaan nuorten työntekijöiden ongelma (Kinnunen & Rasku 1994). Tunnollisilla, ahkerilla, laajasti vastuuta ottavilla ja omaan suoriutumiseensa nähden vaativilla työntekijöillä työuupumuksen riski on suurempi. Työuupumuksen uhatessa yksilöllisten selviytymiskeinojen merkitys korostuu (Leiter 1991).

Kalimo (1997) tiivistää työuupumuksen monitekijäiseksi hyvinvoinnin häiriöksi, joka voi heikentää terveyttä ja vaikuttaa haitallisesti myös työyhteisöihin. Kalimon (1997) tutkimuksen mukaan Suomen työikäisestä väestöstä yli puolet koki jonkin asteista työuupumusta. Noin joka viides oli työstään voimakkaasti väsynyt ja noin 7%:lla työuupumus oli vakavaa kaikkine oireineen. Työuupumus oli yleistä myös koulutusosalalla, missä voimakasasteista työuupumusta oli eniten. Koulutusosalalla korostui kuitenkin lähinnä uupumusasteinen väsymys, ei niinkään kyynistyminen tai ammatillisen itsetunnon heikkeneminen.

Pitkään kestänyt, kaikkiin tilanteisiin ulottuva, voimakas fyysinen ja psyykinen uupumustila vaatii toimenpiteitä sekä työntekijältä itseltään, että koko työyhteisöltä ja koulun johdolta. Ihmisillä on erilaisia tapoja selvitä vaikeilta tuntuvista tilanteista.

Opettajan persoonallisuudella on yhteyttä siihen, millaisia keinoja hän käyttää. Rajala (1988) on kuvannut neljää erilaista tapaa hallita stressiä:

1. Aktiivinen ongelmanratkaisu, jossa ihminen tarttuu ongelmalliseen tilanteeseen ja yrittää ratkoa sitä.
2. Sosiaalisen tuen hakeminen, jolla tarkoitetaan, että yksilö puhuu työpaineistaan työtovereilleen, ystävilleen tai puolisolle.
3. Etäisyyden otto asiaan, mikä tarkoittaa sitä, että annetaan ajan kulua ja toivotaan, että asia hoituisi itsestään.
4. Kielletään asia, mikä tarkoittaa sitä, että kun työ ei tarjoa sisäistä tyydytystä, huomio keskitetään ulkoisiin palkkioihin, esimerkiksi palkkaan ja lomiin.

Rajalan mukaan opettaja, joka tuntee hallitsevansa elämäänsä, yrittää ratkaista ongelmansa ja puhuu niistä. Opettaja, jolle työ yleensä on keskeinen elämänarvo, saa hyötyä siitä, että hän ottaa etäisyyttä ongelmiinsa. Tutkimuksen mukaan naisopettajilla on miehiä parempi taito kohdata ongelmia, puhua ja ratkoa niitä. Naisia useammin miehet vaikenivat ja ottavat etäisyyttä ongelmiinsa. (Rajala 1988.)

3.4 Terveyden ja työkyvyn määrittelyä

Voimavarakäsite terveyden ja hyvinvoinnin tarkastelun yhteydessä voi saada monia merkityksiä. Terveyttä sinänsä on pidetty hyvän elämän voimavarana. Toisaalta terveydellä ja koetulla hyvinvoinnilla on omat voimavaransa. Hyvinvoinnin keskeisinä voimavaroina voidaan pitää niitä ihmisen persoonallisuuteen tai kokemiseen liittyviä tekijöitä, jotka parantavat tai ylläpitävät hyvinvointia. (Kalimo & Vuori 1988, 242.)

Terveyttä voidaan lähestyä positiivisesta tai negatiivisesta näkökulmasta. Hyvinvointitutkimuksessa terveys liitetään tarpeen tyydytykseen tai sitä pidetään toimintaresurssina. Tämä ajatus liittyy positiiviseen terveyden käsitteeseen, jossa terveys ei ole pelkkää sairauden puuttumista vaan sillä on oma positiivinen sisältönsä. Maailman terveysjärjestö määrittelee, ehkä tunnetuimmassa positiivisen terveyden määritelmässä, terveyden ”ei vain sairauden puuttumisen vaan täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi”. Käytännön tutkimuksessa on kuitenkin ollut helpointa lähestyä terveyttä sen negatiivisesta näkökulmasta, jolloin huomio kohdistuu pääasiassa sairauksiin. (Karisto 1984, 57.)

Hyvä terveys ja toimintakyky auttavat kestämaan elimistön kuormittavuutta. Kuormittuneisuutta mitataankin usein terveyteen liittyvillä mittareilla, esimerkiksi psykosomaattisten oireiden esiintyvyyttä kartoittavilla. Myös yksilön subjektiivisen kokemuksen on havaittu objektiivisten mittausten ohella kuvaavan hänen terveydentilaansa. (Kinnunen & Parkatti 1993, 27.) Bäckman (1987, 30) kuvaa terveydentilaa dynaamiseksi ilmiöksi, jonka toisena ääripäänä on hyvinvointi ja toisena vakava sairaus.

Työkyvyn määrittelyyn vaikuttavat sekä työntekijän, hänen elämäntilanteensa ja työympäristön vuorovaikutussuhde että yhteiskunnalliset tekijät. Työkyky voidaan nähdä osana laajempaa toimintakyvyn käsitettä. Toimintakyky kattaa myös työn ulkopuolisen elämän eikä ole sidottu työn tekemiseen (Eskelinen 1987, 158). Kalimon (1985) määrittelee työkyvyn ihmisen ja työn väliseksi vuorovaikutussuhteeksi, yksilön edellytysten ja työn vaatimusten vastaavuudeksi. Lahtela (1984) korostaa työkyvyn suhteellisuutta ja sopimuksenvaraisuutta. Yksilöllä on tavallisesti todettavissa samanaikaisesti sekä työkykyä rajoittavia tekijöitä että jäljellä olevaa toimintakykyä.

Työkyvyllä voidaan tarkoittaa niitä ominaisuuksia, joita yksilö tarvitsee aktiivisessa toiminnassaan työssä tai yksilön pystyvyyttä tulokselliseen toimintaan. Yksilön työkykyä voidaan arvioida joko suhteessa työn vaatimusten monimutkaisuuteen tai suhteessa toiseen yksilöön, joka tekee samaa työtä. Yksilö itse sen sijaan arvioi usein omat oireensa, oman terveytensä sekä työkykynsä suhteessa työ- ja ikätovereihinsa tai suhteessa omaan aikaisempaan työkykyynsä. Työkyvyn asteeseen vaikuttavat työn vaativuuden taso, ihmisen psyykkinen ja fyysinen rakenne sekä tärkeänä osana myös sosiaaliset tekijät. Työkyvyn heikkenemistä voivat ennakoida työssä esiintyvä hallinnanmenetys, työtaitojen heikentyminen, oppimiskyvyn aleneminen, stressi, uupumus ja ahdistuneisuus. Yksilön työkyvyn tunteesta muodostuu tärkeä tekijä, kun työkykyä tarkastellaan ihmisen kykynä selviytyä työelämässä mahdollisesta sairaudestaan, viastaan tai vammastaan huolimatta. Työkyvyttömyydessä sen sijaan on kyse ristiriidasta työn vaatimustason ja ihmisen terveydentilan välillä tai häiriöstä ihmisen toimintakyvyn ja työn vaatimusten välisissä suhteissa. (Klockars 1994, 232-235.)

Työkyvyn heikkenemistä selittäviä tekijöitä (Järvikoski 1994):

- yksilön fyysinen rakenne, kunto
- kuormittuneisuusoireet, sairauden oireet
- kognitiiviset hallintakäsitykset
- työn fyysiset vaatimukset
- fyysinen työympäristö
- työn psykososiaaliset tekijät, työjärjestelyt
- työkykyisyys ja työssä selviytyminen
- sosiaalinen tilanne, elämäntapa

Työkyvyn tuloksekkaassa ylläpidossa ja edistämisessä on otettava riittävän laajasti huomioon työkykyyn vaikuttavat tekijät. Ainoastaan sairauteen, sen aiheuttamaan toimintahäiriöön tai työhön kohdistuvat toimet eivät yleensä ole riittäviä. Työkykyä ylläpitävä toiminta voi kohdistua yksilön terveyteen ja toimintakykyyn, työhön, työympäristöön ja työyhteisöön. (Matikainen 1995.)

Terveyden edistämisellä työpaikalla Kalimo (1994) tarkoittaa ”toimia, joilla vaikutetaan työoloihin tai työntekijöiden voimavaroihin ja käyttäytymiseen niin, että työntekijöiden terveyden edellytykset lisääntyvät ja heidän terveytensä paranee.” Käytännössä kuitenkin terveyden edistäminen työpaikalla on lähinnä työn ja työolojen parantamista sekä yksilön tietämyksen ja voimavarojen lisäämistä. Terveydellä on keskeinen merkitys voimavarana ja siten psyykkisen hyvinvoinnin edistäjänä. (Kalimo 1994.)

4 VOIMAVARAT HYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Työpsykologisen tutkimuksen painopiste on viime vuosina siirtynyt yhä enemmän stressitekijöiden ja stressireaktioiden selvittämisestä niiden tekijöiden tutkimiseen, jotka auttavat yksilöä selviytymään kuormituksesta tai hallitsemaan sitä (esim. Feldt & Ruoppila 1993; Heinälä & Ruoppila 1988; Kalimo & Vuori 1988; Rasku 1993). Voimavarojen tutkimus on lisääntynyt myös, koska työn stressitekijöiden täydellinen poistaminen on osoittautunut mahdottomaksi työn kehittämisen alueella (Antonovsky 1987, 153).

Voimavaroilla tarkoitetaan ihmisen kykyä tunnistaa ongelmansa ja niiden syyt ja löytää sellaisia ajattelu- ja toimintatapoja, jotka lievittävät stressiä ja auttavat poistamaan tai ainakin vähentämään stressin aiheuttajia (Kalimo 1987b). Bäckman ja Söderqvist (1990) määrittelevät voimavarat välineiksi, joiden avulla yksilö voi tietoisesti ohjata ja kontrolloida elinehtojaan. Yksilöt eroavat toisistaan siinä, kuinka realistisia heidän voimavaransa ovat ja millaiseksi he kokevat voimavaransa ja miten he niitä hyödyntävät. Tästä syystä ihmisten voimavarat ovat erilaisia ja eritasoisia, joten hyvinvoinnin taso voi vaihdella samoissakin olosuhteissa. (Kalimo & Vuori 1988.)

Yksilön käytettävissä olevat voimavarat voivat olla peräisin joko yksilöstä itsestään tai hänen ympäristöstään (Ruoppila ym. 1986). Feldt ja Ruoppila (1993) luokittelevat voimavarat 1) työn tarjoamiin, 2) sosiaalisiin ja 3) yksilöllisiin voimavaroihin.

4.1 Työn tarjoamat voimavarat

Sinivuon (1990) mukaan työn tarjoamiin voimavaroihin kuuluvat organisatoriset voimavarat, joilla tarkoitetaan työn ominaisuuksiin ja järjestämiseen liittyviä voimavareteijöitä (työn selkeys, vaikutusmahdollisuudet, älylliset kehittämis-edellytykset ym.). Myös työstä saatua arvostusta ja uralla etenemistä voidaan pitää työn tarjoamina voimavaroina (Feldt & Ruoppila 1993).

Työ tarjoaa myös aineellisia voimavaroja, joita ovat mm. palkkaus ja työympäristön fyysiset puitteet. Aineellisten voimavarojen merkitys stressitekijänä korostuu silloin, kun aineelliset voimavarat ovat vähäiset. Niiden ylittyä tietyn rajan yhteydet stressireaktioihin vähenevät. (Paukkunen ym. 1986, 9.)

4.2 Sosiaaliset voimavarat

Sosiaalisista tukea voidaan saada eri tahoilta erityisesti kuitenkin perheeltä ja ystäviltä (Beehr, King & King 1990). Työssä sosiaalista tukea tarjoavat eniten yksilöä lähellä olevat ihmiset, kuten kollegat ja esimiehet. Vähemmän sosiaalista tukea saadaan työpaikan ulkopuolisilta tahoilta kuten esimerkiksi ammattiyhdistyksiltä. (Payne 1980.)

Paukkunen (1986) erittelee sosiaaliset voimavarat sisällöllisesti neljään luokkaan: emotionaalinen, arvostusta välittävä, tiedottava ja välineellinen. Emotionaalinen tuki ilmenee toisen huomioonottamisena, hyväksymisenä, aitona läsnäolona ja kuuntelemisena. Se voi olla sanallista tai välittyä ilme- ja elekielellä. Arvostusta välittävää tukea voi työpaikalla ennen muuta saada työsuorituksesta saadun palautteen muodossa. Työelämässä eniten käytetty sosiaalisen tuen muoto on ajatusten vaihtaminen, tietojen ja neuvojen antaminen tai ehdotusten tekeminen. Välineellistä sosiaalista tukea on henkilöstön tarpeista huolehtiminen, työvälineiden hankkiminen, ammatillisen kehittymisen turvaaminen, työympäristön kehittäminen jne. (Paukkunen 1986; Leskinen 1987.)

Esimieheltä tai työtovereilta saatu sosiaalinen tuki on tutkimusten mukaan eräs tärkeimmistä työntekijän voimavaroista. Jos työelämässä on huonot, tulehtuneet tai puhumattomuuteen lukkiutuneet ihmissuhteet, se saattaa aiheuttaa jatkuvaa pahaa oloa ja ahdistusta kaikille työyhteisön jäsenille. Ihmissuhteiden toimivuus on useimmiten välttämätön ehto töiden sujumiselle. Jatkuvalla viestinnällä voidaan ylläpitää eri osapuolten kitkatonta yhteistyötä. (Leskinen 1987, 115.) Työpaikan ihmissuhteista Leskinen (1987) pitää esimies-alaisuhdetta merkityksellisimpänä sekä stressin hallinnan, työtyytyväisyyden että työn tuloksellisuuden kannalta. Esimiehen johtamistavasta riippuen hän voi toimia joko työyhteisöä hajoittavana tai yhdistävänä tekijänä. (Leskinen 1987, 120-121.)

Työpaikan sosiaalisella tuella on Johnsonin (1989) mukaan vaikutusta terveyteen neljällä eri tavalla. Ensiksi sosiaalinen tuki tyydyttää ihmisen perustarpeen ryhmään liittymisestä. Toiseksi se toimii voimavarana työn vaatimuksista selviytymiseksi. Kolmanneksi sosiaalisella tuella on vaikutusta aikuisen sosiaalistumiseen ja neljänneksi se on yhdessä työn hallinnan kanssa osa yhteisöllistä selviytymisjärjestelmää. Työpaikan sosiaalisen tuen merkitys korostuu siitäkin syystä, että työpaikan ihmissuhteet ovat monille nykyisin ystävyyden ainoat lähteet. (Johnson 1989.) Ihmisen psyykinen hyvinvointi ja mielenterveys ovat kiinteästi yhteydessä työyhteisön sosiaalisten suhteiden toimivuuteen. Toisaalta ihmisten väliset ristiriidat ovat monilla työpaikoilla työntekijöitä kuormittavia stressitekijöitä, jotka äärimmillään voivat johtaa jopa henkiseen väkivaltaan työyhteisön jäsentä kohtaan. Siten vaikeat ihmissuhdeongelmat heikentävät selvästi työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä, kuten myös toisaalta työn sujuvuutta ja tuloksellisuutta. Työterveyslaitoksen vuonna 1992 tekemässä tutkimuksessa todettiin, että 70% kuntasektorilla työskentelevistä ilmoitti työyhteisönsä ihmissuhteiden olevan hyviä ja toimivia. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 22.)

Työyhteisöissä yleisiä ongelmakohtia ovat tiedonkulun heikkous, avoimuuden puute ja myönteisen palautteen vähäisyys. Työpaikan ihmissuhdeongelmien ehkäisemiseen ja ratkaisemiseen on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota. Työn fyysisen rasittavuuden vähentymisen myötä henkinen rasittavuus on lisääntynyt: työ tehdään entistä useammin ryhmätyönä yhä tiukempien aikataulujen puitteissa. (Vartia & Perkka-Jortikka 1994, 22.)

Työyhteisöjen kehittäminen nähdään nykyään kokonaisuuden kehittämisenä. Siihen katsotaan kuuluvan työntekijän hyvinvointi ja osaaminen sekä organisaation tuottavuus ja laatu. Tavoitteena on terve työyhteisö ja terve yksilö. Suomalaisen työyhteisön kannalta ongelmallisia piirteitä ovat Lindströmin (1994) mukaan:

1. Työn monipuolistuminen, kiireen ja vaatimusten lisääntyminen lisäävät työn kuormittavuuden tunnetta.
2. Vuorovaikutuksen vähyys ja kilpailuhenkisyys kiristävät ilmapiiriä ja ihmissuhteita työpaikoilla.
3. Vaatimus lisääntyvästä yhteistoiminnasta asettaa työyhteisölle uusia vaatimuksia
4. Vakavimmillaan ongelmat työyhteisössä voivat ilmetä henkisenä väkivaltana.

5. Nuorempien ikäpolvien erilaiset arvostukset aiheuttavat työyhteisöön muutospainetta.
6. Halukkuus hakeutua ennenaikaiselle eläkkeelle on nähtävissä oireena työyhteisön ongelmista.

Työnohjauksella voidaan lisätä sosiaalista tukea ja oppia vuorovaikutusta esimerkiksi eriävän mielipiteen ilmaisemista rakentavalla tavalla. Työnohjaus on sosiaalisen verkoston kehittämistä työelämään ja yksilön sosiaalisten taitojen lisäämistä. Todellinen sosiaalinen vuorovaikutus ja tuki syntyvät vain ihmisten keskinäisen, aidon kohtaamisen myötä. Työnohjauksen vaikuttavuus perustuu sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta välittyneeseen, kokemukselliseen tietoon itsestä työntekijänä, selkiytyviin työrooleihin ja -tavoitteisiin sekä ryhmän antamaan sosiaaliseen tukeen. Onnistuneen työnohjauksen tuloksena asenteet työpaikkaa kohtaan muuttuvat myönteisimmiksi, mikä on edellytys työkyvyn parantumiselle. (Moilanen 1995.)

Toimintaperiaatteena opettajien työnohjauksessa on luoda ohjattaville kokemusperäinen oppimistilanne, jossa he oppivat tiedostamaan ja tuntemaan itseään, suhdetta työhönsä, suhdetta kouluorganisaatioon kokonaisuutena sekä erityisesti oppilaisiin ja näiden oppimisprosesseihin. Työnohjauksen muotoja ovat yksilökeskeinen, ryhmämuotoinen ja yhteisöllinen työnohjaus. (Hämäläinen & Sava 1989, 190-191.)

4.3 Yksilölliset voimavarat

Yksilöllisiin voimavaroihin kuuluu ihmisen persoonallisuuteen liittyviä tekijöitä, jotka parantavat tai ylläpitävät hyvinvointia. Tällaisiin tekijöihin kuuluu esimerkiksi **koherenssin tunne**, joka kuvastaa sitä tapaa millä yksilö havainnoi ympäristöään ja maailmaa (Antonovsky 1979). Koherenssin tunteesta on käytetty nimitystä elämänhallinta (Kalimo 1988) ja elämänhallintakyky (Bäckman & Söderqvist 1990).

Voimakkaan elämänhallinnan tunteen omaavat ihmiset kokevat, että elämä on selitettävissä ja heillä on kyky ymmärtää ja tajuta vaikeita tilanteita. Koherenssin tunne koostuu Antonovskyn (1979) mukaan kolmesta eri ulottuvuudesta, jotka ovat ymmärrettävyys, mielekkyys ja hallittavuus. Ymmärrettävyydellä tarkoitetaan yksilön kykyä ymmärtää ympäristöään ja sen tapahtumia. Hallittavuuden kokemus on uskoa

siitä, että yksilö itse tai joku muu luotettava taho voi säädellä asioita ja tapahtumia. Mielekkyys taas muodostuu siitä, miten yksilö kokee oman elämänsä tarkoituksen. (Antonovsky 1979, 1987). Antonovsky (1988) mukaan elämän mielekkääksi kokeminen on koherenssin tunteen tärkein ulottuvuus. Stressin onnistunut hallinta riippuu kuitenkin koherenssin tunteen kokonaisuudesta. Hallinnan tunteen puuttuminen työstä ja ympäristöstä on nähty keskeiseksi stressin synnyssä. (Antonovsky 1988.)

Vahvan koherenssin tunteen omaava yksilö pystyy joustavaan ongelmanratkaisuun eikä ole ongelmatilanteissa sidottu yhteen käyttäytymismuotoon tai voimavaraan (Antonovsky 1979, 1987, 1993). Lisäksi vahva elämäntaloustaito johtaa tyytyväisyyteen ja turvallisuuden tunteeseen ja sillä on todettu olevan positiivinen yhteys terveyteen (Bäckman & Söderqvist 1990; Kalimo & Vuori 1988, 1990).

Yksilön **kompetenssi eli pätevyys** on myös tärkeä voimavaratekijä. Sillä tarkoitetaan sitä, miten päteväksi yksilö kokee itsensä jollakin elämäntilanteella. Kompetenssin kokemiseen liittyvät yksilön tiedot ja taidot sekä asennoituminen uuden oppimista kohtaan (Feldt & Ruoppila 1993). Warr (1990) tarkoittaa kompetenssilla yksilön psykologisia voimavaroja koettujen vaikeuksien tai paineiden käsittelyssä. Warrin (1987) mukaan pätevyys voi olla joko tilannesidonnaista (esimerkiksi työhön liittyvää) tai tilanteesta riippumatonta yleistä pätevyyttä. Pätevyyttä voidaan tarkastella sekä objektiivisesti (mitä yksilö todella kykenee tekemään) että subjektiivisesti (yksilön tunne omasta pätevyydestään).

Pätevyyden tunne pohjautuu yksilön aikaisemmin kokemiin ongelmallisiin tilanteisiin, joista hän on kokenut selviytyneensä. Kompetenssin tunne vaikuttaa arvioihin siitä, miten hyvin yksilö kykenee organisoimaan ja toteuttamaan toimintoja, joita ongelmatilanteen ratkaiseminen vaatii. (Ruoppila ym. 1986, 12.)

Myös **selviytymiskeinot** kuuluvat yksilöllisiin voimavaroihin. Selviytymiskeinojen avulla yksilö pyrkii säätämään vaikeita tilanteita (Monat & Lazarus 1985). Selviytymiskeinot (Kalimo 1987) on suomenkielinen vastine käsitteelle *coping*. Siitä käytetään myös nimitystä hallintakeinot (Kinnunen 1986) ja stressinkäsittelykeinot (Heinälä & Ruoppila 1988; Kalimo 1987; Feldt & Ruoppila 1993). Kalimo ja Vuori

(1988) pitävät selviytymiskäsitettä yleisimpänä, koska se ei rajoitu vain stressitilanteisiin ja se sisältää sekä aktiiviset ja passiiviset keinot.

Selviytymiskeinot riippuvat yksilöllisistä ja ympäristöllisistä tekijöistä sekä lisäksi niistä resursseista, joita on yksilön saatavilla. Resursseja ovat esimerkiksi terveys ja energia, positiiviset uskomukset, ongelmanratkaisu ja sosiaaliset taidot sekä materiaaliset resurssit. (Lazarus & Folkman 1984, 157-164.) Selviytymiskeinot voidaan jakaa Lazaruksen ja Folkmanin (1984) mukaan ongelmanratkaisuun suuntautuneisiin ja emootioihin suuntautuneisiin keinoihin. Ongelmanratkaisuun suuntautuneet keinot ovat todennäköisempiä silloin, kun yksilö arvioi tilanteen sellaiseksi, jota voi muuttaa. Ne voidaan jakaa kahteen päämuotoon ympäristöön suuntautuneisiin (esimerkiksi sosiaalisen tuen etsiminen, tiedon hakeminen ja menettelytapojen muuttaminen) ja itseen suuntautuneisiin keinoihin (esimerkiksi motivationaaliset muutokset ja vaihtoehtoisten palkitsemisjärjestelmien kehittäminen). Emootioihin suuntautuneita keinoja käytetään silloin, kun yksilö arvioi tilanteen sellaiseksi, ettei sitä pysty muuttamaan. Yksilöt käyttävät emootioihin suuntautuneita keinoja mm. ylläpitämään toivoa ja optimismia, kieltääkseen tosiasiat ja seuraamukset sekä käyttäytyäkseen niin kuin tapahtumalla ei olisi heille merkitystä. (Folkman & Lazarus 1984, 151.)

On havaittu, että stressaavassa tilanteessa kieltämistä tai välttämistä käyttävät yksilöt eivät koe aluksi niin paljon stressiä kuin ne yksilöt, jotka kohtaavat uhan heti alussa. Uhan alussa kohtaavat kokevat vähemmän stressiä myöhemmissä tilanteissa, koska ovat jo paremmin valmistautuneita vaatimuksiin kuin ne, jotka alussa kieltävät tai välttävät uhan. (Lazarus & Folkman 1984, 134-135.) Terve yksilö pystyy käyttämään enemmän energiaa selviytyäkseen vaikeista tilanteista kuin sairas yksilö. Oman itsensä kokeminen positiivisena on myös tärkeä selviytymiskeinojen psykologinen resurssi. (Lazarus & Folkman 1984, 159.)

5 ERITYISOPETTAJAN JA ERITYISLUOKANOPETTAJAN TYÖ

5.1 Erityisopetus Suomessa

Erityisopetus on yleisopetusta täydentävä koulumuoto, jolla pyritään auttamaan erityisen tuen tarpeessa olevia oppilaita. Erityisopetusta voidaan järjestää monella tavalla. Se voi olla luokkamuotoista, integroitua, osa-aikaista erityisopetusta tai poikkeuksellisin järjestelyin toteutettua opetusta (esim. sairaalassa tai kotona). Oppivelvollisista noin 16% (noin 94000 oppilasta) sai erityisopetusta jossakin muodossa vuosina 1994-95. Olennaisinta erityisopetuksen järjestämisessä on oppilaan yksilöllisten tarpeiden ja opiskeluedellytysten huomioiminen. (Laukkanen 1996, 1-3.)

Erityisoppilaiden ryhmittely erityisopetuksen eri osa-alueille määräytyy oppilaiden opetuksellisten tarpeiden mukaan ja opetus järjestetään osa-alueelle hyväksytyyn opetussuunnitelmaan perustuen. Erityisopetuksen osa-alueet ja niiden lyhenteet (Virtanen & Ratilainen 1996, 55-56.):

1. Mukautettu opetus (EMU)
Mukautettua opetusta järjestetään kehityksessä viivästyneillä tai lievästi kehitysvammaisille oppilaille.
2. Harjaantumisopetus (EHA I ja II)
Peruskoulun harjaantumisopetusta järjestetään keskiasteisesti ja vaikeasti kehitysvammaisille oppilaille.
3. Kuulovammaisten opetus (EKU)
Kuulovammaisten opetusta järjestetään kuulovammaisille ja kuurosokeille oppilaille sekä dysfaattisille oppilaille erityisesti silloin, kun he tarvitsevat viittomakieltä kommunikoinnin apuna.
4. Näkövammaisten opetus (ENÄ)
Näkövammaisten opetusta järjestetään eri tavoin näkövammaisille oppilaille.
5. Vammautuneiden opetus (EVY)
Vammautuneiden opetusta järjestetään oppilaille, joiden oppimisvaikeuksien syynä on neurologinen vamma tai kehityshäiriö tai liikuntavamma.
6. Sopeutumattomien opetus (ESY)
Sopeutumattomien opetusta järjestetään emotionaalisesti häiriintyneille ja sosiaalisesti sopeutumattomille oppilaille.

7. Puhe-, lukemis- ja kirjoittamishäiriöt (PULUKI)

Puhe-, lukemis- ja kirjoittamishäiriöisten oppilaiden osa-aikaista erityisopetusta järjestetään yleisopetuksen oppilaille. Osa-aikaista erityisopetusta voidaan järjestää myös niille oppilaille, joilla on oppimisvaikeuksia muissa oppiaineissa.

8. Muu vamma tai sairaus (MUU)

Luokkaan muu sairaus tai häiriö kuuluvat ne oppilaat, joilla on esimerkiksi epilepsia, diabetes, sydänvika ja joita ei voi opetuksellisten tarpeiden perusteella laskea edellä oleviin luokkiin.

Opettajan työ on ihmissuhdetyötä, jossa keskeisenä työvälineenä on työntekijän oma persoona. Työ vaatii tekijältään kykyä mm. asettua toisen ihmisen asemaan sekä hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja (Viinamäki 1997, 16). Pöyhösen (1987) mukaan ihmissuhdetyössä on erityispiirteinä työn emotionaalinen kuormittavuus, toisen ihmisen intensiivisten ja usein kielteisten tunteiden vastaanottaminen, käsitteleminen ja ammatillinen hallinta. Työhön sijoitetut epärealistiset tavoitteet ja ylisuuret henkilökohtaiset tarpeet johtavat usein pettymyksiin. (Pöyhönen 1987, 268.) Työn tulokset näkyvät vasta vuosien kuluttua, eivätkä aina ole omien toiveiden mukaisia (Raitasalo 1986, 56). Opettajan työ edellyttää siis työntekijältä mahdollisimman hyvää psyykkistä terveyttä. Kinnunen (1989) korostaa opettajien hyvinvoinnin merkitystä väestön kannalta ja toteaa opettajien hyvinvoinnin heijastuvan laajalti oppilaiden hyvinvointiin.

Monet yhteiskunnallistaloudelliset muutokset ovat vaikuttaneet peruskoulun erityisopetukseen niin Suomessa kuin muualla. Koulutuksen ja muodollisen kasvatuksen päätösvalta siirtyi vuonna 1993 suurimmaksi osaksi kunnille. Kunnat saivat valtaa päättää koulujensa kehittämisestä ja säästötoimenpiteistä. Vuonna 1992-1993 käynnistyi valtakunnallinen opetussuunnitelmien uudistaminen. Yhteinen opetussuunnitelma laadittiin peruskoulun yleis- ja erityisopetukselle ja samalla kunnat ja koulut saivat lisää vastuuta omien opetussuunnitelmien kehittämiseen. (Ihatsu, M., Ruoho, K. & Happonen, H.1996., 209-210.)

Uudistuvat oppimiskäsitykset, yksilöllisyyden korostaminen, ulkomaalaisten oppilaiden lisääntyminen kouluyhteisöön vaikuttavat koulun kehittämiseen ja toimintaan voimakkaammin kuin mitä ennen. Erityisopettajat joutuvat kohtaamaan myös erilaisia

työhön kohdistuvia vaatimuksia, joita pitää ottaa huomioon suunnittelussa ja organisoinnissa. (Ihatsu, M., Ruoho, K. & Happonen, H. 1996., 210.) Työn vaatimusten määrälliset ja laadulliset muutokset edellyttävät yksilöltä entistä parempia voimavaroja, jatkuvaa uuden oppimista ja joustavuutta (Kinnunen 1994, 222).

Vaikeimmin kehitysvammaisten oppivelvollisuusikäisten lasten harjaantumisopetus (EHA II) siirtyi 1.8.1997 sosiaalitoimesta opetustoimeen osaksi peruskoulun erityisopetusta. Näin peruskoululaissa turvataan kaikkien oppivelvollisuusikäisten oppioikeus. (L1368/1996, A 117/1997.)

Hautamäen (1992) mukaan erityisopetuksen järjestelmän ja erityisopettajien ammattikunnan kehitys tuo mukanaan uusia tuulia. Yhtenäinen peruskoulu on erityisopetusjärjestelmän perusvoimana ja tärkeää olisi, että se pystyisi joustamaan oppilaiden tarpeiden mukaisesti. Joustava koulu edellyttää molemmilta sekä opettajilta, että erityisopettajilta paljon. Opettajien olisi ymmärrettävä yhteistyön merkitys ja sen tuomat edut ja edellytykset. Erityisopettajat voisivatkin toimia enemmän konsultaatiotehtävissä yleisopetuksen piirissä. Tärkeitä yhteistyötahoja ovat mm. kodit ja oppilashuolto. Vanhempien osallistuminen opetussuunnitelmatyöhön on tuonut yhteistyölle uusia toimintamuotoja. Henkilökohtaisten opetussuunnitelmien ja kuntoutussuunnitelmien laatimista yhdessä vanhempien kanssa erityisopetuksen oppilaille pidetään tärkeänä.

Erityisopetuksen rikastuttavana tekijänä on myös kansainvälistyminen ja siinä tulee huomioida kansallisuus- ja taustaryhmät sekä yhteydet ulkomaille. Eurooppalaisten järjestelmien yhtenäistyminen sekä yhteyksien kehittyminen kuntoutukseen on ennustettava asia lähivuosikymmeninä.

5.2 Ammattina erityisopettaja tai erityisluokanopettaja

Erityisopetuksen virkanimikkeitä on kaksi: erityisluokanopettaja ja erityisopettaja. Entisten tarkkailuluokkien, apukoulun sekä muiden erityisluokkien opettajista käytetään nimitystä erityisluokanopettaja. Erityisluokanopettaja työskentelee luokkamuotoisessa erityisopetuksessa eri osa-alueilla. (Peruskouluasetus 1984/718.) Erityisopettaja työskentelee luokattomassa eli osa-aikaisessa erityisopetuksessa yhdellä tai useammalla

koululla. Peruskoulun saavutettavuutta koskevan selvityksen mukaan erityisopetuksen opettajien lukumäärä lukuvuonna 1994-1995 oli 3713, joista vailla kelpoisuutta oli 7,2% (Ojala 1996).

Heikinheimon mukaan erityisopettajan työ on yksi vastuullisimmista ja rasittavimmista töistä. Vaikeuksia ja rasituksia on monella muullakin alalla, mutta seuraavat asiat kuvastavat varmasti tavalla tai toisella jokaista opetus- ja kasvatusalalla toimivaa työntekijää. Heikinheimo (1988, 20-33) kirjoittaa tiivistelmän opettajan työn rasituksista:

1. oman persoonallisuuden käyttö työvälineenä
2. eläytyvä ja vastaanottava kuunteleminen
3. hädän, tuskan, ahdistuksen, pettymyksen ja vihan kohtaaminen
4. suuri työmäärä ja työn rajaamisen vaikeus
5. vaikeus nähdä työnsä tuloksia
6. työskentely rasituksen kanssa
7. yksinäisyys ja tuen puute
8. jatkuvan kasvun ja tiedostamisen paine
9. vaikeus omien tarpeiden tyydyttämiseen
10. työn heijastuminen omaan vapaa-aikaan

Erityisopettajan työ on varsin autonomista, mutta se on silti riippuvainen muiden työyhteisön jäsenten työpanoksesta ja yhteistyökyyvystä. Erityisopettaja on osa laajempaa pedagogista verkostoa ja siten riippuvainen sen toiminnan tuloksellisuudesta. Samalla hän on yhteisöllinen voimavara koko muulle kouluyhteisölle. (Tuunainen, Ihatsu & Turjanmäki 1996.) Opettajan työnkuva ja oma ammatillinen minäkäsitys ovat tärkeitä juuri sen vuoksi, että ne ilmaisevat kuinka opettaja reflektoi omaa työtään ja itseään sen tekijänä. Näiden käsitystensä maailmassa opettaja tekee työtään ja elää elämäänsä. Juuri näistä opettajan omaa työtään ja itseään koskevista käsityksistä riippuu, millaiseksi hänen työnsä muodostuu ja millaisia ovat sen tulokset. (Yrjönsuuri 1990.)

Ihatsu, Ruoho ja Happonen (1997) ovat selvittäneet laaja-alaisen erityisopettajan toimenkuvaa, työn muutosta sekä tulevaisuuden näkymiä. Erityisopettajan vastauksista nousi esiin kolme keskeistä asiaa: 1) Opettajien reagoitavat taloudellisen laman aiheuttamaan uhkaan. Yhteiskunnallinen tilanne vaikutti hajanaiselta ja tulevaisuus nähtiin epämääräisenä jopa pelottavana. 2) Opettajien näkemykset laman vaikutuksista yhteiskunnan, koulun, perheiden ja oppilaiden elämään. Kiristynyt taloudellinen tilanne

heijastui koulutyöskentelyyn sekä perheiden lisääntyviin ja vaikeutuviin ongelmiin. 3) Erityisopettajan työn muutospainet ja muutoksen suunnat. Työmäärän sekä työn vaatimustason nähtiin kasvaneen. (Ihatsu, Ruoho & Happonen 1997.)

Erityisopettajan tehtävänä on auttaa ja tukea erityisopetuksen tarpeessa olevaa yksilöä hänen opiskelussaan. Erityisopettaja työnkuvaan kuuluu monenlaisia ammattirooleja. Ström (1996) määrittelee tutkimuksessaan seitsemän erilaista roolia: erityisopettaja opettajana, oppilashuoltajana, ohjaajana, nuorallatanssijana, puolustusasianajajana, kasvattajana ja resurssihenkilönä.

1. Erityisopettajan rooli opettajana vastaa hyvin niihin odotuksiin ja vaatimuksiin, joita erityisopettajan odotetaan kohtaavan osa-aikaisessa erityisopetuksessa. Tämän roolin kuvaan kuuluu terapeuttisuus ja roolikeskeisyys. Erityisopettajat pitävät tässä roolissa tärkeänä oppilaiden emotionaalisen kehityksen tukemista kognitiivisten valmiuksien ohella.
2. Ohjaajan roolissa erityisopettajilla on tärkeä asema koulun resurssien kehittämisessä ja hyödyntämisessä niin erityisopetuksessa kuin yleisopetuksessakin.
3. Nuorallatanssijan roolissa erityisopettajat kokevat, että heihin kohdistuu monenlaisia, usein vastakkaisiakin odotuksia. Tästä saattaa olla seurauksena riittämättömyyden tunne, koska he eivät kykene vastaamaan kaikkiin odotuksiin ja vaatimuksiin.
4. Puolustusasianajan roolilla tarkoitetaan sitä, että erityisopettaja on koulussa heikkojen oppilaiden puolella, valvoen ja puolustaen heidän etujaan sekä yrittäen saada heille mahdollisuuden yksilöllisiin työskentelytapoihin. Koulussa erityisopettajat pyrkivät tekemään yhteistyötä muiden opettajien kanssa keskustelemalla erityistarpeita vaativista oppilaista ja antamalla heille neuvoja vaihtoehtoisista työskentelytavoista.
5. Oppilashuoltajan roolissa erityisopettajat ovat tärkeässä roolissa koulun oppilashuoltotyössä. He ovat asiantuntijoita oppimisvaikeuksissa ja tuntevat hyvin oppilaat.

6. Kasvattajan roolissa erityisopettaja ei pelkästään opeta vaan toimii myös kasvattajana. Hän antaa lapselle aikuisen mallin, turvallisuutta ja asetta selkeitä rajoja.
7. Resurssihenkilön roolissa erityisopettaja on oppilaiden ja opettajien ns. tukihenkilö.

5.3 Erityisopettajan työn arvostus

Työtyytyväisyyteen liittyy läheisesti ammatin arvostus, joka voi olla yleistä arvostamista ja toisaalta työntekijän oman ammattinsa arvostamista (Asp & Peltonen 1980, 57). Taloustutkimus teki syksyllä 1996 Suomen Kuvalehden toimeksiannosta ammatinarvostustutkimuksen (365 ammattia), jolla haluttiin selvittää laman vaikutuksia ammattien arvostukseen. Tuloksia vertailtiin aiempaan vuonna 1991 tehtyyn vastaavaan tutkimukseen.

Erityisluokanopettaja sijoittui ammattien arvostuslistalla varsin korkealle: 28. sija (48. sija aiemmassa tutkimuksessa vuodelta 1991). Vertailun vuoksi voidaan mainita peruskoulun rehtorin sijoittuneen sijalle 51. ja luokanopettajan sijalle 62. Kaikenkaikkiaan hyvinvointiyhteiskunnan avainammattien arvostus oli nousussa, kun taas bisnesammattien arvostus kansalaisten silmissä oli laskemaan päin. (Saarikoski 1996.)

Erityisopetusta saaneiden lasten vanhemmat ovat arvioineet erityisopettajien ammattitaidon hyväksi. Sen sijaan luokanopettajien ja aineenopettajien koulutukseen on kaivattu lisää erityispedagogiikan opintoja, koska heidän erityispedagogiset tiedot, taidot ja asenteet on arvioitu puutteellisiksi. (Blom ym. 1996, 596.)

5.4 Erityisopettajan ja erityisluokanopettajan työn ongelmat

McLeodin (1988, 248-249) mukaan suurin ongelma erityisopettajan työssä on ammatillinen eristäytyneisyys. Yhtenä syynä eristäytymiseen hän näkee, että erityisopettaja rooli poikkeaa muiden opettajien rooleista. Tämä johtaa esimerkiksi hallinnon puolella siihen, että erityisopetuksen laatuun ei luoteta eikä myöskään anneta

tukea. Toisena ongelmana hän kokee, että erityisopettaja työskentelee paljon yksin eikä koulussa ole muita opettajia, joilla olisi samantyyppisiä ongelmia ratkaistavana.

Erityisopettajan ammattitaidon keskeinen kriteeri on yhteistyökyky. Sillä on erityisopettajalle ja erityisluokanopettajalle vielä suurempi merkitys kuin yleisopetuksessa työskenteleville, koska erityisoppilaan opetuksessa toimii useita ammatti-ihmisiä ja organisaatioita. Lisäksi harvaan asutuissa kunnissa on omat yhteistoiminnan erityispiirteensä, joita aiheutuu mm. pitkistä välimatkoista ja pienistä opetusryhmistä. (Tuunainen, Ihatsu & Turjanmäki 1996, 196.)

Strömin (1996) tutkimuksessa erityisopettajat pitivät samanaikaisopetusmallia edistyksellisenä vaihtoehtona klinikkaopetukselle, mutta puuttuvat yhteistyöperinteet, ainekeskeinen opetus sekä eriyttämisen puute vaikeuttavat mallin toimivuutta. Erityisopettajan samanaikaisopettajan rooli supistuu usein avustavan opettajan rooliksi. (Ström 1996.)

Oppilashuoltajan roolissa ongelmia syntyy siinä, kun erityisopettaja joutuu ottamaan kuraattorin roolin, jolloin oppilashuoltoryhmä jää vaille tukea. Joustavasti toimiva oppilashuoltoryhmä voi tukea erityisopettajan työtä, jos siinä on selkeät roolit ja vastualueet. Strömin (1996) mukaan kouluja voitaisiin kehittää siihen suuntaan, että erityisopettajalla olisi yhä suurempi vastuu koulun oppilashuollon suunnittelussa. Jos erityisopettaja on ainut erityisopettaja koko koulussa hän saattaa joutua organisoimaan koko erityisopetuksen koulussa. (Ström 1996.)

Erityisopettaja kohtaa työssään monenlaisia stressitekijöitä. Brownell (1997) kuvaa keinoja, joilla voidaan kehittää erityisopettajan kykyä selvitä työn stressaavista tilanteista. Erityisopettajan tulisi asettaa työlleen realistisia tavoitteita ja odotuksia sekä pitää kirjaa oppilaidensa edistymisestä. Hänen mukaansa olisi tärkeää tehdä ero työn ja henkilökohtaisen elämän välillä, pyrkiä kehittämään tehokkaita työskentelytapoja ja yksilöllisiä coping-strategioita. Esimieheltä saadun palautteen lisäksi tulisi etsiä myös vaihtoehtoisia tapoja saada palautetta työstään. (Brownell 1997.)

5.5 Aikaisempia opettajien hyvinvointia kuvaavia tutkimuksia

Tuoreessa opettajien hyvinvointia koskevassa tutkimuksessa joka kolmas opettajista ilmoitti, ettei usko jaksavansa ammatissaan vanhuuseläkkeelle asti. Opettajista 15 prosenttia kertoi olevansa asiasta täysin ja joka viides melko varma. Tutkimuksessa 65 prosenttia opettajista kuvasi työviihtyvyyttään hyväksi tai erittäin hyväksi. Kuitenkin 83% opettajista kuvasi työmotivaatiotaan erittäin tai melko hyväksi. Heidän todettiin olevan työhönsä sitoutuneita. Jopa 80 prosenttia ilmoitti olevansa voimakkaasti sitoutunut työhönsä ja tekevänsä enemmän kuin tarvitsisi. Opettajat arvioivat yleisesti työilmapiirin sekä työolosuhteet hyväksi. Tulosten perusteella opettajat ovat siis väsyneitä, mutta kuitenkin työhönsä sitoutuneita ja motivoituneita. (Opettaja 1998, 8.)

Aikaisempien opettajatutkimusten mukaan (Kinnunen 1989; Mäkinen 1982) keskimäärin joka neljäs tai viides opettaja kokee stressiä ja uupuu työssään siten, että hänen hyvinvointinsa heikentyy. Verrattuna muuhun työikäiseen väestöön opettajat ovat kuitenkin tutkimusten perusteella olleet suhteellisen terve ammattikunta (Ilmarinen ym. 1985).

Suomessa erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointia koskevia tutkimuksia ei ole paljoakaan tehty. Kinnunen, Rasku ja Parkatti (1993) ovat tutkineet ikääntyvän opettajan hyvinvointia työssä. Tutkimuksen kohdejoukkona oli 45-59-vuotiaita peruskoulun ala-asteen luokanopettajia, yläasteen, lukion ja ammattioppilaitosten aineopettajia sekä erityisluokanopettajia. Henkinen hyvinvointi työssä osoittautui työn kokemisen näkökulmasta melko hyväksi. Opettajat olivat tyytyväisiä työhönsä, vaikka heillä ilmeni psykosomaattisia stressioireita kohtalaisen runsaasti. Työuupumusoireita koettiin keskimäärin harvoin tai silloin tällöin. Opettajien henkisen hyvinvoinnin taso arvioitiin hyväksi myös voimavarojen näkökulmasta. He kokivat hallitsevansa työnsä ja heidän elämänhallintakykynsä oli hyvä. He saivat myös riittävästi sosiaalista tukea sekä työssä että kotona. Erityisluokanopettajilla näytti tutkimuksen mukaan olevan parhaimmat voimavarat, mutta he myös edustivat nuorempaa ikäryhmää. Opettajat olivat arvioineet työyhteisön ihmissuhteet keskimäärin kohtalaisen hyväksi. Kuitenkin he pitivät oppilassuhteita vieläkin parempina, vaikka useimmiten stressitilanteet liittyivät juuri oppilaisiin. Tutkimuksessa ilmeni myös, että opettajat olivat kohtalaisen terveitä ja toimintakykyisiä. Samoin heidän työkykynsä osoittautui henkisten ja

ruumiillisten vaatimusten kannalta melko hyväksi. Opettajista kolmannes oli ajatellut vähintäänkin usein eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista eläkeikää. (Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993.)

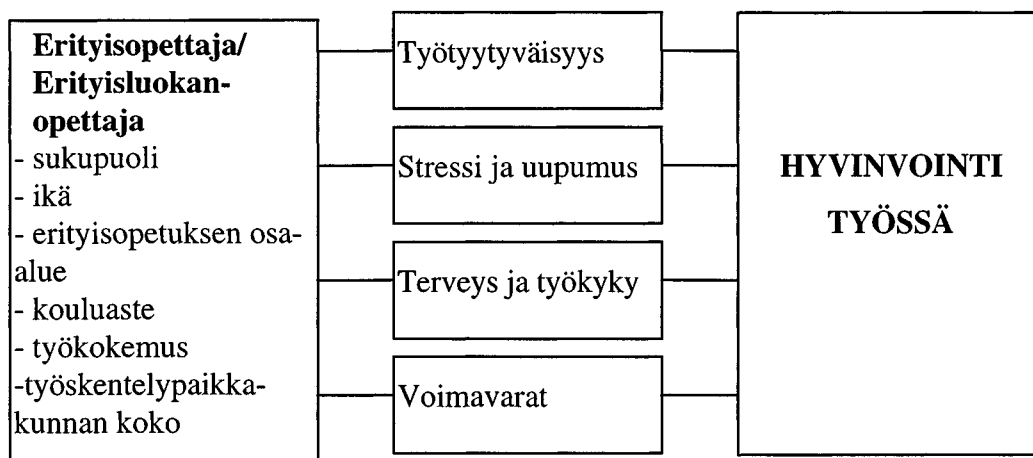
Naisopettajien ja -sosiaalityöntekijöiden psyykkisen rasittuneisuuden tutkimuksessa opettajat olivat tyytymättömiä ammattiinsa ja noin kolmannes heistä ilmoitti haluavansa vaihtaa nykyisen työnsä johonkin muuhun työhön. Viinamäki (1997) toteaa, että ammattiinsa tyytymättömät opettajat voivat varsin usein huonosti. Peräti 41%:lla opettajista todettiin jonkinasteinen mielenterveydenhäiriö ja 24% heistä arvioitiin ainakin lievästi masentuneeksi. Psykkiseen rasittuneisuuteen liittyviä tekijöitä olivat sosiaalisen tuen vähyys, halu vaihtaa opettajan työ muuhun työhön, riittämätön mahdollisuus keskustella työasioista työtovereiden kanssa ja toistuva alkoholin käyttö. Vain noin 5% arvio terveydentilansa melko huonoksi tai erittäin huonoksi. Opettajien arviot lähivuosien kehitysnäkymistä olivat hieman sosiaalityöntekijöitä pessimistisempiä. Molemmat ryhmät arvioivat yhteiskunnan vaikuttajatahojen tuen huononevan, työmäärän ja epätietoisuuden työn tavoitteista kasvavan sekä työn tavoitteiden saavutettavuuden vaikeutuvan. (Viinamäki 1997.)

Paavilainen ja Paavola (1990) havaitsivat tutkimuksessaan, että erityisopettajat olivat melko tyytyväisiä työhönsä kouluasteesta riippumatta. Lehtinen ja Uusinoka (1991) taas ovat tutkineet erityisluokanopettajien ja erityiskoulujen rehtoreiden työtyytyväisyyttä. Tutkimustulosten perusteella miehet olivat tyytyväisempiä kuin naiset. Osa-alueista tyytyväisin oli ESY-opettaja ja tyytymättömin EMU-opettaja.

Vertailtaessa tutkimustuloksia on havaittavissa, että opettajat ovat jonkin verran väsyneempiä, uupuneempia ja työhönsä tyytymättömämpiä uusimmissa tutkimuksissa kuin aiemmissa. 1990-luvun taloudellisen laman vaikutukset lisääntyneine kuormitustekijöineen saattavat olla yhtenä syynä opettajien heikentyneeseen hyvinvointiin. Tulokset eivät kuitenkaan ole täysin keskenään vertailtavissa, koska tutkimusten näkökulmat ja tutkimusjoukot eivät ole yhteneviä.

6 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tavoitteena oli muodostaa kuva erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvoinnista työssä perustuen opettajien omakohtaisiin kokemuksiin ja arviointeihin. Lähtökohtana tämän tutkimuksen viitekehykselle oli Kinnusen, Parkatin & Raskun (1993) tutkimusprojekti ”Ikääntyvä opettaja”, jossa hyvinvoinnin katsotaan rakentuvan yksilön ja työn välisestä vuorovaikutuksesta työn asettaessa yksilölle sekä yksilön työlleen vaatimuksia ja odotuksia. Hyvinvointi määräytyy siitä, kuinka työntekijän voimavarat vastaavat työn vaatimuksiin ja miten yksilön odotukset ja työn tarjoamat mahdollisuudet ovat tasapainossa keskenään. Hyvinvointia selvitettiin työtyytyväisyyden, työn kuormittavuuden, stressin ja uupumuksen sekä terveyden ja työkyvyn kautta. Yksilön voimavarojen katsottiin sekä kuvaavan että toisaaltaan ylläpitävän hyvinvointia. Voimavaroina käsiteltiin yksilöllisiä, sosiaalisia ja työn tarjoamia voimavaroja.



KUVIO 1. Hyvinvoinnin rakentuminen.

Tutkimuksemme ongelmat:

1. Millainen on erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointi työssä?

- 1.1 Millainen on erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työtyytyväisyys?
- 1.2 Kuinka kuormittuneita erityisopettajat ja erityisluokanopettajat työssään ovat (stressitunteukset, stressi- ja uupumusoireet)?
- 1.3. Millaisia kuormitustekijöitä erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työ sisältää?
- 1.4. Millainen on erityisopettajien ja erityisluokanopettajien terveys ja työkyky?
- 1.5. Miten taustatekijät (sukupuoli, ikä, kouluaste, erityisopettaja/erityisluokanopettaja, osa-alue, työkokemus, työskentelykunnan koko) ovat yhteydessä hyvinvoinnin eri osa-alueisiin?
- 1.6. Millaiset ovat erityisopettajan ja erityisluokanopettajan hyvinvointia työssä ylläpitävät voimavarat?
 - 1.6.1. Millaiset ovat erityisopettajien ja erityisluokanopettajien voimavarat (yksilölliset, sosiaaliset ja työn tarjoamat voimavarat)?
 - 1.6.2. Miten taustatekijät ovat yhteydessä voimavaroihin?
- 1.7. Miten voimavarat ja hyvinvointi (työtyytyväisyys, stressi- ja uupumusoireet, terveys ja työkyky) ovat yhteydessä toisiinsa?

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Tutkimuksen kohdejoukko ja aineiston kerääminen

Tutkimuksen perusjoukko koostui Opetusalan Ammattijärjestöön kuuluvista yhteensä 2736 erityisopettajasta ja erityisluokanopettajasta. Otos poimittiin jäsenrekisteristä satunnaisotannalla ammattiryhmän mukaan ositettuna (erityisopettajat 53% ja erityisluokanopettajat 47%). Tutkimusaineisto kerättiin postikyselynä. Kyselylomake (liite 2) lähetettiin 26.3.1998 yhteensä 200 erityisopettajalle ja erityisluokanopettajalle.

Kyselylomakkeista palautui määräaikaan mennessä 123 kappaletta eli 61,5%. Vastaajien henkilöllisyys ei tullut missään vaiheessa tutkimusta ilmi, joten palautuskehoitus lähetettiin satunnaisesti valituille 80 erityisopettajalle ja erityisluokanopettajalle tietämättä sitä, olivatko he jättäneet vastaamatta vai eivät. Palautuskehoitukseen ei liitetty uutta kyselylomaketta. Karhukierroksen jälkeen palautusprosentti oli 71%.

Yksi kyselylomake palautui, koska osoite oli tuntematon. Lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 67%. Selvittämättömään katoon laskettiin vastaamatta jättäneet sekä väärän osoitetiedon vuoksi tavoittamatta jäänyt koehenkilö. Kaikkia lomakkeita ei voitu ottaa tarkasteluun mukaan, koska osa kyselylomakkeen palauttaneista oli jo eläkkeellä tai muissa työtehtävissä (4%). Selvittämättömän kadon osuus oli 29%.

7.2 Koehenkilöiden kuvaus

Kyselyyn vastasi 134 erityisopettajaa ja erityisluokanopettajaa. Heistä naisia oli 105 ja miehiä 29. Kyselyyn vastanneiden iät vaihtelivat 26-59 vuoteen ($ka = 44.6$, $s = 8.37$). Tulokäsittelyssä tutkitut jaettiin kolmeen ikäryhmään: alle 40-vuotiaat, 41-50-vuotiaat ja yli 51-vuotiaat. Taulukosta 1. käy ilmi taustamuuttujien tarkemmat kuvaukset. Vastanneista noin puolet työskenteli ala-asteella, yläasteella työskenteli 17% ja molemmilla kouluasteilla noin 30%. Luokattomia erityisopettajia oli kolmannes ja loput työskentelivät erityisluokanopettajina eri osa-alueilla tai niiden yhdistelmissä. Opettajat,

jotka työskentelivät sekä luokattomassa että luokkamuotoisessa erityisopetuksessa luokiteltiin tässä tutkimuksessa erityisluokanopettajiin. Opetusalan Ammattijärjestön jäsenrekisteristä ei ilmene erityisluokanopettajien osa-aluetta. Eräillä osa-alueilla työskenteli vain muutama erityisluokanopettaja, joten tilastollista käsittelyä varten osa-alueita jouduttiin yhdistämään. Osa-alueet ryhmiteltiin neljään luokkaan: 1) EMU ja ESY 2) EHAI & II ja EVY 3) luokaton erityisopetus ja 4) muut, johon kuuluvat esimerkiksi autismiopetuksessa, sairaalaopetuksessa ja eri osa-alueiden yhdistelmissä työskentelevät erityisopettajat ja erityisluokanopettajat. Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työskentelyalueena oli 1-10 koulua. Suurimmalla osalla oli kelpoisuus virkaan (92,5%) ja vakinainen virkasuhde (88,1%). Vastanneista 9% työskenteli rehtorina tai koulun johtajana. Erityisopettajat/erityisluokanopettajat olivat toimineet opettajan työssä keskimäärin 16 vuotta ja heidän työkokemuksensa vaihteli 0-34 vuoteen. Pienissä, alle 15000 asukkaan kunnissa työskenteli noin 40%, keskisuurissa (15000-50000) ja suurissa (yli 50000) kaupungeissa toimi kummassakin noin 30% vastaajista.

TAULUKKO 1. Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien taustatiedot

Taustamuuttujat	N	%	ka	s
Sukupuoli				
nainen	105	78.4		
mies	29	21.6		
Ikä			44.58	8.37
0-40	39	29.1		
41-50	57	42.5		
51-60	38	28.4		
Kouluaste				
ala-aste	68	51.1		
yläaste	23	17.3		
molemmat	42	31.6		
Osa-alue				
EMU	33	24.6		
EHAI	23	17.1		
EHA II	2	1.5		
ESY	12	9.0		
EVY	1	0.7		
Luokaton eo.	41	30.6		
Muu	9	6.7		
yhdistelmä	13	9.7		
Erityisopettaja/ erityisluokanopettaja	41	30.6		
	93	69.4		
Kelpoisuus				
on	124	92.5		
ei	10	7.5		
Virkasuhde				
vakinainen	118	88.1		
muu	16	11.9		
Rehtori				
kyllä	12	9.0		
ei	122	91.0		
Työskentelykunnan koko				
alle 15000	51	38.6		
15000-50000	40	30.0		
yli 50000	41	31.1		
Työkokemus				
eo/erityisluokanopettaja			14.24	8.47
opetusala yhteensä:			16.22	9.08
alle 10 vuotta	45	33.6		
10-20 vuotta	43	32.1		
yli 20 vuotta	46	34.3		

7.3 Muuttajat ja niiden mittaaminen

Tutkimus toteutettiin postikyselynä kyselylomakkeella. (liite 2) Kyselylomakkeen laadinnassa käytettiin tukena Työterveyslaitoksen ”Ikääntyvä arvoonsa: Ikääntyvä opettaja” -tutkimusohjelmassa (1993) sekä Feldtin ja Ruoppilan (1993) tutkimuksessaan käyttämiä lomakkeita. Osa kysymyksistä otettiin näistä suoraan, osaa muokattiin vastaamaan paremmin tutkimuksen tavoitetta ja osa kehitettiin itse. Lomake esitettiin yhteensä 20 erityisopettajalla ja erityisluokanopettajalla. Lisäksi pyysimme muutamalta erityisopettajalta parannusehdotuksia ja kommentteja, joiden pohjalta lomake sai lopullisen muotonsa.

Kyselylomakeessa kysyttiin seuraavia asioita:

Taustatiedoissa (kysymykset 1-13) kysyttiin sukupuolta, ikää, kouluastetta, erityisopetuksen osa-aluetta, kelpoisuutta, tutkintoa, virkasuhteen laatua, jatko- tai täydennyskoulutukseen osallistumista, rehtorina toimimista, lomautuksia ja vuorotteluvapaalla olemista, erityisopettajana/erityisluokanopettajana ja mahdollisesti luokanopettajana toimimaa aikaa, oppilasmäärää, koulujen lukumäärää sekä työskentelykunnan asukasmäärää.

Työtyytyväisyyttä ja työtä koskevissa osioissa kysyttiin suoralla kysymyksellä tyytyväisyyttä omaan työhön (kysymys 14) ja alanvaihtohalukkuutta (kysymys 25j). **Työn kuormittavuutta** selvitettiin kysymyksillä työn rasittavuuden muutoksesta (kysymys 20) ja rasittavuuden muutoksen syistä (kysymys 21, Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993). Lisäksi haluttiin selvittää työympäristön fyysisiä rasitustekijöitä (kysymys 18, Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993) sekä työn vaatimuksia ja mahdollisia kuormitustekijöitä (kysymys 19, Paavilainen & Paavola 1990).

Stressi- ja uupumusosioissa pyydettiin arvioimaan omaa työstressiä (kysymys 24, Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993), psykosomaattisia oireita (kysymys 28, Kinnunen, Parkatti & Rasku 1993) sekä työuupumusoireita (kysymys 26, Maslach & Jackson 1981). Lisäksi affektiivista hyvinvointia mitattiin Warrin (1990) masentuneisuus-ahdistuneisuus-mittarilla (kysymys 25).

Terveyttä ja työkykyä kartoitettiin pyytämällä koehenkilöitä arvioimaan omaa terveydentilaansa. Lomakkeessa kysyttiin myös sairauslomapäiviä ja mahdollista työtä haittaavaa pitkäaikaissairautta (kysymykset 53-55). Työkykyä pyydettiin arvioimaan sekä henkisten että fyysisten vaatimusten kannalta (kysymykset 56-57). Yksilön työkykyyn liittyvissä ominaisuuksissa tapahtunutta muutosta pyydettiin arvioimaan kysymyksessä 27. Osion kysymykset perustuivat Kinnusen, Parkatin & Raskun (1993) tutkimuksessa käyttämään lomakkeeseen.

Voimavaroista selvitettiin yksilöllisiä, sosiaalisia ja organisatorisia voimavaroja. Yksilöllisinä voimavaroina käsiteltiin koherenssia eli elämänhallintaa (kysymykset 34, 39-51), kompetenssia eli pätevyyttä (kysymykset 37-38) ja selviytymiskeinoja (kysymys 52). Sosiaalisista tukea kartoitettiin kysymällä tuen saantia eri tahoilta (kysymys 29), työyhteisön vuorovaikutussuhteita (kysymys 15), perheeltä ja lähipiiriltä saatua tukea (kysymykset 32-33) sekä mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen (kysymys 31). Työn tarjoamia piirteitä (kysymys 17) käsiteltiin organisatorisina voimavaroina.

Avoimilla kysymyksillä työn antoisimmista ja rasittavimmista puolista sekä tulevaisuuden näkymistä annettiin mahdollisuus tuoda esiin asioita, joita lomakkeessa ei käsitellä. Avoimien kysymyksiä vastauksista on liitetty lainauksia tulososuuteen.

Aineiston käsittelyä varten muuttujat käännettiin siten, että arvo 1 ilmaisee heikointa ja suurin arvo parasta hyvinvointia työssä. Käännetty muuttujat on esitetty muuttujaluettelon yhteydessä (liite 3).

7.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmasta. Tutkimuksen hyvällä reliabiliteetilla osoitetaan, että se mittaa luotettavasti jotain. Se ei kuitenkaan yksinään riitä osoittamaan mittarin hyvyttä (Karma 1983, 56). Mittarin ja mittausten validiteetilla tarkoitetaan niiden päätelmien sopivuutta, mielekkyyttä ja käyttökelpoisuutta, joita mittaustuloksista tehdään (Nummenmaa, Kontinen, Kuusinen & Leskinen 1997, 203).

7.4.1 Tutkimuksen reliabiliteetti

Aineiston käsittelyn helpottamiseksi tutkimusaineistosta muodostettiin summamuuttujia siten, että osiot laskettiin yhteen ja lopputulos jaettiin osioiden määrällä. Summamuuttuja on jatkuva muuttuja, jonka arvot asettuvat alkuperäisten kysymysten vaihteluvälille. Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalón (1995, 101) mukaan summamuuttujien muodostaminen on eduksi reliaabeliuden kannalta, koska osioiden arvoja yhteenlaskettaessa satunnaisvirheet kumoavat toisiaan ja näin tulos tarkentuu.

Sisäinen reliabiliteetti kertoo mittarin hyvydestä ja ulkoinen reliabiliteetti mittauksen pysyvyydestä, millä tarkoitetaan mittarin kykyä tuottaa mittaustuloksia, jotka perustuvat todelliseen tutkittavaan ilmiöön, eivät sattumaan (Tähtinen & Kaljonen 1996, 138-139). Jokaisen muodostetun summamuuttujan sisäistä reliabiliteettia testattiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Se voi saada 0:n ja 1:n välillä olevia arvoja. Mitä enemmän reliabiliteettikerroin lähestyy yhtä sitä yhdenmukaisempia kysymysosion vastaukset ovat keskenään (Tähtinen & Kaljonen 1996, 139).

Tässä tutkimuksessa *stressioireita* (psykosomaattisiaoireita) kuvaava summamuuttuja muodostettiin kysymyksen 28 yhdeksästä osiosta ($\alpha = .85$), jotka on valittu Kinnusen ja Parkatin (1993) ja Feldtin & Ruoppilan (1993) tutkimuksissaan käyttämistä kokonaisuuksista. Stressioiremittari käännettiin siten, että arvo 5 ilmaisee myönteisintä ja arvo 1 kielteisintä vaihtoehtoa.

Warrin (1990) mittarilla arvioitiin *affektiivista hyvinvointia* työssä koettujen ahdistuneisuuden-masentuneisuuden tuntemuksien yleisyyttä. Kysymyksestä 25 muodostettiin kolme summamuuttujaa: ahdistuneisuus ($\alpha = .83$, osiot 25a, b, d, e, h, l), masentuneisuus ($\alpha = .85$, osiot 25c, f, g, i, j, k) ja mittari kokonaisuudessaan ($\alpha = .90$, osioita 12). Osiot käännettiin samansuuntaisiksi siten, että arvo 5 ilmaisee myönteisintä arvioita ja arvo 1 kielteisintä arvioita ahdistuneisuuden-masentuneisuuden tuntemuksista.

Työuupumusoireet ($\alpha = .71$) selvitettiin Maslachin ja Jacksonin (1981) mittariin pohjautuvilla 9 osiolla (kysymys 26a-i). Työuupumusoiremittarissa osiot käännettiin

samansuuntaisiksi siten, että arvo 5 ilmaisee myönteisintä ja arvo 1 kielteisintä vaihtoehtoa.

Voimavaroista elämänhallinnan eli *koherenssin* tunteesta (kysymykset 39-51) muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = .83$). Mittarin osioita ei jaettu mielekkyyttä, hallittavuutta ja ymmärrettävyyttä mittaaviin summamuuttujiin vaan mittaria käytettiin kokonaisuudessaan Antonovskyn (1987) suosituksen mukaan. Osiot käännettiin samansuuntaisiksi siten, että arvo 7 ilmaisee korkeinta ja arvo 1 heikointa koherenssin tunnetta.

Erilaisista työtehtävistä selviytymisellä kartoitettiin työn hallintaa osana *kompetenssia* ($\alpha = .72$), kysymys 37. Kompetenssimittari käännettiin siten, että arvo 5 ilmaisee myönteisintä ja arvo 1 kielteisintä vaihtoehtoa.

Selviytymiskeinoja tutkittaessa pyydettiin opettajaa ensin kuvailemaan jotakin vaikeaa, stressaavaa tilannetta, jonka oli työssään kokenut parin viimeisen kuukauden aikana. Sen jälkeen pyydettiin arvioimaan, miten hyvin erilaiset lähestymistavat kuvasivat hänen tapansa selvittää kyseinen tilanne. Lisäksi pyydettiin vielä yleisesti arvioimaan kyseistä tilannetta. (Folkman & Lazarus 1988; Rajala 1988; Rasku 1993; Feldt & Ruoppila 1993.) Selviytymiskeinoista muodostettiin kolme summamuuttujaa faktorianalyysin avulla (liite 4). Muodostetut summamuuttujat olivat 1)ongelmanratkaisuun suuntautuneet keinot ($\alpha = .58$, osiot 52a, b, c, f; b ja f käänteisenä), 2) sosiaalisen tuen etsiminen ($\alpha = .73$, osiot 52d, e, g), ja 3) torjunta ($\alpha = .73$, osiot 52h, k). Faktorianalyysin perusteella osiot 52i, j, l, m poistettiin alhaisen kommunaliteetin takia.

Työssä koettua *sosiaalista tukea* (kysymys 29) mitattiin summamuuttujalla, jossa kysyttiin eri tahoilta saadun tuen määrää ($\alpha = .68$). Sosiaalisen tuen -mittari käännettiin siten, että arvo 5 ilmaisee myönteisintä ja arvo 1 kielteisintä vaihtoehtoa. Työyhteisön ilmapiiriä, työtoveri- ja esimissuhteita (kysymys 15) kartoitettiin myös summamuuttujalla ($\alpha = .89$). Osiot e, f, g ja i ovat käänteisiä. Osio b ” Suhteet ovat aika ystävälliset, mutta pinnalliset”, koska se alensi Cronbachin alfaa.

TAULUKKO 2. Hyvinvointiosoiden Cronbachin alfa-kertoimet

RELIABILITEETTI	CRONBACHIN ALFA
Stressioireet	.85
Affektiivinen hyvinvointi	.90
Työuupumusoireet	.71
Koherenssin tunne	.83
Kompetenssin tunne	.72
Selviytymiskeinot	
- ongelmanratkaisuun suuntautuneet keinot	.58
- sosiaalisen tuen etsiminen	.73
- torjunta	.73
Työssä koettu sosiaalinen tuki	.68
Työyhteisön ilmapiiri	.89

7.4.2 Validiteetti

Validius määritellään yleisesti mittarin kyvyksi mitata juuri sitä, mitä sen on tarkoitettukin mittaavan (Alkula ym. 1994, 89). Karkeasti jaoteltuna validiteetti voidaan erottaa ulkoiseksi ja sisäiseksi validiteetiksi. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä varmuutta, jolla tietyissä tutkimusolosuhteissa tehty päätelmä voidaan yleistää laajempaan joukkoon (populaatiovaliditeetti), toisiin ympäristöihin ja olosuhteisiin (ekologinen validiteetti), toisiin ajankohtiin sekä yleisimpiä teoreettisia käsitteitä koskevaksi. (Moberg & Tuunainen 1989, 64-65.)

Populaatiovaliditeetilla tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin otoksesta tehtävät päätelmät ovat yleistettävissä siihen perusjoukkoon, jota otoksen on tarkoitus edustaa. Selektion ja käsittelyn vuorovaikutus on yksi ulkoista validiteettia vaarantava tekijä. Perusjoukosta selektiivisesti valikoituneesta kohderyhmästä saatua sisäisesti validia tutkimustulosta ei voida yleistää toisenlaista kohderyhmää eikä perusjoukkoa koskevaksi. (Moberg & Tuunainen 1989, 65.) Tämän tutkimuksen perusjoukkona on Opetusalan

Ammattijärjestöön kuuluvat erityisopettajat ja erityisluokanopettajat (N=2736). Otos (n=200) olisi voinut olla perusjoukkoon nähden hieman suurempi, mutta meidän resursseihimme nähden otos oli suurin mahdollinen. Tässä tutkimuksessa satunnaisotanta valinnassa ja melko hyvä palautusprosentti (67%) yhdessä vaikuttivat siihen, että otos oli varsin edustava suhteessa perusjoukkoon. Huomattavaa kuitenkin on, että lomakkeen palauttaneista erityisopettajien osuus oli pienempi otokseen nähden. Tilastollista käsittelyä varten sekä luokattomassa että luokkamuotoisessa erityisopetuksessa työskentelevät luokiteltiin tässä tutkimuksissa erityisluokanopettajiksi. Ammattijärjestön jäsenrekisteri ei ehkä myöskään ollut aivan ajantasalla. Tulosten voitane katsoa olevan yleistettävissä myös koko Suomen erityisopettajiin ja erityisluokanopettajiin, koska OAJ:n järjestäytymisaste on noin 95% (OAJ 1998, suullinen tiedonanto).

Tulokset eivät ehkä suoraan ole yleistettävissä muihin ajankohtiin. Ajankohdalla saattaa olla vaikutusta tutkimustuloksiin, koska esimerkiksi Kinnunen (1989) on tutkimuksessaan todennut vaihtelua opettajien kuormittumisessa kouluvuoden eri aikoina. Opettajat kuormittuvat eniten syyslukukaudella ennen joulutaukoa. Sen sijaan kevätlukukaudella kuormitustason ei ole todettu kohoavan, vaan opettajat ovat kyenneet palautumaan kokemastaan kuormittuneisuudesta mm. viikonloppujen aikana. (Kinnunen 1989.)

Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten tutkimuksen käsitteet on operationalisoitu. Jotta mittarin voidaan sanoa mittaavan tarkoitettua asiaa tulee mittarin sisällön olla tutkittavan käsitteen kannalta järkevä ja perusteltu. (Alkula ym. 1994, 92.) Tässä tutkimuksessa sisäistä validiteettia on pyritty turvaamaan käyttämällä valmiita mittareita alkuperäisessä muodossa tai hieman muunneltuina.

Yhteen osioon perustuva operationaalistaminen on validiteetin kannalta ongelmallista. Työtyytyväisyyttä, stressin tunnetta, terveyttä sekä henkistä ja fyysistä työkykyä arvioitiin tässä tutkimuksessa kuitenkin vain yhdellä kysymyksellä, koska ne ovat oletettavasti käsitteinä selkeitä. Kysymyksiä on käytetty myös aiemmissa tutkimuksissa esimerkiksi Feldt & Ruoppila 1993.

Mittauksen validiteettia arvioitaessa on pidettävä mielessä mm. seuraavat seikat, jotka kyselyaineistossa saattavat aiheuttaa harhaa: annettu kirjallinen vastaus ja todellisuus eivät aina vastaa toisiaan (vastaajilla saattaa olla pyrkimys antaa sellaisia vastauksia, joita he olettavat tutkimuksen tekijän haluavan tai jotka he kokevat sosiaalisesti hyväksyttävänä ja hyödyllisinä), kirjallinen ilmaus ja ajatus eivät aina vastaa toisiaan (kaikki koehenkilöt eivät pohdi yhtä syvällisesti mitattavaa asiaa). (Ruohotie 1980, 80.)

Tutkimuksen perustuminen opettajien omakohtaiseen arviointitietoon asettaa myös sen luotettavuudelle tietyt rajat. Vastausten luotettavuus riippuu siitä, missä määrin opettajat ovat ensinnäkin kyenneet tunnistamaan hyvinvointinsa ongelmia ja toiseksi halunneet raportoida niistä rehellisesti. Kinnusen ja Raskun (1994) mukaan ei ole syytä epäillä, etteivätkö opettajat pystyisi tunnistamaan ja raportoimaan hyvinvointinsa ongelmia yhtä hyvin kuin mikä tahansa muu ammattiryhmä. (Kinnunen & Rasku 1994.) Raportoinnin rehellisyyttä pyrittiin edistämään sillä, että kyselyyn vastattiin nimettömänä.

Baileyn (1988) mukaan hyvä arviointilomake sisältää sekä valmiin listan vaihtoehtoja että avoinloppuisen vaihtoehdon. Avoimet kysymykset ovat tärkeitä, koska kysely ei voi sisältää kaikkia mahdollisia asioita. Kyselylomakkeen validiutta voidaan tarkastella myös sen pohjalta, miten avoimien kysymysten vastauksista ja asenneväittämissä saatu tieto vastaavat toisiaan (Ruohotie 1980, 80). Tässä tutkimuksessa eri tavoin saadut tulokset olivat samansuuntaisia, joten tutkimuksen eri osien voidaan sanoa tältä osin tukevan toisiaan.

7.5 Aineiston tilastollinen käsittely

Tutkimusaineisto käsiteltiin SPSS (Statistical Package for Social Sciences) -ohjelmiston Windows 6.1-versiolla.

TAULUKKO 3. Aineiston tilastolliset analyysimenetelmät

TARKOITUS	MENETELMÄT
Sisäinen reliabiliteetti	Cronbachin alfa-kerroin
Summamuuttujan muodostaminen	Faktorianalyysi
Muuttujien kuvailu	Frekvenssit
	Prosenttiarvot

TARKOITUS	MENETELMÄT
Muuttujien kuvailu	Keskiarvo
	Keskihajonta
Ryhmäerojen tarkastelu	Riippumattomien ryhmien t-testi
	Yksisuuntainen varianssianalyysi
	Scheffen testi
Muuttujien yhteydet	Korrelaatiot

8 TUTKIMUSTULOKSET

8.1 Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työtyytyväisyys

Tutkitut erityisopettajat ja erityisluokanopettajat viihtyvät työssään hyvin. Suurin osa (88.8%) ilmoitti olevansa vähintään melko tyytyväinen työhönsä. Kysyttäessä erityisopettajilta ja erityisluokanopettajilta heidän kokonaistyötyytyväisyyttään (vastausvaihtoehdot erittäin tyytymättömästä erittäin tyytyväiseen 1-5) saatiin keskiarvoksi 3.97 ($s = .73$), mikä osoittaa heidän olevan työhönsä melko tyytyväisiä. Työtyytyväisyydessä ei ilmennyt eroja taustamuuttujien kesken, kun niitä vertailtiin t-testillä sekä yksisuuntaisella varianssianalyysillä (taulukko 4).

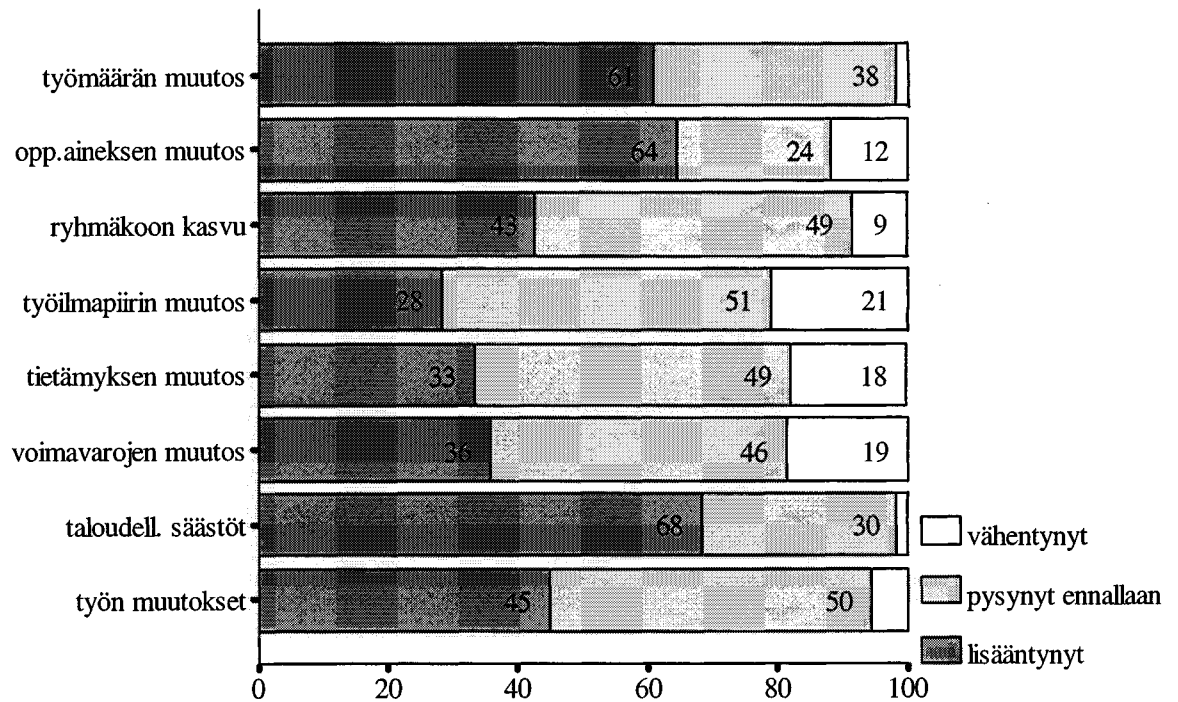
TAULUKKO 4. Taustamuuttujien yhteys työtyytyväisyyteen

Taustamuuttujat	n	ka	s	t	df
Sukupuoli					
nainen	105	3.94	.76	-.83	132
mies	29	4.07	.59		
Erityisopettaja/ erityisluokanopettaja	41	4.02	.72	.57	132
	93	3.95	.73		
	n	ka	s	F	df
Ikä					
alle 40-vuotiaat	39	3.82	.82	1.31	2, 131
40-50-vuotiaat	57	4.00	.63		
yli 50-vuotiaat	38	4.08	.75		
Osa-alue					
EMU, ESY	45	3.87	.76	.80	3, 129
EHA I&2, EVY	25	3.92	.76		
luokaton erityisopetus	41	4.02	.72		
muut	22	4.14	.64		
Kouluaste					
ala-aste	68	3.94	.73	1.46	2, 130
yläaste	23	3.78	.67		
molemmat	42	4.10	.73		
Työkokemus					
alle 10 vuotta	45	3.98	.78	.89	2,131
10-20 vuotta	43	3.86	.80		
yli 20 vuotta	46	4.07	.57		

(jatkuu)	n	ka	s	F	df
Työskentelykunnan asukasmäärä					
alle 15000 asukasta	51	3.98	.86	1.26	2, 129
15000-50000	40	3.85	.74		
yli 50000 asukasta	41	4.10	.37		

Työtyytyväisyys näkyy myös vähäisenä alanvaihtohalukkuutena. Lähes puolet (47.8%) vastanneista ei koskaan ole ajatellut alanvaihtoa. Ainoastaan 6.6% ajattelee alanvaihtoa vähintään melko usein. Iällä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys alanvaihtohalukkuuteen, $F(2, 133) = 4.70, p < .05$. Scheffen testin mukaan vanhimman (yli 51-vuotiaat) ja nuorimman (alle 40-vuotiaat) ryhmän keskiarvojen välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero alanvaihtohalukkuudessa. Nuorin ikäryhmä oli halukkaampi ($ka = 4.82, s = 1.17$) alanvaihtoon kuin vanhin ikäryhmä ($ka = 5.53, s = .83$). Muilla taustamuuttujilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä alanvaihtohalukkuuteen.

Korkeasta työtyytyväisyydestä huolimatta lähes 70% erityisopettajista ja -luokanopettajista koki työn rasittavuuden lisääntyneen. Rasittavuutta lisäsi erityisopettajien ja -luokanopettajien mielestä eniten taloudelliset säästötoimet, oppilasaineksen muuttuminen ja työmäärän lisääntyminen (kuvio 2). Huomattavaa oli, että työilmapiirin muutoksen takia työn rasittavuus oli vähentynyt 21%:n mielestä. Taustamuuttujien mukaan vertailtaessa ilmeni eri kouluasteilla työskentelevien erityisopettajien ja erityisluokanopettajien koetun rasittavuuden muutoksen keskiarvojen välillä tilastollisesti melkein merkitsevää eroa, $F(2, 129) = 3.45, p < .05$. Ala-asteiden erityisopettajat ja erityisluokanopettajat ($ka = 1.88, s = .84$) erosivat molemmilla asteilla työskentelevistä ($ka = 2.38, s = 1.10$) Scheffen testillä tehdyssä parittaisessa vertailussa melkein merkitsevästi. Ala-asteilla työskentelevät kokivat työn rasittavuuden lisääntyneen voimakkaammin kuin molemmilla asteilla työskentelevät. Muiden taustamuuttujien suhteen ei ollut havaittavissa tilastollisesti merkitsevää eroa.



KUVIO 2. Työn rasittavuuden muutoksen syyt (%).

Tutkimuksessa erityisopettajille ja erityisluokanopettajille työssä tuotti eniten vaikeuksia oppilaiden ongelmien selvittely, ajankäyttöön liittyvät ongelmat sekä erityisopettajan työhön kohdistettujen vaatimusten täyttäminen (kuvio 3). Työssä koettua fyysistä (7%) tai henkistä (9%) väkivaltaa tai sen uhkaa esiintyi vain erittäin harvoissa vastauksissa melko usein tai usein. Kuitenkin vain vajaa puolet vastaajista ei koskaan ollut kokenut fyysistä väkivaltaa (47.4%) eikä 36.8% vastaajista henkistä väkivaltaa työssään. Erityisopettajista ja erityisluokanopettajista 17%:lla oli melko usein vaikeuksia kokea työnsä mielekkäänä.

”Rasittavinta on työttömyys ym. ajan ongelmat, jotka kävelevät suoraan vastaan tässä työssä. Tapaat yhä moniongelmaisempia perheitä, jotka vievät monen lapsen ajan. Itse työ ei uuvuta niinkään, jos siitä pitää. Enemmän masentaa ja uuvuttaa tämä nykytilanne opetuslalla, ymmärtämättömyys ja epäoikeudenmukaisuus päättäjien taholta, pakkolomat jne. Oppilaiden takia toivon, että opetusalaa arvostettaisiin myös rahalla.”

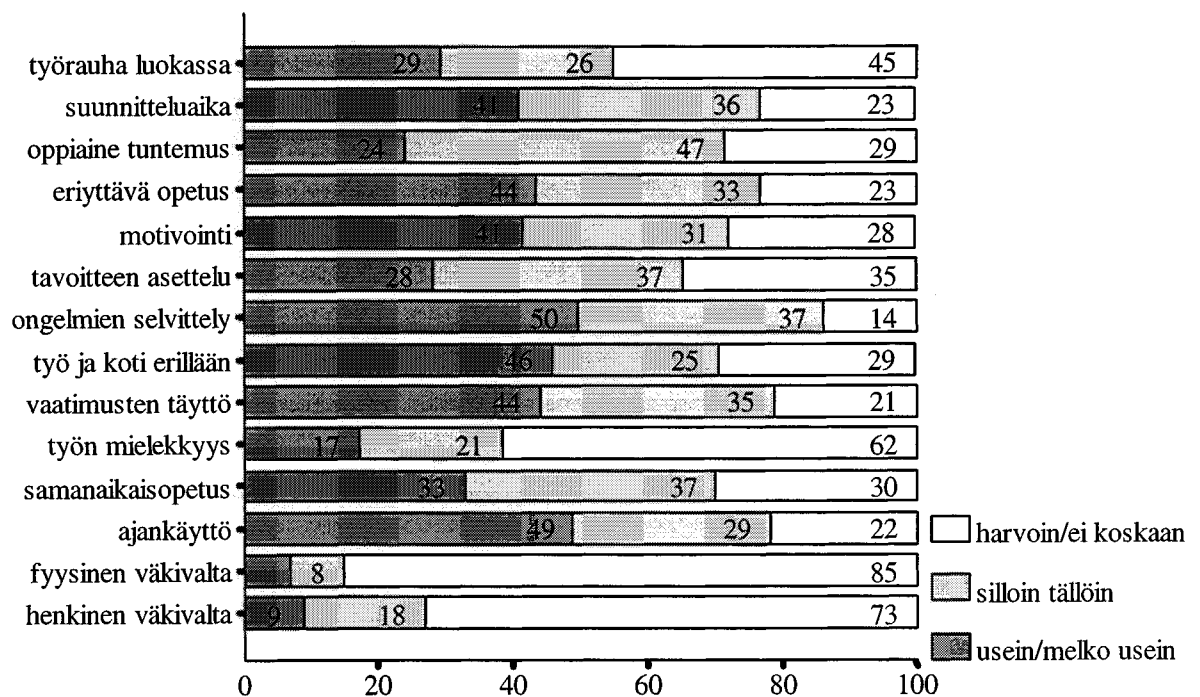
”Rasittavinta työssä on riittämättömyys lisääntyvän erityisopetustarpeen edessä.”

”Rasittavinta on vähäiset tuntiresurssit, jatkuva priorisointi, missä aika ajoin on jätettävä ulkopuolelle ”tekemisiä”, jotka ammatti-ihmisenä tietää merkitykselliseksi (ennaltaehkäisevä työ sekä lievät vaikeudet).”

”Kiertolainen elämä - aina kiire! Erityisopettajan tarvetta enemmän kuin mitä ehtii tekemään.”

”Haluaisin laajempaa yhteistyötä normaaliopetukseen ja muihin kouluihin. Tällaisen yhteistyön luominen tuntuu tällä hetkellä vaikealta luoda. Ihmiset vain yrittävät itseksensä ratkaista ongelmia ja yhteiskunnasta tulevat paineet luultavasti myös rasittavat.”

”Luokassani on erilaisia oppilaita, vaikea riittää kaikille!”



KUVIO 3. Työn vaikeudet ja ongelmat (%).

T-testillä ja yksisuuntaisella varianssianalyysillä tutkittiin taustamuuttujien eroja työhön liittyvissä vaikeuksissa ja ongelmissa. Sukupuolen mukaan vertailtaessa naiset kokivat työssään ongelmallisempaa suunnitteluun käytettävissä olevan ajan vähyyden $t(132) = -2.22, p < .05$ sekä erityisopettajan työhön kohdistettujen vaatimusten täyttämisen $t(130) = -2.22, p < .05$ kuin miehet. Erityisluokanopettajille työrauhan säilyttäminen luokassa $t(93.12) = 4.49, p < .001$, oppiaineiden erityistarpeiden tunteminen $t(131) = 2.31, p < .05$,

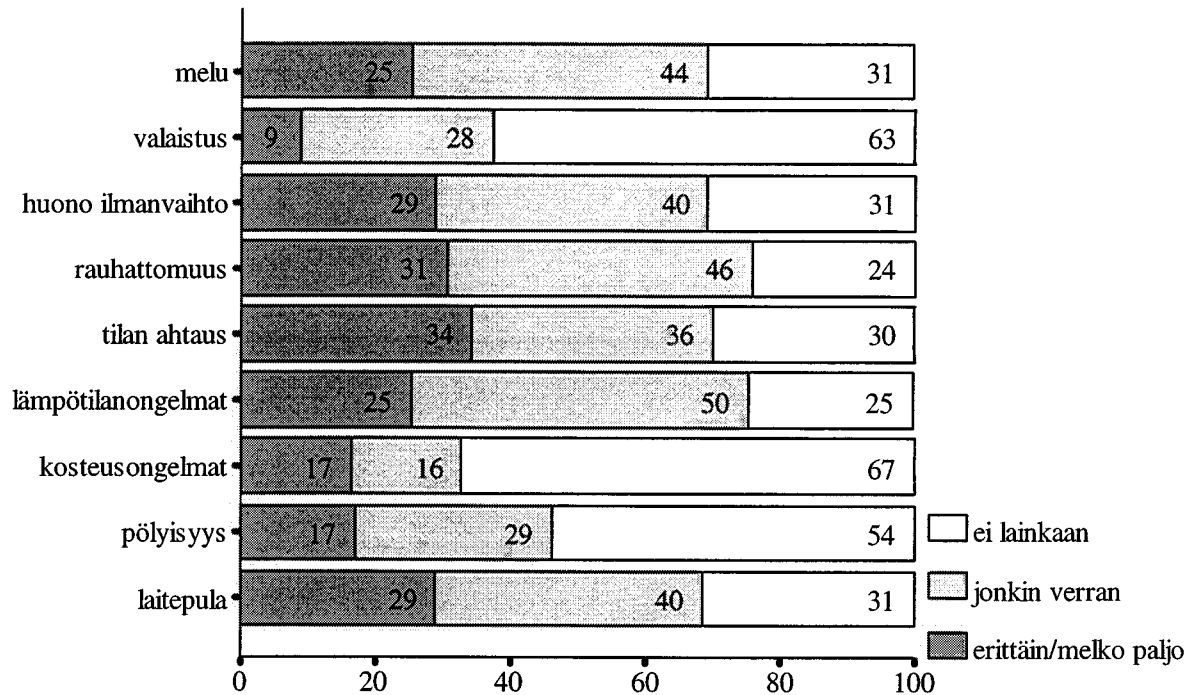
opetuksen eriyttäminen $t(131) = 2.60, <.05$, oppilaiden motivointi ja aktivointi $t(95.63) = 2.23, p<.05$ sekä fyysisen väkivallan tai sen uhan kokeminen $t(128.53) = 4.85, p<.001$ oli ongelmallisempaa kuin erityisopettajille.

Iällä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys työn vaikeuksien kokemiseen. Scheffen testin perusteella nuorin ikäryhmä (alle 40-vuotiaat) erosi vanhimmasta ikäryhmästä (yli 51-vuotiaat) työ- ja kotiasioiden erossa pitämisessä $F(2, 125) = 3.26, p<.05$. Nuorimmille se tuotti eniten vaikeuksia. Työrauhan säilyttämisen luokassa $F(2, 125) = 4.16, p<.05$, oppilaiden ongelmien selvittelyn $F(2, 125) = 7.79, p<.001$ ja fyysisen väkivallan tai sen uhan $F(2, 125) = 6.10, p<.01$ koki ongelmallisimmaksi nuorin ikäryhmä, joka erosi Scheffen testin perusteella muista ikäryhmistä.

Työskentelykunnan koolla oli yhteyttä henkisen väkivallan tai sen uhan kokemiseen. Pienimmät kunnat erosivat Scheffen testin perusteella tilastollisesti melkein merkitsevästi suurimmista kunnista $F(2, 123) = 4.39, p<.05$. Pienimmissä kunnissa ilmeni vähiten henkistä väkivaltaa tai sen uhkaa.

Kouluasteella oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys työasioiden pitämiseen erillään kotiin ja vapaa-aikaan liittyvistä asioista $F(2, 124) = 3.96, p<.05$ sekä työhön kohdistettujen vaatimusten täyttämiseen $F(2, 124) = 3.71, p<.05$. Scheffen testin perusteella ala-asteella ja molemmilla kouluasteilla työskentelevillä ilmeni tilastollisesti melkein merkitsevää eroa. Ala-asteella työskentelevät ($ka = 2.45, s = 1.03$) kokivat asiat työn ja kodin erottamisen vaikeammaksi kuin molemmilla kouluasteilla työskentelevät ($ka = 3.08, s = 1.29$). Samoin ala-asteella työskentelevät kokivat vaatimusten täyttämisen vaikeammaksi ($ka = 2.51, s = .92$) kuin molemmilla asteilla työskentelevät ($ka = 3.03, s = .95$).

Lomakkeessa kysyttiin myös fyysiseen työympäristöön liittyviä rasisitustekijöitä (kuvio 4). Niiden kuormittavuus koettiin melko vähäiseksi. Suurin osa vastauksista kuului luokkiin ”ei lainkaan” tai ”jonkin verran”. Suurimmat kuormitustekijät olivat tilan ahtaus, työympäristön rauhattomuus ja huono ilmanvaihto/huoneilma.



KUVIO 4. Työympäristön viihtyvyyshaitat (%)

Erityisopettajista ja erityisluokanopettajista 43.6% oli ajatellut eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista eläkeikää tai oli jo jättänyt eläkehakemuksen. Taustamuuttujien vertailuissa havaittiin eri osa-alueilla työskentelevien välillä tilastollisesti melkein merkitsevää eroa eläkehalukkuudessa $F(3,128) = 2,97, p < .05$. EHA- ja EVY-opettajat erosivat Scheffén testin perusteella EMU- ja ESY-opettajista. EHA- ja EVY-opettajat ($ka = 3.04, s = .93$) olivat halukkaampia siirtymään eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää kuin EMU- ja ESY-opettajat ($ka = 3.58, s = .69$). Muiden taustamuuttujien suhteen ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Osa-aikaeläkkeelle siirtymistä ajatteli vain 18% vastanneista.

Asetettaessa tärkeysjärjestykseen elämäntilanteeseen tyydytystä tuovia asioita erityisopettajista 82.2% koki kodin ja perheen tärkeimmäksi. Työn ensisijaiseksi asetti 10.5% ja harrastukset 3.8% tutkimukseen osallistuneista. Työn arvioi toiseksi eniten tyydytystä tuovaksi elämänalueeksi 63.9% vastanneista.

”Antoisinta työssä on nähdä ja havaita oppilaan pienikin kehitys, saada positiivista palautetta vanhemmilta ja kiintymyksen osoituksia lapsilta, hyvä yhteistyö sekä uusien asioiden oppiminen.”

"Itsenäinen työ, vapaus , hyvät työtoverit ja melko paljon arvostusta erityisopetusta kohtaan."

"Työssä antoisinta on pienet oppilasryhmät, hyvät sosiaaliset suhteet opettajien kesken ja sopivan kokoinen työyhteisö."

8.2 Stressituntemukset ja -oireet

Mitattaessa erityisopettajien ja erityisluokanopettajien stressiä (asteikko: 1 = paljon - 5 = en lainkaan) ilmeni, että he kokivat stressiä keskimäärin jonkin verran ($ka = 3.30$, $s = .93$). Opettajista 8.2% ei kokenut tällaista stressiä lainkaan, kun taas 17.2% tunsi stressiä vähintäänkin melko paljon. Taustamuuttujien suhteen vertailtaessa havaittiin kouluasteella tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys stressin kokemiseen $F(2,130) = 3.90$, $p < .05$. Scheffén testin mukaan molemmilla asteilla työskentelevien keskiarvo erosi ala-asteella ja yläasteella työskentelevien keskiarvoista (taulukko 5). Molemmilla kouluasteilla työskentelevät erityisopettajat ja erityisluokanopettajat tunsivat työssään vähemmän stressiä kuin muut.

TAULUKKO 5. Taustamuuttujien yhteys stressin tuntemiseen

Taustamuuttujat	n	ka	s	t	df
Sukupuoli					
nainen	105	3.28	.93	-.52	132
mies	29	3.38	.98		
Erityisopettaja/ erityisluokanopettaja	41	3.24	.89	-.45	132
	93	3.32	.96		
	n	ka	s	F	df
Ikä					
alle 40-vuotiaat	39	3.28	.89	.33	2, 131
40-50-vuotiaat	57	3.37	.96		
yli 50-vuotiaat	38	3.21	.96		
Osa-alue					
EMU, ESY	45	3.36	.93	1.46	3, 129
EHA I & 2, EVY	25	3.04	.93		
luokaton erityisopetus	41	3.24	.89		
muut	22	3.59	1.01		
Kouluaste					
ala-aste	68	3.13	.91	3.90*	2, 130
yläaste	23	3.17	.83		

Taustamuuttajat	n	ka	s	F	df
molemmat	42	3.62	.96		
Työkokemus					
alle 10 vuotta	45	3.31	1.00	.17	2, 131
10-20 vuotta	43	3.23	.87		
yli 20 vuotta	46	3.35	.95		
Työskentelykunnan asukasmäärä					
alle 15000 asukasta	51	3.33	.99	.29	2, 129
15000-50000	40	3.20	.85		
yli 50000 asukasta	41	3.34	.96		

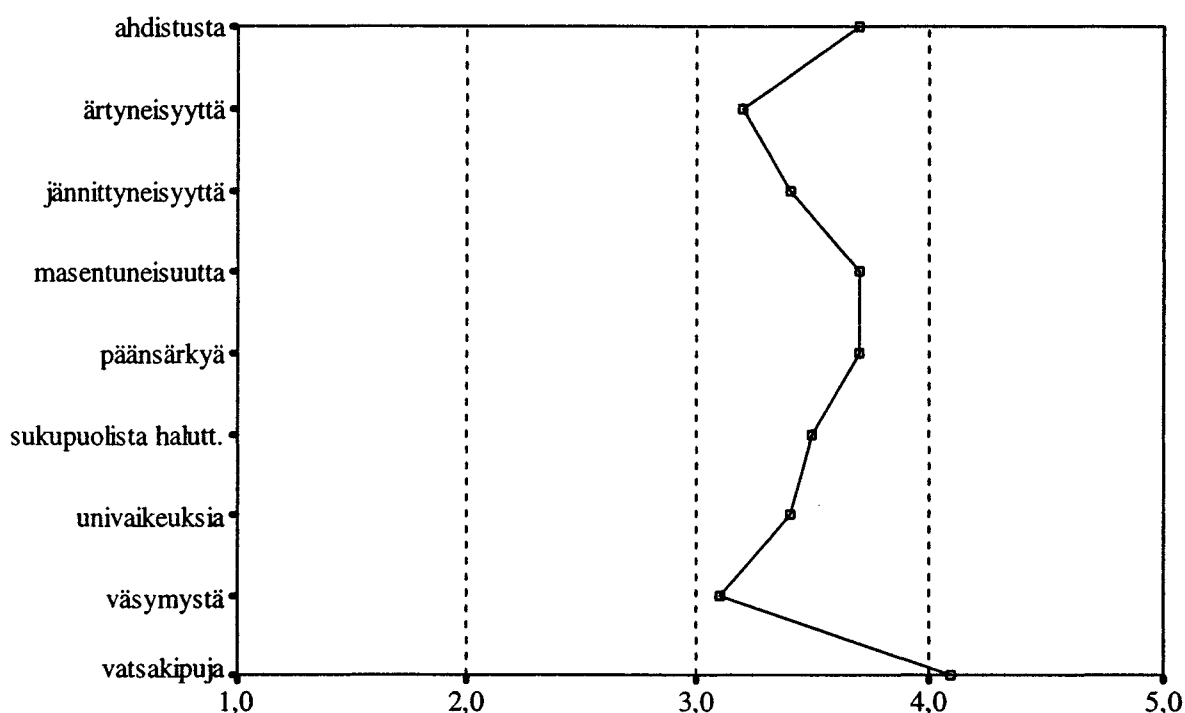
$p < .05^*$, $p < .01^{**}$, $p < .001^{***}$

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat tunsivat työssään enemmän ahdistuneisuutta (ka = 3.26, s = .66) kuin masentuneisuutta (ka = 3.85, s = .60). Tutkituilla ilmeni kaikkiaan tällaisia stressitunteuksia työssä keskimäärin silloin tällöin tai harvoin (asteikko: 1 (=usein) - 5 (=ei koskaan)).

Kouluasteella oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys ahdistuneisuuden tuntemuksiin $F(2,130) = 3.77$, $p < .05$. Scheffen testin perusteella yläasteella ja molemmilla asteilla työskentelevien keskiarvojen välillä oli eroa. Ahdistuneisuutta kuvaavia tuntemuksia (esimerkiksi huolestunut, jännittynyt ja rauhaton) oli yläasteella toimivilla (ka = 3.12, s = .60) erityisopettajilla ja erityisluokanopettajilla enemmän kuin molemmilla kouluasteilla toimivilla (ka = 3.47, s = .66). Masentuneisuuden osalta oli taustamuuttujavertailuissa havaittavissa eroa eri osa-alueilla työskentelevien keskiarvojen välillä $F(3, 129) = 3.16$, $p < .05$. Scheffen testi osoitti tilastollista eroa EMU- ja ESY-opetuksessa työskentelevien ja ryhmä ”muun” (yhdistelmäluokat, dysfasia- ja autismiopetus) keskiarvojen välillä. Ryhmä ”muut” (ka = 4.18, s = .44) tunsi työssään vähemmän masentuneisuuden (esimerkiksi masentuneisuus, synkkyys, apeus) tuntemuksia kuin EMU- ja ESY-opetuksessa (ka = 3.72, s = .64) työskentelevät. Muiden taustamuuttajien suhteen ei ollut havaittavissa tilastollisia merkitsevää eroa.

Psykosomaattisten oireiden mittari koostui yhdeksästä osiosta (kuvio 5). Eniten erityisopettajilla ja erityisluokanopettajilla esiintyi väsymystä tai heikotusta (ka = 3.12, s

= 1.02), ärtyneisyyttä ja kiukunpuuskia ($ka = 3.19$, $s = .93$) sekä univaikeuksia ($ka = 3.40$, $s = 1.18$).



KUVIO 5. Psykosomaattisten oireiden määrä (keskiarvot, asteikko: 1=usein/jatkuvasti, 5=ei lainkaan)

Psykosomaattisten oireiden summa jaettiin osioiden lukumäärällä ja keskiarvoksi saatiin $ka = 3.52$, $s = .66$, asteikko: 1 (= usein tai jatkuvasti) - 5 (= ei lainkaan). Stressiä kuvaavia psykosomaattisia oireita esiintyi erityisopettajilla keskimäärin harvoin tai silloin tällöin. Osa-alueella oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys psykosomaattisten oireiden esiintyvyyteen $F(3,129) = 2.88$, $p < .05$. Scheffen testin perusteella EHA- ja EVY-opettajien ja opettajaryhmä ”muun” keskiarvojen välillä oli eroa. EHA- ja EVY-opettajilla ($ka = 3.25$, $s = .50$) esiintyi psykosomaattisia oireita enemmän kuin opettajaryhmällä ”muut” ($ka = 3.80$, $s = .55$). Stressi ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä muihin taustamuuttujiin (taulukko 6).

TAULUKKO 6. Taustamuuttujien yhteys psykosomaattisiin oireisiin vähäisyyteen

Taustamuuttujat	n	ka	s	t	df
Sukupuoli					
nainen	105	3.48	.62	-.23	132
mies	29	3.66	.79		
Erityisopettaja/ erityisluokanopettaja	41	3.50	.71	-.26	
	93	3.53	.70		
Taustamuuttujat	n	ka	s	F	df
Ikä					
alle 40-vuotiaat	39	3.50	.64	.56	2, 133
40-50-vuotiaat	57	3.59	.59		
yli 50-vuotiaat	38	3.44	.78		
Osa-alue					
EMU, ESY	45	3.55	.70	2.88*	3, 132
EHA I & 2, EVY	25	3.25	.50		
luokaton erityisopetus	41	3.50	.71		
muut	22	3.80	.55		
Kouluaste					
ala-aste	68	3.49	.61	1.84	2, 132
yläaste	23	3.43	.80		
molemmat	42	3.63	.68		
Työkokemus					
alle 10 vuotta	45	3.53	.63	.09	2, 133
10-20 vuotta	43	3.49	.70		
yli 20 vuotta	46	3.55	.68		
Työskentelykunnan asukasmäärä					
alle 15000 asukasta	51	3.52	.65	.04	2, 131
15000-50000	40	3.51	.69		
50000-100000	41	3.55	.68		
yli 100000 asukasta					

p<.05*, p<.01**, p<.001***

8.3 Uupumusoireet

Tutkimuksessa kartoitettiin erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työssään kokemia uupumukseen eli burnoutiin liittyviä tuntemuksia ja ajatuksia (taulukko 7) Tutkittavat arvioivat tuntemuksiaan asteikolla 1 - 6. Kolmasosa vastaajista tunsi olevansa rättiväsynyt (ka = 3.30, s = 1.22) työpäivän jälkeen usein tai jatkuvasti. Kuitenkin erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat kohtelevansa oppilaita persoonina (ka =

5.45, $s = .76$), he tunsivat välittävänsä aidosti oppilaistaan ($ka = 5.32$, $s = .85$) ja kokivat pystyvänsä vähintäänkin melko usein vaikuttamaan työllään myönteisesti oppilaidensa elämään ($ka = 4.63$, $s = .85$) sekä käsittelemään tehokkaasti oppilaidensa ongelmia ($ka = 4.12$, $s = .90$).

TAULUKKO 7. Uupumukseen liittyvät tuntemukset ja ajatukset

Muuttujat	n	ka	s
Tunnen itseni räätiväsyneeksi työpäivän jälkeen. ◆	134	3.30	1.22
Käsittelen tehokkaasti oppilaitteni ongelmia.	134	4.12	.90
Pelkään, että opetustyö kovettaa minut emotionaalisesti. ◆	134	4.74	1.16
Minulla on tunne, että työ imee minut tyhjiin. ◆	134	3.80	1.29
Tunnen, että vaikutan työlläni myönteisesti oppilaitteni elämään.	134	4.63	.85
Tunnen, että kohtelen joitakin oppilaitani ikäänkuin he olisivat persoonattomia ”esineitä”. ◆	134	5.45	.76
Tunnen, että olen ajanut itseni piippuun tässä työssä. ◆	134	4.64	1.26
Tunnen itseni virkistyneeksi työskenneltyäni tiiviisti oppilaitteni kanssa.	134	3.21	1.14
Välitän aidosti siitä, mitä oppilailleni tapahtuu.	134	5.32	.85

◆ Muuttuja on käänteinen

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat tunsivat uupumusoireita (summamuuttuja), keskimäärin silloin tällöin tai harvoin ($ka = 4.36$, $s = .59$, asteikolla 1-6). Vertailtaessa eri taustamuuttuja ryhmiä tutkittavat erosivat ainoastaan osa-alueiden suhteen (taulukko 8), $F(3,129) = 5.38$, $p < .01$. Scheffen testin perusteella ryhmä ”muun” ($ka = 4.41$, $s = .89$) sekä EHA- & EVY-opettajien ($ka = 3.58$, $s = .93$) ja EMU- & ESY-opettajien ($ka = 3.73$, $s = .85$) keskiarvojen välillä oli tilastollisesti merkitsevää eroa. Eniten uupumusoireita esiintyi EHA- ja EVY-opetuksessa työskentelevillä opettajilla.

TAULUKKO 8. Taustamuuttujien yhteys uupumusoireisiin

Taustamuuttujat	n	ka	s	t	df
Sukupuoli					
nainen	105	4.37	.58	.56	134
mies	29	4.30	.62		
Erityisopettaja/ erityisluokanopettaja	41	4.41	.46	.78	103.56
	93	4.33	.64		
	n	ka	s	F	df
Ikä					
alle 40-vuotiaat	39	4.32	.56	.51	2, 133
40-50-vuotiaat	57	4.42	.52		
yli 50-vuotiaat	38	4.30	.71		
Osa-alue					
EMU, ESY	45	4.25	.61	5.38**	3, 132
EHA I & 2, EVY	25	4.12	.63		
luokaton erityisopetus	41	4.41	.46		
muut	22	4.73	.56		
Kouluaste					
ala-aste	68	4.36	.57	.54	2, 132
yläaste	23	4.25	.69		
molemmat	42	4.40	.57		
Työkokemus					
alle 10 vuotta	45	4.40	.61	.23	2, 133
10-20 vuotta	43	4.33	.57		
yli 20 vuotta	46	4.33	.60		
Työskentelykunnan asukasmäärä					
alle 15000 asukasta	51	4.34	.65	.19	2, 131
15000-50000	40	4.40	.53		
yli 50000 asukasta	41	4.43	.57		

p<.05*, p<.01**, p<.001***

8.4 Terveys ja työkyky

Erityisopettajista ja erityisluokanopettajista 34.6% arvioi oman terveydentilansa kokonaisuutena hyväksi ja 42.9% melko hyväksi. Viidennes (19.5%) tutkituista ilmoitti terveydentilansa olevan keskinkertainen ja ainoastaan muutama (3%) arvioi terveydentilansa melko huonoksi. Iällä ja työkokemuksella oli tilastollista yhteyttä

terveyteen (taulukko 9.). Scheffen testin perusteella nuorimman ja vanhimman ikäryhmän välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero. Vanhin ikäryhmä (ka = 3.83, s = .85) arvio terveytensä heikommaksi kuin nuorin ikäryhmä (ka = 4.26, s = .75). Pisimmän ja lyhyimmän työkokemuksen omaavien keskiarvojen välillä oli Scheffen testin perusteella myös tilastollisesti merkitsevää eroa. Pisimmän työkokemuksen (ka = 3.84, s = .82) omaavat arvioivat terveytensä heikommaksi kuin lyhyimmän työkokemuksen omaavat (ka = 4.36, s = .74). Terveys ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä muihin taustamuuttujiin.

TAULUKKO 9. Taustamuuttujien yhteys terveyteen

Taustamuuttujat	n	ka	s	t	df
Sukupuoli					
nainen	104	4.13	.76	.94	131
mies	29	3.97	.98		
Erityisopettaja/ erityisluokanopettaja	41 92	4.15 4.07	.69 .86	.53	131
	n	ka	s	F	df
Ikä					
alle 40-vuotiaat	39	4.26	.75	3.94*	2, 130
40-50-vuotiaat	57	4.18	.78		
yli 50-vuotiaat	37	3.78	.85		
Osa-alue					
EMU, ESY	45	4.09	.79	.27	3, 128
EHA I & 2, EVY	25	3.96	1.02		
luokaton erityisopetus	41	4.15	.69		
muut	21	4.10	.83		
Kouluaste					
ala-aste	67	4.12	.75	.05	2, 129
yläaste	23	4.09	.79		
molemmat	42	4.07	.92		
Työkokemus					
alle 10 vuotta	45	4.36	.74	4.74*	2, 130
10-20-vuotta	43	4.07	.80		
yli 20 vuotta	45	3.84	.82		
Työskentelykunnan asukasmäärä					
alle 15000 asukasta	50	4.00	.78	.82	2, 128
15000-50000 asukasta	40	4.10	.96		
yli 50000 asukasta	41	4.22	.69		

p<.05*, p<.01**, p<.001***

Viimeisen vuoden aikana erityisopettajilla ja erityisluokanopettajilla oli ollut sairauden takia poissaolopäiviä keskimäärin 3.4. Tutkituista 47%:lla ei ollut viimeisen kalenterivuoden aikana lainkaan sairaspöissaoloja. Pitkiä sairaspöissaoloja (yli 10 päivää) oli ainoastaan 8.7%:lla. Lääkärin toteama pitkäaikaissairaus oli 11.3%:lla erityisopettajista ja erityisluokanopettajista.

Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työkyky osoittautui varsin hyväksi (ka = 4.06, s = .66, asteikolla 1-5). Taustamuuttujista iällä $F(2, 130) = 3.78, p < .05$ ja työkokemuksella $F(2, 130) = 3.69, p < .05$ oli tilastollista yhteyttä työkykyyn. Scheffén testin perusteella nuorimman ja vanhimman ikäryhmän keskiarvot sekä vähiten ja eniten työkokemusta omaavien keskiarvojen välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevää eroa. Nuorin ikäryhmä (ka = 4.26, s = .67) arvioi työkykynsä paremmaksi kuin vanhin ikäryhmä (ka = 3.85, s = .73). Vähiten työkokemusta (ka = 4.26, s = .67) omaavat arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin eniten työkokemusta omaavat (ka = 3.89, s = .62). Työkyky heikkeni ikääntymisen ja työkokemuksen kurtumisen myötä. Muilla taustatekijöillä ei ollut tilastollista yhteyttä työkykyyn. Työkyky arvioitiin jonkin verran paremmaksi fyysisten vaatimusten (ka = 4.14, s = .78) kuin henkisten vaatimusten (ka = 3.99, s = .73) kannalta.

Työkykyyn liittyvien ominaisuuksien muutoksia (taulukko 10) viime vuosina arvioitiin asteikolla 1 (= huomattavasti heikentynyt) -5 (= huomattavasti parantunut). Melun sietokyky (ka = 2.40, s = 1.77) ja muisti (ka = 2.41, s = .72) olivat ominaisuuksia, joiden arvioitiin heikentyneen eniten viime vuosina. Henkisten paineiden sietokyvyn (ka = 3.50, s = .96) sen sijaan arvioitiin parantuneen.

TAULUKKO 10. Ominaisuuksien muutos

Ominaisuus	ka	s
huomiokyky	3.05	.96
muisti	2.41	.72
uusien asioiden oppiminen	2.79	.71
keskittymiskyky	2.89	.68
henkisten paineiden sietokyky	3.50	.96
ruumiillinen kunto	2.78	1.01

Ominaisuus	ka	s
melun sietokyky	2.40	.77
aloitekyky	3.26	.85

Vapaa-aikaansa erityisopettajat ja erityisluokanopettajat käyttivät eniten harrastamalla asioita, jotka eivät liity työhön ja tekemällä tavanomaisia kotitöitä. Tutkituista 20% ilmoitti käyttävänsä vapaa-aikaansa voimien kokoamiseen työtä varten. Säännöllinen liikunnan harrastus kuului tutkituista 65.7%:n vapaa-ajanviettoon (kuvaa erittäin hyvin tai melko hyvin).

8.5 Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointia kuvaavien osa-alueiden yhteydet

Hyvinvointia tarkasteltiin työtyytyväisyyden, stressaantuneisuuden, uupuneisuuden, terveyden ja työkyvyn näkökulmasta. Stressituntemukset, stressi- ja uupumusoireet olivat voimakkaasti, tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä toisiinsa (taulukko 11). Niillä, jotka tunsivat itsensä vähän stressaantuneiksi oli myös vähän stressi -tai uupumusoireita. Myös terveys oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä stressioireisiin. Henkilöt, joilla ilmeni eniten stressioireita arvioivat terveytensä heikommaksi. Työtyytyväisyys oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä stressituntemusten ja uupumusoireiden vähäisyyteen. Työkykyyn sillä ei ollut yhteyttä. Työkyky sen sijaan oli erittäin merkitsevästi yhteydessä terveyteen, stressi -ja uupumusoireiden sekä stressituntemusten vähäisyyteen.

TAULUKKO 11. Hyvinvointiosoiden keskinäiset yhteydet (korrelaatiot ja merkitsevyydet)

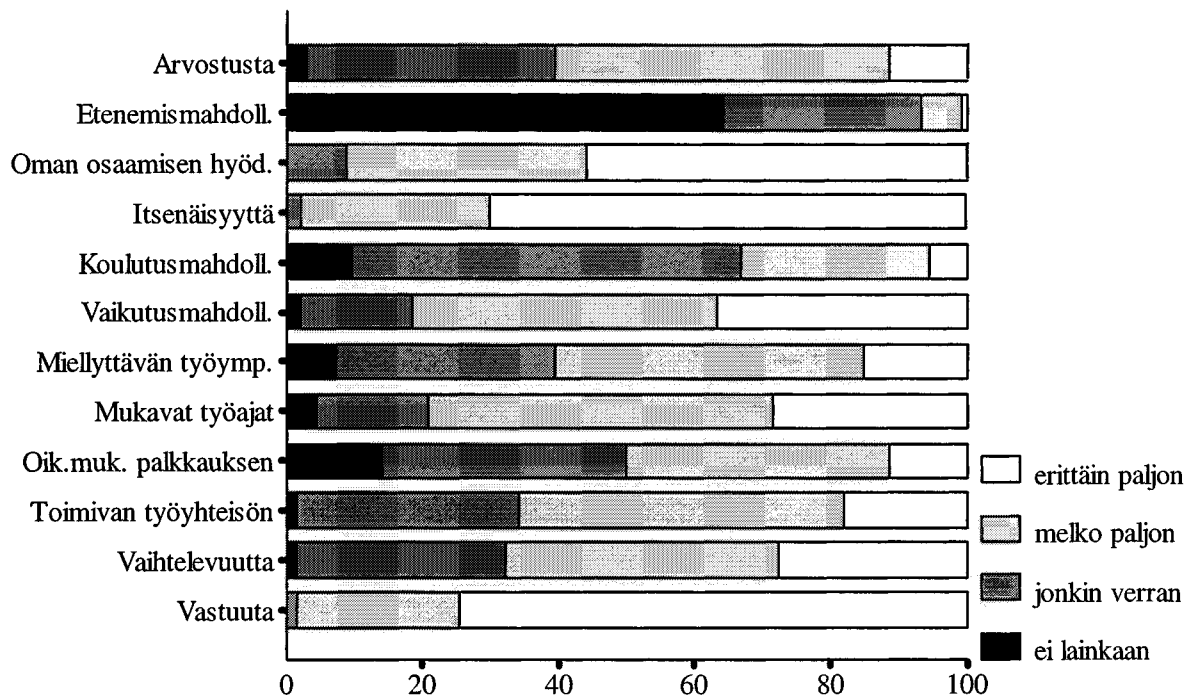
Hyvinvointiosiot	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. työtyytyväisyys						
2. stressituntemukset	.30***					
3. stressioireet	.26**	.62***				
4. uupumusoireet	.33***	.46***	.57***			
5. terveys	.25**	.17*	.38***	.22*		
6. työkyky	.16 ns.	.32***	.51***	.38***	.59***	

p<.05*, p<.01**, p<.001***

8.6 VOIMAVARAT

8.6.1 Työn tarjoamat voimavarat

Kartoitettaessa työn tarjoamia eri voimavaratekijöitä havaittiin, että erityisopettajan ja erityisluokanopettajan työ tarjoaa eniten vastuuta, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan (kuvio 6.). Sen sijaan etenemis- ja koulutusmahdollisuuksia työ tarjoaa vähän. Palkka työn tarjoamana aineellisena voimavarana jakoi mielipiteet. Lähes yhtä suuri osuus oli palkkaansa tyytyväisiä (11.2%) ja tyytymättömiä (14.2%).



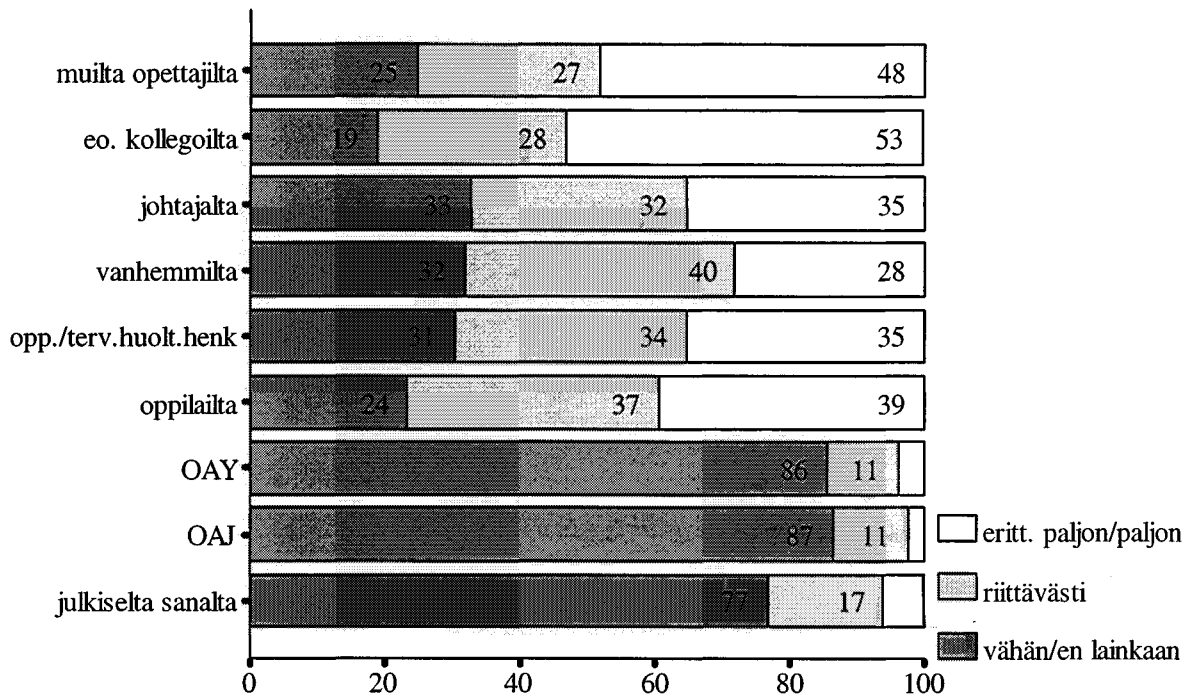
KUVIO 6. Työn tarjoamat voimavarat (%).

Työn tarjoamista piirteistä muodostettiin summamuuttuja ($ka = 2.86$, $s = .38$). Taustamuuttujavertailussa ilmeni osa-alueen ja kouluasteen osalta tilastollista eroa erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työn tarjoamien voimavarojen keskiarvoissa. Luokattomassa erityisopetuksessa työskentelevät opettajat arvioivat työn tarjoamat voimavarat heikoimmiksi $F(3,129) = 3.86$, $p < .05$. Scheffen testin perusteella he erosivat ryhmästä ”muut” tilastollisesti melkein merkitsevästi. Yläasteella työskentelevät kokivat työn tarjoamat voimavarat myös huonommiksi kuin ala-asteilla tai molemmilla asteilla työskentelevät, $F(2, 130) = 4.34$, $p < .05$. Yläasteella työskentelevät erosivat sekä ylä- että ala-asteella työskentelevistä Scheffen testin perusteella.

8.6.2 Sosiaaliset voimavarat

Tässä tutkimuksessa työssä koettu sosiaalinen tuki, perheeltä ja lähipiiriltä saatu tuki, työyhteisön vuorovaikutussuhteet sekä mahdollisuus osallistua työnohjaukseen luettiin kuuluviksi sosiaalisiin voimavaroihin. Erityisopettajia ja erityisluokanopettajia pyydettiin arvioimaan eri tahoilta saamaansa sosiaalista tukea (kuvio 7). He kokivat tuen keskimäärin riittäväksi ($ka = 2.63$, $s = .54$, asteikolla 1-5). Eniten tukea saatiin erityisopettajakollegoilta ($ka = 3.45$, $s = 1.09$), oppilailta ($ka = 3.27$, $s = 1.04$) ja muilta

opettajilta (ka = 3.25, s = 1.07). Seuraavaksi eniten tukea saatiin oppilashuolto- ja terveydenhoitohenkilöstöltä (ka = 3.02, s = 1.07), koulun johtajalta/rehtorilta (ka = 3.01, s = 1.16) ja oppilaiden vanhemmilta (ka = 2.90, s = .99). Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat saaneensa vähiten tukea julkiselta sanalta (ka = 1.911, s = .87), paikalliselta Opettajien Ammattiyhdistykseltä (OAY) (ka = 1.56, s = .85) ja Opetusalan Ammattijärjestöltä (OAJ) (ka = 1.48, s = .79).



KUVIO 7. Sosiaalisen tuen lähteet työssä (%).

Sukupuolella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys työssä koettuun sosiaaliseen tukeen (summamuuttuja). Miehet arvioivat saadun sosiaalisen tuen paremmaksi kuin naiset $t(132) = -2.27, p < .05$. Työssä koettu sosiaalinen tuki oli yhteydessä osa-alueeseen, $F(3, 129) = 3.76, p < .05$. Scheffén testin mukaan harjaantumisopetus erosi tilastollisesti melkein merkitsevästi luokattomasta erityisopetuksesta ja ryhmästä ”muut”. Harjaantumisopetuksessa työskentelevät kokivat saaneensa vähiten sosiaalista tukea työssään.

Sosiaalisen tuen lähteitä vertailtaessa ilmeni tilastollisesti melkein merkitseviä eroja eri taustamuuttujaryhmien keskiarvojen välillä. Vanhimmat (yli 51-vuotiaat) $F(2, 130) = 3.60, p < .05$ ja eniten työkokemusta omaavat $F(2, 130) = 3.62, p < .05$ kokivat saaneensa enemmän sosiaalista tukea koulun muilta opettajilta. Scheffén testin perusteella vanhin

ryhmä erosi nuorimmasta ikäryhmästä (alle 40-vuotiaat) ja eniten työkokemusta omaava ryhmä (yli 20v.) vähiten työkokemusta omaavasta ryhmästä (alle 10v.) muilta opettajilta saadun sosiaalisen suhteen. Oppilashuolto- ja terveydenhoitohenkilöstöltä vanhin ikäryhmä koki saavansa eniten tukea $F(2, 128) = 4.22, p < .05$. Eroa oli Scheffen testin perusteella vanhimman ja nuorimman ikäryhmän keskiarvojen välillä. Vanhimmat erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat saaneensa vähiten tukea julkiselta sanalta $F(2, 131) = 3.31, p < .05$. Scheffen testin perusteella he erosivat keskimmäisestä ikäryhmästä (41-50-vuotiaat). Sukupuolen mukaan vertailtaessa miehet tunsivat saaneensa enemmän tukea julkiselta sanalta kuin naiset $t(132,) = -2.21, p < .05$.

Erytisluokanopettajat arvioivat erityisopettajakollegoilta saamansa tuen suuremmaksi kuin erityisopettajat $t(130) = -2.21, p < .05$. Erityisopettajat taas kokivat saavansa enemmän tukea oppilashuolto- ja terveydenhuoltohenkilöstöltä kuin erityisluokanopettajat $t(129) = 2.76, p < .01$. Kuntakoko ja osa-alue olivat yhteydessä oppilashuolto - ja terveydenhuoltohenkilöstöltä saatuun tukeen. Keskiuurissa (15 000-50 000 as.) kunnissa ja suurimmissa kunnissa (yli 50 000 as.) työskentelevien keskiarvojen välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevää eroa $F(2, 126) = 3.12, p < 0.5$. Keskiuurissa kunnissa työskentelevät kokivat saaneensa vähiten ja suurimmissa kunnissa työskentelevät eniten tukea oppilashuolto - ja terveydenhuoltohenkilöstöltä Osa-alueittain vertailtaessa luokattomassa erityisopetuksessa työskentelevät arvioivat oppilashuollolta saadun tuen suurimmaksi, kun taas harjaantumisopetuksessa työskentelevät arvioivat sen pienimmäksi $F(3, 126) = 5.03, p < .01$. Scheffen testi osoitti tilastollisesti merkitsevää eroa näiden ryhmien välillä.

Työhön liittyviin vaikeuksiin sai perheeltään tarvittaessa runsaastikin ymmärtämystä, apua ja henkilökohtaista tukea yli puolet tutkituista (53.7%). Vain 3.7% ilmoitti, ettei saanut perheeltään tukea vähääkään. Noin 12% asui yksin vailla perheen tukea. Taustamuuttujien suhteen vertailtaessa tilastollista eroa löytyi ainoastaan eri ikäryhmiin kuuluvien erityisopettajien ja erityisluokanopettajien välillä. Vanhin ikäryhmä (yli 51-vuotiaat) koki saavansa vähiten sosiaalista tukea perheeltään, kun taas keskimäinen ikäryhmä (41-50-vuotiaat) sai tukea eniten $F(2, 131) = 4.21, p < .05$. Scheffen testi osoitti tilastollisesti melkein merkitsevää eroa näiden kahden ryhmän välillä. Kuitenkin lähes

kaikilla (96.3%) oli lähipiirissään henkilö tai henkilöitä, joiden kanssa voi keskustella avoimesti työhön liittyvistä henkilökohtaisista asioista ja ongelmista.

Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet arvioitiin hieman neutraalia paremmaksi ($ka = 3.52$, $s = .88$, asteikolla 1-5). Taustamuuttujien suhteen vertailtaessa ilmeni tilastollisesti melkein merkitsevää eroa ainoastaan työkokemuksen osalta $F(2, 131) = 4.32$, $p < .05$. Pisimmän työkokemuksen (yli 20 vuotta) omaavat pitivät työyhteisön ilmapiiriä ja ihmissuhteita parhaana, kun taas keskimäinen ryhmä (10-20-vuotta) huonoimpana. Näiden ryhmien välillä ilmeni tilastollista eroa Scheffen testin perusteella.

Tutkimuksen aikana erityisopettajista ja erityisluokanopettajista osallistui työnohjaukseen 14.9%. Työnohjaukseen ei ollut osallistunut 38.1%. Kolmasosa opettajista koki saavansa työnohjausta tarpeensa mukaan, 48.9% vastaajista ei ollut tyytyväisiä mahdollisuuteensa osallistua työnohjaukseen.

”Tässä työssä on helppo polttaa itsensä loppuun, mutta silloin erityisopettajasta ei enää ole oppilaidensa auttajaksi. Itsestä täytyy pitää huolta. Työstä irrottautuminen vapaa-ajalla koituu lopulta myös oppilaiden hyödyksi. Stressinsietokyky on kuitenkin ominaisuus, jonka määrä vaihtelee eri henkilöillä. Työnohjaus, yhteistyötaidot ja koulun ilmapiiri näyttelevät suurta osaa henkisessä hyvinvoinnissa.”

”Luulen, että suurin osa erityisopettajista tekee työtään sydämellään, kutsumuksena. Moni on kuitenkin hyvin stressaantunut ja tekee työtä kellon ympäri kaikkensa antaen”.

”Työ on todella monimuotoista: samaan aikaan voi olla rätiväsnyyt ja virkistynyt! Asiat kyllä painavat mieltä kotonakin, mutta iloiset asiat aina piristävät. Työpaikan johdon olisi reagoitava opettajien väsymykseen - työssä jaksaminen on kaiken A ja O”.

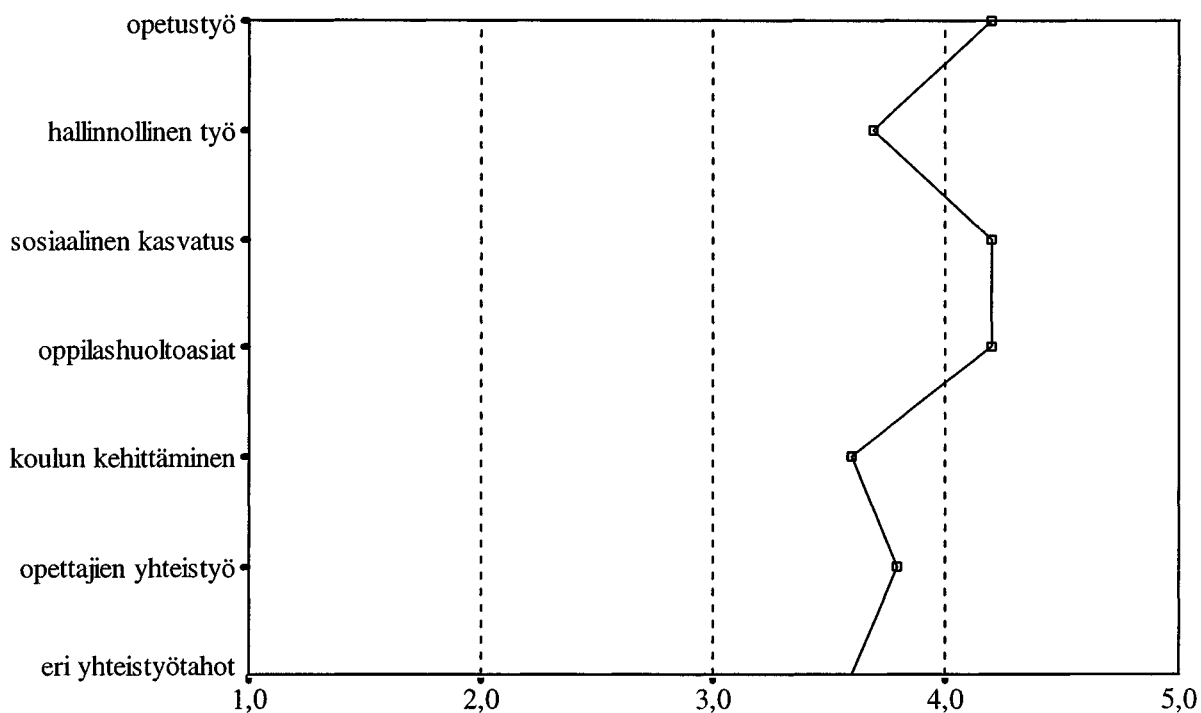
8.6.3 Yksilölliset voimavarat

Yksilöllisistä voimavaroista elämänhallinnan eli koherenssin tunnetta mitattiin Antonovskyn (1987) 13-osioisella mittarilla, josta muodostettiin summamuuttuja ($\alpha = .83$). Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien elämänhallinnan tunnetta voidaan

pitää melko hyvänä (ka = 5.18, s = .74, asteikolla 1-7). Elämäntilanteissa ei ilmennyt tilastollista eroa eri taustamuuttujaryhmien välillä.

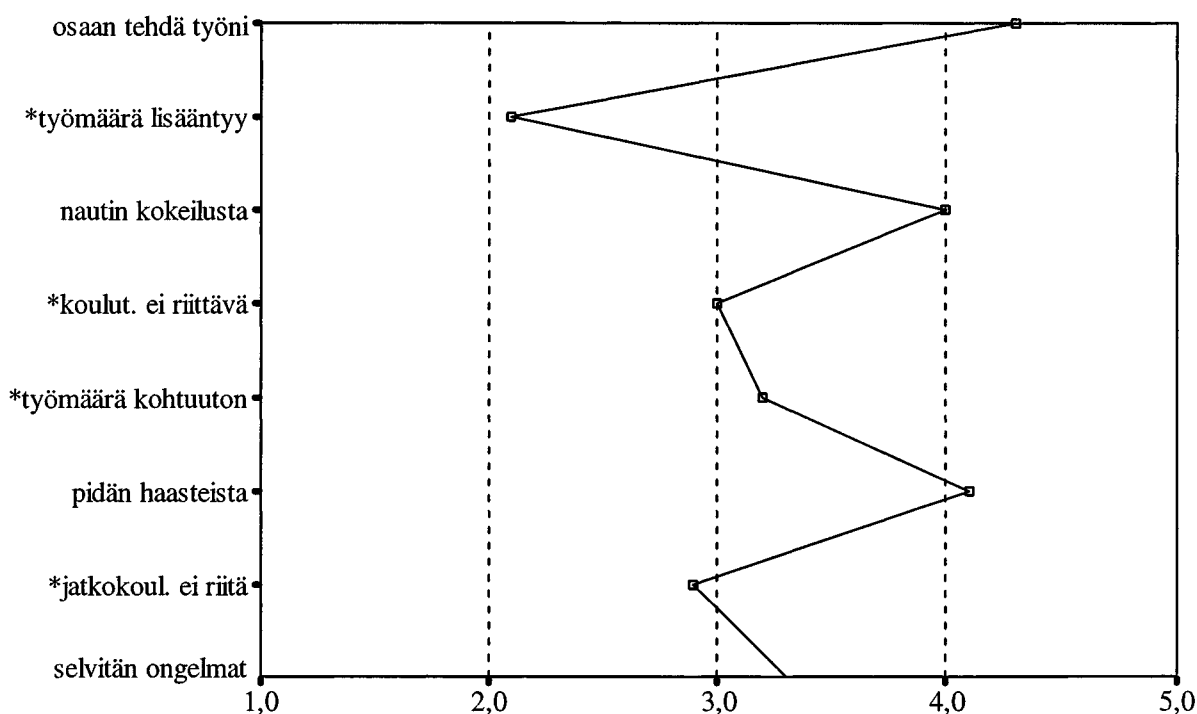
Tutkimuksessa selvitettiin miten erityisopettajat ja erityisluokanopettajat onnistuvat työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamisessa. Tutkituista 11.2%:lla ei ollut perhettä. Lähes puolet ilmoitti, ettei työn ja perheen yhdistämisessä ollut ongelmia. Toisinaan tai jossain määrin ongelmallista yhdistäminen oli 40.3%:lla. Taustamuuttujista sukupuoli, ikä ja työkokemus olivat yhteydessä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmiin. Naisille yhteensovittaminen oli ongelmallisempaa kuin miehille $t(59.96) = -2.05, p < .01$. Scheffén testin perusteella vanhin ikäryhmä (yli 51-vuotiaat) erosi nuorimmasta ikäryhmästä (alle 40-vuotiaista), $F(2,131) = 3.69, p < .05$ ja pisimmän työkokemuksen omaava ryhmä muista ryhmistä, $F(2,131) = 5.39, p < .01$. Iän ja työkokemuksen karttumisen myötä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaikeudet vähenivät.

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat kompetenssia eli pätevyyttään eri työtehtävistä selviytymisen ja oman osaamisen kautta (kuvio 8). Opettajat kokivat selviytyvänsä eri työtehtävistään melko hyvin (ka = 3.89, s = .53, asteikolla 1-5). He kokivat selviytyvänsä parhaiten varsinaisesta opetustyöstä (ka = 4.24, s = .64), sosiaalisesta kasvatuksesta ja yhteistyöstä oppilaiden kanssa (ka = 4.17, s = .65) sekä oppilashuoltoasioiden hoidosta eri tahojen kanssa (ka = 4.16, s = .81). Vaikeimpina työtehtävinä he pitivät koulun ja opetustyön kehittämiseen osallistumista ja sen mukana seuraamista (ka = 3.54, s = 1.07), yhteistyötä kuntoutusta antavien eri tahojen kanssa (ka = 3.61, s = 1.04) sekä hallinnollista työtä siihen kuuluvine rutiineineen (ka = 3.71, s = .88). Taustamuuttujien suhteen vertaillaessa tilastollista eroa ilmeni ainoastaan hallinnollisen työn osalta, jossa luokattomat erityisopettajat kokivat hallinnollisen työn vaikeammaksi kuin erityisluokanopettajat $t(68.25) = -2.06, p < .05$.



KUVIO 8. Selviytyminen työn eri tehtävistä (keskiarvot, asteikko: 1=heikosti, 5=hyvin)

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat oman pätevyytensä hyväksi (väittämä ”Osaan tehdä työni hyvin.”, $ka = 4.25$, $s = .64$, asteikolla 1-5, kuvio 9). Yksikään vastanneista ei kokenut työssään omaa osaamistaan erityisen ongelmallisena. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat ottivat työssään mielellään vastaan uusia haasteita ($ka = 4.10$, $s = .86$) ja nauttivat työssä uusien asioiden kokeilusta ($ka = 4.02$, $s = .95$). Työmäärä ($ka = 2.07$, $s = 1.01$) ja jatkokoulutusmahdollisuudet arvioitiin ongelmallisimmiksi ($ka = 2.89$, $s = 1.34$). Taustamuuttujien suhteen vertailtaessa tilastollisia eroja ei ilmennyt.



KUVIO 9. Itse koettu pätevyys työssä (keskiarvot, asteikko: 1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä, *:llä merkityt muuttujat käännetty)

Erityisopettajia ja erityisluokanopettajia pyydettiin kuvailemaan jotain vaikeaa (stressaavaa) työhön liittyvää tilannetta. Hyväksytyistä vastauksista eniten oli oppilaisiin liittyviä tilanteita (30.6%) ja toiseksi eniten tilanteet liittyivät vanhempiin ja perheisiin (17.9%). Kolmanneksi eniten ongelmatilanteet liittyivät työhön, sen sisältöön, määrään ja organisointiin (14.9%). Myös säästöistä johtuvat ongelmatilanteet sisältyivät tähän luokkaan. Työyhteisöön liittyi 12.7% sekä johtoon ja hallintoon 8.2% kuvatuista ongelmatilanteista. Itseen, esimerkiksi omaan jaksamiseen tai osaamiseen, liittyviä ongelmatilanteita oli 7.5%. Puuttuvia tietoja tai muuhun kuin työhön liittyviä tilannekuvauksia oli 8.2%, jotka jouduttiin hylkäämään.

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat käyttivät työssään kohtaamansa stressaavan tilanteen ratkaisemiseen eniten ongelmanratkaisuun suuntautuneita keinoja ($ka = 3.77$, $s = .80$, asteikolla 1-5), toiseksi eniten haettiin sosiaalista tukea ($ka = 3.69$, $s = 1.08$). Selvästi vähemmän tilanteen ratkaisemiseksi käytettiin torjuntaa ($ka = 1.72$, $s = .87$).

Ongelmanratkaisuun suuntautuneita keinoja käytettiin eniten vanhempiin ja perheisiin ($ka = 4.08$, $s = .65$) ja vähiten johtoon ja hallintoon ($ka = 3.33$, $s = 1.12$) liittyvissä ongelmissa. Johtoon ja hallintoon liittyvissä ongelmatilanteissa turvauduttiin

useimmiten sosiaaliseen tukeen ($ka = 4.00$, $s = 1.05$), kun taas vähiten sosiaalista tukea haettiin omaan itseen liittyvissä vaikeissa tilanteissa ($ka = 3.44$, $s = 1.45$). Torjuntaa käytettiin eniten työyhteisöön liittyvissä ongelmatilanteissa ($ka = 2.09$, $s = 1.16$).

Taustamuuttujien mukaan tarkasteltuna tutkitut erosivat sosiaalisen tuen ja torjunnan käyttämisessä selviytymiskeinona. Luokattomat erityisopettajat hakivat sosiaalista tukea enemmän kuin erityisluokanopettajat $t(98.27) = 2.13$, $p < .05$. Ala-asteella toimivat opettajat etsivät enemmän sosiaalista tukea kuin yläasteella tai molemmissa kouluasteissa toimivat, $F(2,124) = 4.25$, $p < .05$. Scheffin testin perusteella ala-asteella työskentelevät erosivat tilastollisesti melkein merkitsevästi sekä ala- että yläasteella työskentelevistä opettajista. Luokattomat erityisopettajat turvautuivat sosiaaliseen tukeen eniten, EMU ja ESY-opettajat puolestaan käyttivät vähiten sosiaalista tukea selviytymiskeinona, $F(3,123) = 3.55$, $p < .05$. Scheffin testin perusteella tilastollisesti melkein merkitsevää eroa oli näiden ryhmien välillä. Torjuntaan suuntautuneita selviytymiskeinoja luokattomat erityisopettajat käyttivät enemmän kuin erityisluokanopettajat, $t(124) = 2.49$, $p < .05$.

Erityisopettajista ja erityisluokanopettajista 72.8% piti ongelmatilannetta sellaisena, jonka voi muuttaa tai jolle voi tehdä jotakin. Puolet opettajista oli sitä mieltä, että tilanteesta täytyy ensin saada lisää tietoa ennenkuin sille voi tehdä mitään. Noin kolmannes piti tilannetta sellaisena, joka täytyy vain hyväksyä tai johon täytyy vain tottua. Yhtä moni piti lisäksi tilannetta sellaisena, jossa täytyy pidättäytyä tekemästä sitä, mitä haluaa.

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat voivansa eniten muuttaa tai tehdä jotakin oppilaisiin liittyvissä ongelmatilanteissa ja vähiten vanhempiin ja perheisiin liittyvissä tilanteissa. Perheiden ongelmatilanteissa korostui lisätiedontarve. Johtoon ja hallintoon kohdistuvissa ongelmissa ilmeni eniten tuntemuksia siitä, että tilanne täytyi vain hyväksyä/ tottua ja pidättäytyä tekemästä sitä mitä haluaa.

8.6.4 Voimavarojen yhteydet hyvinvointiin

Yksilön voimavaroista joillakin työn tarjoamilla piirteillä oli yhteyttä työtyytyväisyyteen, stressi- ja uupumusoireiden vähäisyyteen sekä työkykyyn (taulukko 12). Sitä vastoin terveyteen työn tarjoamilla piirteillä ei ollut yhteyttä. Voimakkaimmin

työtyytyväisyyteen oli yhteydessä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön eli mitä enemmän yksilö voi vaikuttaa työnsä suunnitteluun ja toteutukseen sitä tyytyväisempi hän työhönsä on. Työn vaihtelevuudella ja oman osaamisen hyödyntämisen mahdollisuudella oli myös muita voimakkaampi yhteys työtyytyväisyyteen. Työyhteisön merkitys korostuu stressioireiden määrää tarkasteltaessa. Toimiva työyhteisö oli voimakkaimmin yhteydessä stressioireiden vähäisyyteen. Uupumusoireiden määrään oli voimakkaimmin yhteydessä työn vaihtelevuus. Erityisopettajilla ja erityisluokanopettajilla ilmeni sitä vähemmän uupumusoireita mitä vaihtelevampana he työtään pitivät. Arvostuksen saanti, miellyttävä työympäristö sekä toimiva työyhteisö olivat yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä stressi- ja uupumusoireiden vähäisyyteen. Arvostuksella ilmeni tilastollisesti merkitsevää yhteyttä myös koettuun työkykyyn.

TAULUKKO 12. Työn tarjoamien piirteiden yhteydet työtyytyväisyyteen, stressi- ja uupumusoireisiin sekä terveyteen (p<.05*, p<.01, p<.001***)**

Työn tarjoamat piirteet	Työtyytyväisyys	Stressioireiden vähäisyys	Uupumusoireiden vähäisyys	Terveys	Työkyky
Vaihtelevuus	.34 ***	.28**	.44***	.15	.14
Itsenäisyys	.21*	.19*	.23**	.10	.13
Vastuu	.08	.00	.11	-.04	-.08
Mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan	.32***	.11	.24**	.10	.11
Arvostusta muilta	.23**	.30***	.31***	.06	.22**
Etenemismahdollisuudet	.10	.11	.21*	-.05	.07
Koulutusmahdollisuudet	.20*	-.08	.14	-.13	-.13
Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	.40***	.17	.21*	.09	.15
Miellyttävä työympäristö	.29**	.29**	.32***	.03	.16
Oikeudenmukainen palkkaus	.22*	.19*	.19*	-.01	.16
Mukavat työajat	.23**	.16	.14	.12	.05
Toimiva työyhteisö	.25**	.37***	.28**	.04	.21*

Sosiaalisista voimavaroista työyhteisön ilmapiiri oli voimakkaimmin, tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä työtyytyväisyyteen (taulukko 13). Stressioireiden vähäisyyteen oli voimakkaimmin yhteydessä koulun muilta opettajilta saatu tuki. Työyhteisön ilmapiirillä ja koulun johtajalta/rehtorilta saadulla tuella oli myös tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys stressioireiden vähäisyyteen. Uupumusoireisiin oli työyhteisön ilmapiiri ja oppilailta saatu tuki merkitsevästi yhteydessä. Terveysten sosiaalisella tuella ei ollut yhteyttä. Työyhteisön ilmapiirillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä yhteys työkykyyn.

TAULUKKO 13. Sosiaalisten voimavarojen yhteydet työtyytyväisyyteen, stressi- ja uupumusoireisiin ja terveyteen (p<.05*, p<.01, p<.001***)**

Sosiaaliset voimavarat	Työtyytyväisyys	Stressioireiden vähäisyys	Uupumusoireiden vähäisyys	Terveys	Työkyky
Työyhteisön ilmapiiri	.38***	.33***	.31**	.02	.23*
Tuki koulun muilta opettajilta	.28**	.39***	.19*	.11	.16
Tuki erityisopettajakollegoilta	.10	.01	.01	-.07	-.05
Tuki johtajalta/rehtorilta	.27**	.32***	.23*	-.01	.08
Tuki oppilaiden vanhemmilta	.12	.05	.12	.04	-.05
Tuki oppilashuolto- ja terveydenhoitohenkilöstöltä	.25**	.16	.16	-.00	-.03
Tuki oppilailta	.14	.13	.25**	.13	.02
Tuki OAY	-.11	.13	-.01	.11	.10
Tuki OAJ	-.08	.18*	-.05	.11	.11
Tuki julkiselta sanalta	.07	.10	.21*	.09	.13
Sosiaalinen tuki työssä	.24**	.32**	.25**	.10	.09

Yksilöllisistä voimavaroista koherenssin eli elämänhallinnan tunne oli voimakkaimmin yhteydessä työtyytyväisyyteen, stressi- ja uupumusoireiden vähäisyyteen, terveyteen sekä työkykyyn (taulukko 14). Kompetenssin eli pätevyyden tunne oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä uupumusoireiden vähäisyyteen. Mitä paremmin yksilö kokee hallitsevansa omaa elämäänsä ja mitä pätevämmäksi hän itsensä työssään kokee sitä paremmin hän voi. Selviytymiskeinoista ainoastaan sosiaaliseen tukeen suuntautuneet keinot olivat melkein merkitsevästi yhteydessä työtyytyväisyyteen.

TAULUKKO 14. Yksilöllisten voimavarojen yhteydet työtyytyväisyyteen, stressi- ja uupumusoireisiin ja terveyteen

Yksilölliset voimavarat	Työtyytyväisyys	Stressi- oireiden vähäisyys	Uupumus- oireiden vähäisyys	Terveys	Työkyky
Kompetenssi	.18*	.16	.41***	-.00	.02
Koherenssi	.29**	.57***	.54***	.20*	.36***
Selviytymiskeinot					
- ongelmanratkaisuun suuntautuneet keinot	.12	.07	.12	.12	-.04
- sosiaaliseen tukeen suuntautuminen	.19*	-.01	.17	.06	-.05
- torjuntaan suuntautuneet keinot	-.02	.02	-.12	-.09	.09

p<.05*, p<.01**, p<.001***

9 POHDINTA

9.1 Tulosten tarkastelua

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointia työssä. Hyvinvointi osoittautui tyytyväisyyden, stressin, työuupumuksen, terveyden ja työkyvyn näkökulmasta melko hyväksi.

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat olivat työhönsä melko tyytyväisiä ja heidän alanvaihtohalukkuutensa oli melko vähäistä. Alanvaihtohalukkuus oli yhteydessä ikään. Halukkaimpia alanvaihtoon olivat nuorimpaan ikäryhmään kuuluvat. Yleensä vanhempien työntekijöiden on todettu olevan tyytyväisempiä työhönsä kuin nuorempien (esimerkiksi Lindström ym. 1989). Tässä tutkimuksessa tyytyväisyys ei ollut yhteydessä mihinkään taustamuuttujaan. Voidaan kuitenkin päätellä, että vanhin ikäryhmä on työhönsä tyytyväisintä, koska heidän alanvaihtohalukkuutensa oli pienin. Toisaalta alanvaihtohalukkuuden vähäisyyteen saattaa olla syynä ajatusten suuntautuminen eläkkeelle siirtymiseen.

Huomattavaa on, että varsin korkeasta tyytyväisyydestä huolimatta 70% kyselyyn vastanneista katsoi työn rasittavuuden lisääntyneen kahden viimeisen vuoden aikana. Vastaava luku oli Kinnusen ja Parkatin (1993) ikääntyneitä opettajia käsittelevässä tutkimuksessa 67%. Eniten rasittavuutta tässä tutkimuksessa lisäsivät taloudelliset säästötoimet. Myös oppilasaineksen muuttuminen ja työmäärän lisääntyminen koettiin rasittavuutta lisääviksi tekijöiksi.

Oppilaiden ongelmien selvittely koettiin työssä vaikeimmaksi. Myös avoimista kysymyksistä nousi esiin huoli perheitten selviytymisestä ja kasvatusvastuun siirtymisestä yhä enemmän koululle. Merkittävimmäksi työn rasittavuutta vähentäväksi tekijäksi osoittautui työilmapiirin muuttuminen. Saattaa olla, että nykypäivänä on yhä enemmän ymmärretty toimivan työyhteisön merkitys työssä jaksamiselle ja panostettu työyhteisön kehittämiseen. Ala-asteella työskentelevät erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat työn rasittavuuden lisääntyneen voimakkaimmin.

Työn luonteen eroista johtuen erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat työn vaikeudet hieman eri tavoin. Erityisluokanopettajat kokivat ongelmallisempina kuin erityisopettajat työrauhan säilyttämisen luokassa, oppiaineiden erityistarpeiden tuntemisen, opetuksen eriyttämisen, oppilaiden motivoinnin ja aktivoinnin sekä fyysisen väkivallan tai sen uhan. Avoimien kysymysten vastauksista oli huomattavissa erityisopettajien työn ongelmista yksinäisyys ja useista toimipaikoista johtuva työn hajanaisuus.

Fyysiseen työympäristöön liittyvien rasitustekijöiden kuormittavuus koettiin melko vähäiseksi. Suurimmat työympäristön viihtyvyyshaitat olivat tilan ahtaus, työympäristön rauhattomuus ja huono ilmanvaihto.

Vaikka erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointi arvioitiin melko hyväksi, oli heistä mahdollisesti työn rasittavuudesta johtuen lähes puolet ajatellut eläkkeelle siirtymistä ennen varsinaista eläkeikää. Joukossa oli myös niitä, jotka olivat jo jättäneet eläkehakemuksen. Uusimmassa opettajatutkimuksessa (Opettaja 1998) kolmannes ei uskonut jaksavansa työssä eläkeikään asti. Tutkimusten tulokset eivät kuitenkaan ole verrattavissa, koska kysymyksen asettelu oli erilainen.

Erityisopettajista ja erityisluokanopettajista 17,2% koki stressiä työssään vähintäänkin melko paljon. Verrattuna Kinnusen & Parkatin (1993) Ikääntyviä opettajia koskeneeseen tutkimukseen, jossa 30%:lla oli stressituntemuksia vähintäänkin melko paljon, tämän tutkimuksen stressaantuneisuuden tuntemukset olivat vähäisempiä. Ero saattaa johtua erilaisesta ikärakenteesta, koska Kinnunen ja Parkatti (1993) totesivat tutkimuksessaan, että stressikokemukset lisääntyivät ikääntymisen myötä.

Tunneperäisistä stressituntemuksista erityisopettajilla ja erityisluokanopettajilla esiintyi enemmän ahdistuneisuutta kuin masentuneisuutta. Tällaisia stressituntemuksia heillä esiintyi keskimäärin silloin tällöin tai harvoin. Ahdistuneisuutta esiintyi eniten yläasteella työskentelevillä ja masentuneisuutta sen sijaan oli eniten EMU -ja ESY-opetuksessa työskentelevillä.

Psykosomaattisia oireita esiintyi silloin tällöin tai harvoin. Yleisempiä oireita olivat väsymys tai heikotus, ärtyneisyys ja kiukunpuuskat. Verrattaessa eri osa-alueita EHA- ja EVY-opettajilla esiintyi eniten psykosomaattisia oireita. Uupumusoireita esiintyi myös

keskimäärin silloin tällöin tai harvoin. Rättiväsyneeksi itsensä tunsu työpäivän jälkeen kolmasosa vastaajista, mikä kertoo työn rasittavuudesta. Osa-alueittain vertailtaessa uupumusoireita esiintyi eniten EHA -ja EVY-opetuksessa työskentelevillä opettajilla. Kuitenkin voidaan yleisesti ottaen todeta, että psykosomaattisten -ja uupumusoireiden suhteellinen vähäisyys on merkki erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvoinnista.

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat terveydentilansa ja työkykynsä melko hyväksi. Iän sekä työkokemuksen karttumisella oli yhteyttä terveyden ja työkyvyn heikkenemiseen. Ilmeisesti stressin ja uupumuksen vaikutukset eivät näy fyysisinä oireina kuin harvoilla opettajilla. Ainoastaan 3% arvio terveydentilansa melko huonoksi, mikä on hieman pienempi osuus kuin Viinamäen (1997) opettajatutkimuksessa, jossa 5% opettajista arvioi terveydentilansa melko tai erittäin huonoksi. Viinamäen (1997) tutkimuksessa todettiin myös, että 38% opettajista ei ollut ollut kertaakaan poissa työstä sairautensa vuoksi tutkimusta edeltäneen 12 kuukauden aikana. Tässä tutkimuksessa vastaava osuus erityisopettajilla ja erityisluokanopettajilla oli suurempi (47%). Terveydentilan osalta erityisopettajat ja erityisluokanopettajat osoittautuivat hieman paremmin voiviksi kuin luokanopettajat Viinamäen tutkimuksessa. Säännöllinen liikunnan harrastaminen kertoo toisaalta erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvoinnista, toisaalta liikunta voidaan nähdä myös terveyttä ja hyvinvointia ylläpitävänä voimavarana. Säännöllinen liikunnan harrastaminen kuvastaa heidän haluaan panostaa omaan fyysiseen kuntoon ja sitä kautta työssä jaksamiseen.

Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointi arvioitiin melko hyväksi myös voimavarojen näkökulmasta. He kokivat työnsä sisältävän runsaasti vastuuta, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan. Työtyytyväisyyteen olivat voimakkaimmin yhteydessä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, työn vaihtelevuus sekä mahdollisuus hyödyntää omaa osaamistaan. Työn tarjoamat etenemismahdollisuudet arvioitiin vähäisiksi, mutta niillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkittävää yhteyttä työtytyymättömyyteen. Työyhteisön merkitys korostui stressioireiden määrää tarkasteltaessa. Toimiva työyhteisö ja arvostuksen saaminen muilta olivat yhteydessä stressioireiden vähäisyyteen. Uupumusoireita esiintyi vähiten niillä, jotka kokivat työn vaihtelevaksi ja työympäristön miellyttäväksi. Arvostus oli

myös yhteydessä uupumusoireiden vähäisyyteen ja työkykyyn. Koska erityisopettajan työn arvostus on osoittautunut ammattien arvostustutkimuksessa hyväksi (Saarikoski 1996) voidaan ajatella sen vaikuttavan osaltaan työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin. Työn tarjoamilla voimavaroilla ei ollut tilastollista yhteyttä terveyteen. Taustamuuttuja vertailuissa kouluasteista yläasteella ja osa-alueista luokattomassa erityisopetuksessa työskentelevät kokivat työn tarjoamat voimavarat heikoimmiksi.

Työyhteisön ilmapiiri ja ihmissuhteet arvioitiin kohtalaisen hyväksi. Tulos on yhtenevä esimerkiksi Kinnusen & Parkatin (1993) ja Kinnusen (1989) tutkimuksissa. Työyhteisön ilmapiirillä oli voimakas yhteys työtyytyväisyyteen ja stressioireiden vähäisyyteen. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat saavansa sosiaalista tukea keskimäärin riittävästi. Eri tuen lähteistä painottuivat kollegoilta, oppilailta ja muilta opettajilta saatu tuki. Naiset arvioivat sosiaalisen tuen heikommaksi kuin miehet. Osa-alueista harjaantumisopetuksessa työskentelevät kokivat saavansa vähiten sosiaalista tukea työssään. Harjaantumisopetuksen luokat ovat usein yksittäisinä sijoitettu normaaliopetuksen joukkoon, joten harjaantumisopetuksen opettaja voi kokea olevansa yksin omine ongelmineen ilman muiden harjaantumisopetuksessa työskentelevien tukea.

Eri tahoilta saadulla sosiaalisella tuella oli tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työtyytyväisyyteen, stressi- ja uupumusoireiden vähäisyyteen. Riittävä sosiaalinen tuki on keskeinen hyvinvoinnin voimavara. Terveyteen sosiaalisella tuella ei sen sijaan ollut yhteyttä. Muilta opettajilta ja rehtorilta saatu sosiaalinen tuki oli voimakkaimmin yhteydessä stressioireiden vähäisyyteen.

Myös perheeltään suurin osa erityisopettajista ja erityisluokanopettajista sai työssä kohtaamiinsa vaikeuksiin ymmärtämystä, apua ja tukea. Yli puolet tutkituista sai tukea tarvittaessa runsaastikin. Tulos on samansuuntainen kuin Raskun (1993) Ikääntyviä opettajia koskevassa tutkimuksessa. Huomattavaa on, että lähes jokaisella oli lähipiirissään joku henkilö, jonka kanssa voi keskustella työhön liittyvistä asioista ja ongelmista.

Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien työ on vaativaa ihmissuhdetyötä, jossa tarvitaan henkisiä voimavaroja. Työnohjauksen tarve nousi voimakkaasti esiin

vastauksista. Puolet vastaajista ei ollut tyytyväisiä mahdollisuuksiinsa osallistua työnohjaukseen. Työnohjauksen tarve korostui erityisesti avoimien kysymysten vastauksissa. Työnohjauksella nähtiin olevan merkittävä asema työssä jaksamiselle ja yksilön hyvinvoinnille.

Erityisopettajien ja erityisluokanopettajien elämänhallinta eli koherenssin tunne oli yksilöllisistä voimavaroista merkittävin. He kokivat elämänsä olevan ymmärrettävää, mielekästä ja hallittavaa. Korkea koherenssin tunne oli voimakkaimmin yhteydessä stressi- ja uupumusoireiden vähäisyyteen sekä työkykyyn. Sillä oli myös yhteyttä työtyytyväisyyteen ja terveyteen. Elämänhallinnan yhteys terveyteen ja psykosomaattisten oireiden vähäisyyteen on todettu myös useissa muissa tutkimuksissa (Bäckman & Söderqvist 1990; Kalimo & Vuori 1988; Feldt & Ruoppila 1993). Työn ja perheen yhdistämisessä oli eniten ongelmia naisilla ja nuorimmalla ikäryhmällä. Mikä on mahdollisesti selitettävissä heidän elämäntilanteellaan (pienet lapset).

Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat arvioivat pätevyytensä melko hyväksi. He ottivat työssään mielellään vastaan uusia haasteita ja nauttivat uusien asioiden kokeilusta. Kompetenssin tunteen ja uupumusoireiden vähyden voimakas yhteys kertoo kompetenssin tunteen merkityksestä yksilön työssä jaksamiselle. Eri työtehtävistä he kokivat selviytyvänsä parhaiten opetustyöstä ja sosiaalisesta kasvatuksesta ja yhteistyöstä oppilaiden kanssa. Avoimista kysymyksistä nousi esiin oppilaiden ja heidän perheidensä ongelmien vaikeutuminen ja kyvyttömyys vaikuttaa tilanteisiin. Koulu on nykyisin jatkuvan muutoksen ja kehittämistyön kohteena. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat kokivat vaikeimpana työtehtävänä koulun ja opetustyön kehittämiseen osallistumisen ja sen mukana seuraamisen. Tulokset olivat yhteneviä Raskun (1993) tutkimuksen kanssa.

Selviytymiskeinoja kartoitettaessa kysymyksissä oli eniten oppilaisiin, vanhempiin ja perheisiin liittyviä ongelmatilanteita. Erityisopettajat ja erityisluokanopettajat käyttivät työssä kohtaamissaan ongelmatilanteissa pääasiassa ongelmanratkaisuun tai sosiaaliseen tukeen suuntautuneita keinoja. Tässä tutkimuksessa selviytymiskeinoilla ei ilmennyt yhteyttä hyvinvoinnin eri osa-alueisiin.

Nykypäivän koulussa opettaja voi tuntea riittämättömyyden tunnetta ja turhautua siitä, että taloudelliset ja muut resurssit eivät anna mahdollisuutta saavuttaa työlle asetettuja korkeita tavoitteita. Lisäksi moni opettaja tuntee suurta huolta oppilaiden ja heidän perheidensä henkilökohtaisista ongelmista. Tässä tutkimuksessa erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointi osoittautui kuitenkin melko hyväksi, vaikka työssä olikin havaittavissa monia tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa uupumista ja yksilön hyvinvoinnin heikkenemistä. Huolestuttavaa on erityisopettajien ja erityisluokanopettajien arvio työn muuttumisesta rasittavampaan suuntaan. Kun opettajat arvioivat tulevaisuutta kasvattajan näkökulmasta oli havaittavissa sekä myönteisen optimistista että huolestuneen pessimististä asennoitumista. Opettajien hyvinvointia työssä tulisi lisätä sekä työympäristöön, työyhteisöön että opettajiin itseensä sekä heidän työhönsä kohdistuvin toimenpitein.

9.2 Tutkimusmenetelmän arviointia ja tulosten soveltamista

Tässä tutkimuksessa tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Erityisluokanopettajat ja erityisopettajat valittiin satunnaisotannalla ammattijärjestön jäsenrekisteristä (OAJ). Liitossa on noin 95%:n järjestäytymisaste (OAJ 1998, suullinen tiedonanto). Otokoko oli hieman pieni suhteessa perusjoukkoon, mutta kuitenkin resursseihimme nähden mahdollisimman suuri.

Lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 67%. Koska vastaamattomista opettajista ei ollut taustatietoja käytettävissä, katoanalyysiä ei voitu tehdä. Kyselyyn vastaaminen on ollut kyselylomakkeen laajuudesta johtuen aikaavievää. Ratkaisemattomaksi kysymykseksi jää, vastasivatko tähän kyselyyn mahdollisesti ne tutkittavat, joiden hyvinvointi oli vastaamattomia parempi. On myös hyvin todennäköistä, että ihmiset, joita tutkittavat asiat kiinnostavat vastaavat suuremmalla todennäköisyydellä kuin ne, joita asia ei kiinnosta. Mahdollista on myös, ettei OAJ:n jäsenrekisteri ollut täysin ajantasalla vaan mukana oli myös henkilöitä, jotka eivät työskennelleet erityisopettajan tai erityisluokanopettajan ammatissa.

Vaikka kyselylomake oli pitkä ja laaja, oli siihen kuitenkin vastattu tunnollisesti. Siitä kertoo osaltaan se, että myös kyselylomakkeen viimeisiin avoimiin kysymyksiin oli jaksettu vastata asiaan paneutuen. Osa mittareista pohjautui Feldtin ja Ruoppilan (1993)

sekä Kinnusen, Parkatin & Raskun (1993) tutkimuksissa hyväksi todettuihin. Tätä tutkimusta varten joitakin mittareita muokattiin vastaamaan paremmin erityisopettajan ja erityisluokanopettajan työn todellisuutta. Kyselylomakkeeseen oli vastattu johdonmukaisesti, sillä reliabiliteetit olivat pääosin korkeat. Lomakkeessa oli kuitenkin kysymyksiä, joiden sisäinen johdonmukaisuus ei ollut hyvä. Kun stressinkäsittelykeinoja kuvaavista osioista muodostettiin faktorianalyysin avulla kolme summamuuttujaa muodostui ongelmaksi ongelmanratkaisuun suuntautuneita keinoja kuvaava summamuuttuja, jonka reliabiliteettia ($\alpha = .58$) ei voida pitää kuin tyydyttävänä. Stressinkäsittelykeinojen osalta tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavina.

Hyvinvointi on käsitteenä laaja ja moniulotteinen. Tässä tutkimuksessa sitä haluttiin lähestyä monista sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin liittyvistä näkökulmista. Hyvinvoinnin osa-alueissa tehtiin kuitenkin rajaus ja keskityttiin ainoastaan työhön liittyvään hyvinvointiin. Esimerkiksi stressin osalta rajoituttiin ainoastaan työstressiin ja tutkimuksen ulkopuolelle jätettiin henkilökohtaiseen elämään liittyvä stressi, vaikka niitä onkin vaikea erottaa toisistaan.

Työntekijöiden hyvinvointi ja etenkin sen laman aikana lisääntyneet ongelmat ovat ajankohtainen keskustelunaihe, minkä voisi arvella lisänneen niiden tunnistamista sekä raportointihalukkuutta. Työssä jaksamisen ongelmista keskustelu ja työuupumisen myöntäminen ovat muuttuneet hyväksyttävämmiksi. Toisaalta voidaan pohtia onko työntekijällä oltava tietynasteisia uupumusoireita ollakseen nykypäivänä hyvä työntekijä.

Jatkotutkimuksissa suurempi otos mahdollistaisi esimerkiksi eri osa-alueilla työskentelevien hyvinvoinnin yksityiskohtaisemman vertailun. Olisi mielenkiintoista laajentaa tutkimusta laadulliseen suuntaan. Haastattelututkimuksella olisi mahdollista saada erilaista ja syvempää tietoa opettajien kokemuksista tai täsmentää kyselylomakkeella saatuja vastauksia. Tässä tutkimuksessa laaja näkökulma ei mahdollistanut syvällistä perehtymistä hyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Jatkotutkimushankkeessa olisi mielenkiintoista keskittyä tarkemmin johonkin hyvinvoinnin osa-alueeseen. Laman mahdollista vaikutusta erityisopettajien ja erityisluokanopettajien hyvinvointiin olisi myös mielenkiintoista arvioida

seurantatutkimuksella. Hyvinvoinnin vaihtelua eri lukukauden aikoina olisi kiinnostavaa tutkia myös erityisopettajien ja erityisluokanopettajien kohdalla.

Erityisopettajaopiskelijoina koimme tutkimusaiheen avartavaksi. Saimme realistista tietoa tulevasta työstä, sen hyvistä ja huonoista puolista sekä paljon antoisia elämänohjeita tulevaisuutta varten. Vaikka erityisopettajan ja erityisluokanopettajan työ on raskasta ja vaativaa, oli vastauksissa kuitenkin havaittavissa myös positiivista uskoa tulevaisuuteen.

LÄHTEET

Alanen, E., Kinnunen, V. & Leskinen, E. 1984. Eri ikäisten miesten psyykkisen hyvinvoinnin rakenteen kuvailusta ja selittämisestä Lisrel-mallin avulla. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 265.

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1994. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.

Allardt, E. 1976. Hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Porvoo: WSOY.

Antonovsky, A. 1979. Health, stress and coping. San Francisco: Jossey-Bas.

Antonovsky, A. 1987. Health promoting factors at work: The sense of coherence. Teoksessa Kalimo, R., El-Batawi, M. & Cooper, C. (toim.) Psychosocial factors at work and their effects on health, 153-167. Geneve: WHO.

Antonovsky, A. 1988. Unraveling the mystery of health. San Francisco: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. 1993. The structure and properties of the sense of coherence scale. Social Science and Medicine 36(6), 725-733.

Asp, E. & Peltonen, M. 1980. Työnsosiologia. Keuruu: Otava.

Bailey, D.B.Jr. 1988. Assessing family stress and needs. Teoksessa D.B.Jr. Bailey & R.J. Simeonsson. Family assessment in early intervention, 95-118. Columbus: Merrill.

Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review 84, 191-215.

Bandura, A. 1982. Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist 37(2), 122-147.

Beehr, T.A., King, L.A. & King, D.W. 1990. Social support and occupational stress. Talking to supervisors. Journal of Vocational behavior 36, 61-81.

Blom, H., Laukkanen, R., Lindström, K. et al. 1996. (toim.) Erityisopetuksen tila. 2.tarkistettu painos. Helsinki: Opetushallitus.

- Brownell, M. 1997. Coping with stress in the Special Education. The Council for Exceptional Children. September/October, 76-69.
- Bäckman, G. 1987. Health policy in Finland: with special regards to organization, planning and high technology development. Socialpolitiska institutionen. Åbo: Åbo akademi.
- Bäckman, G. & Söderqvist, S. 1990. Elämänhallintakyky ja koettu terveys. Teoksessa Bäckman, G. (toim.) Terveys ja elämänhallinta. Socialpolitiska institutionen, A 317. Åbo: Åbo Akademi.
- Diener, E. 1984. Subjektive well-being. Psychological Bulletin 95, 542-575.
- Eskelinen, L. 1987. Psykkinen työ- ja toimintakyky. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.
- Feldt, T. & Ruoppila, I. 1993. Suunnittelijoiden työn uudet haasteet, henkinen hyvinvointi ja voimavarat. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 10. Jyväskylä.
- Folkman, S. & Lazarus, R.S. 1988. The relationship between coping and emotion: implications for theory and research. Social Science and Medicine 26, 3, 309-317.
- French, J.R.P.Jr., Rogers, W. & Cobb, S. 1981. A model of person - environment fit. Teoksessa Levi, L. (toim.) Society, stress and disease. Volume 4. Working life. Oxford: Oxford University Press.
- Gardell, B. 1978. Työn sisältö ja elämisen laatu. Helsinki: Tammi.
- Haan, N. 1993. The assessment of coping, defense and stress. Teoksessa Goldberger, L. & Brenitz, S. (toim.) Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects, 21-39. (Toinen painos). New York: The Free Press.
- Haarala, P. 1995. Teollisuuden laboranttien työolot, työn vaatimukset, kuormittuneisuus ja voimavarat. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 331. Jyväskylä: Yliopiston monistuskampus.

- Hautamäki, T. 1992. Kannat vaan tuoppia pöytään: Käsityksiä naistarjoilijan työstä. Pro Gradu. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Heikinheimo, J. 1988. Oma persoona työvälteenä - opetustyön rasitukset ja voimanlähteet. Kielikukko (2). Hämeenlinna: Suomen puhe-luki-yhdistys, FinRA.
- Heinälä, K. & Ruoppila, I. 1988. Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työolot, kuormittuneisuus ja voimavarat. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja, 303. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskeskus.
- Hellsten, K. 1993. Vaivashoidosta hyvinvointivaltion kriisiin. Hyvinvointivaltiokehitys ja sosiaaliturvajärjestelmän muotoutuminen Suomessa. Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 2. Helsinki.
- Henne, D. & Locke, E.A. 1985. Job dissatisfaction: What are the consequences? International Journal on Psychology 20, 221-240.
- Herzberg, F. 1971. Work and the nature on man. 5.painos. New York: World Publishing.
- Hämäläinen, K. & Sava, I. 1989. Koulun ihmissuhteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Ihatsu, M., Ruoho, K. & Happonen, H. 1996. Osa-aikaisen erityisopetuksen tila ja muutos. Teoksessa Blom, H., Laukkanen, R., Lindström, A., Saresma, U. & Virtanen, P. (toim.) Erityisopetuksen tila. 2. tark. painos. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ihatsu, M., Ruoho, K. & Happonen, H. 1997. Erityisopettajan toimenkuva II. Kielikukko 3.
- Ilmarinen, J., Luopajarvi, T., Nygård, C-H. 1985. Kunnallisten työntekijöiden toimintakyky. Teoksessa Ilmarinen, J.(toim.) Työ, terveys ja eläke kunta-alalla. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 3 (2), 212-238.
- Johnson, J.V. 1989. Collective control: Strategies for survival in the workplace. International Journal Health Services Research 10, 67-80.

- Junnila, S. 1988. (toim.) Toimisto huomenna: työ, rakennukset, ympäristö. Helsinki: Rakennushallitus.
- Juuti, P. 1991. Työ ja elämän laatu. JTO:n tutkimuksia sarja 6. Johtamistaidon opisto. Helsinki.
- Järvikoski, A. 1994. Vajaakuntoisuudesta elämäntalouteen? Kuntoutuksen viittekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Kuntoutussäätiön tutkimuksia 46.
- Kalimo, R. 1985. Psykkiset ja epämääräiset somaattiset oireet työterveysongelmina. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 3 (4), 367-384.
- Kalimo, R. 1987a. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämänlaatu. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor.
- Kalimo, R. 1987b. Stressi ja sen voittaminen. Juva: WSOY.
- Kalimo, R. 1988. Työn ja terveyden välinen yhteys työolojen kehittämisessä. Psykologinen näkökulma. Sosiaalivakuutus 1, 2-7.
- Kalimo, R. 1994. Terveystalouden edistäminen työpaikalla. Teoksessa Lindström, K. (toim.) Terve työyhteisö - kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.
- Kalimo, R. & Lindström, K. 1989. Työ ja henkinen hyvinvointi. Katsauksia, 96. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Lindström, K. 1992. Työ ja henkinen hyvinvointi. Katsauksia 1996. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Vuori, J. 1988. Toimintakyky ja tyytyväisyys elämään - voimavarat työssä ja elämäntaloudessa. Työ ja ihminen 2(3), 240-255.
- Kalimo, R. & Vuori, J. 1990. Work and sense coherence- resources for competence and life satisfaction. Behavioral medicine. Summer 76-89.

- Karisto, A. 1984. Hyvinvointi ja sairauden ongelma. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M46.
- Karisto, A. 1995. Sosiaalityö ristipaineissa. *Janus* 1, 49-54.
- Karma, K. 1983. Käyttäytymistieteiden metodologian perusteet. Helsinki: Otava.
- Kinnunen, U. 1986. Stressi ja sairaus. Stressin sairautta välittävät mekanismit. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 279. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskeskus.
- Kinnunen, U. 1989. Teacher stress over a school year. *Jyväskylä Studies on Education Psychology and Social research* 70. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kinnunen, U. 1994. Työn henkiset ja sosiaaliset vaatimukset ja ikääntyvän työntekijän hyvinvointi. Teoksessa (toim.) Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Juva: WSOY.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1993. Ikääntyvä opettaja - työ, hyvinvointi ja terveys. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma julkaisuja 7. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Kinnunen, U. & Parkatti, T. 1993. Ikääntyvä opettaja - kuormittuneisuus ja terveys työssä. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelma julkaisuja 8. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Kinnunen, U. & Rasku, A. 1994. Ikääntyvän opettajan hyvinvointi työssä. *Työ ja ihminen* 8(2), 89-100.
- Klockars, M. 1994. Ikääntyminen, työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa (toim.) Kuusinen, J., Heikkinen, E., Huuhtanen, P., Ilmarinen, J., Kirjonen, J., Ruoppila, I., Vaherva, T., Mustapää, O. & Rautoja, S. Ikääntyminen ja työ. Työterveyslaitos. Juva: WSOY.
- Kobasa, S.C. & Pucetti, M.C. 1983. Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology* 45 (4), 839-850.

Koulusäädökset. 1989. Lakikokoelma. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Lahtela, K. 1984. Työkyvyn arviointi - psykologinen näkökulma. Sosiaalivakuutus 10, 264-269.

Laukkanen, R. 1996. Johdanto erityisopetuksen tilan arviointiin. Teoksessa Blom, H., Laukkanen, R., Lindström, A., Saresma, U. & Virtanen, P. (toim.) Erityisopetuksen tila. 2. tark. painos. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino.

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

Lee, R.T. & Ashforth, B.E. 1993. A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1998) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior Human Decision Processes* (54), 369-398.

Lehtinen & Uusinoka 1991. Erityisluokanopettajien ja erityiskoulujen rehtoreiden työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos.

Leiter, M.P. 1991. Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior* (12), 123-144.

Leskinen, R. 1987. Työpaikan ihmissuhteet. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämänlaatu. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor.

Lindström, K. 1987. Psykologisen tiedon käyttö henkisen hyvinvoinnin turvaamiseksi ja edistämiseksi työssä. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämänlaatu. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor.

Lindström, K. 1989. Ikä ja työ: Eri ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet. Helsinki: Hakapaino.

Lindström, K. 1994. Psychosocial criteria for good work organization. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 20, 123-133.

Lindström, K., Lehto, A.-M. & Kandolin, I. 1989. Ikä ja työ. Eri ikäisten palkansaajien työolot ja työasenteet. Tutkimuksia nro.154. Tilastokeskus. Helsinki.

Locke, E.A. 1969. What is a job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* 5, 485-500.

Locke, E.A. 1970. Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational behavior and Human Performance* 5, 485-500.

Locke, E.A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. Teoksessa Dunette, M.D. (toim.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago.

Matikainen, E. 1995. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja käytännön toteutus työpaikalla. Teoksessa (toim.) Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki: Miktor.

Maslach, C. & Jackson, S. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior* (2), 99-113.

Maslach, C. 1982. *The cost of caring*. New Jersey: Prentice-Hall.

McLeod, J.L. 1988. One professional perspective. Teoksessa Hallahan, D.P. & Kauffman, J.M. *Exceptional children*. New Jersey: Prentice Hall.

Moberg, S. & Tuunainen, K. 1989. *Eriyispedagogiikan metodologinen perusta*. Jyväskylä: Gummerus.

Moilanen, L. 1995. Työnohjaus. Teoksessa (toim.) Matikainen, E., Aro, T., Kalimo, R., Ilmarinen, J. & Torstila, I. Hyvä työkyky. Työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Työterveyslaitos. Eläkevakuutusosakeyhtiö Ilmarinen. Helsinki: Miktor.

Monat, A. & Lazarus, R.S. 1985. Stress and coping. Some current issues and controversies. Teoksessa Monat, A. & Lazarus, R.S. (toim.) *Stress and coping: An anthology*. New York: Columbia University Press.

Mäkinen, R. 1980. Peruskoulun ja luokanopettajan työolot, terveys ja hyvinvointi. Kasvatustieteiden laitoksen julkaisusarja 142/80. Osaraportti 1. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mäkinen, R. 1982. Teachers' work, well-being, and health. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 46. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Niemelä, E. & Teikari, V. 1984. Työn psyykkinen kuormittavuus - Käsitteet, malli ja mittamiinen. Helsinki University of Technology Laboratories of Industrial Economics and Industrial Psychology. Report N:o 82.

Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. & Leskinen, E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY.

Ojala, M-L. 1996. Peruskoulun opettajisto. Teoksessa Jakku-Sihvonen, R., Lindström, A. & Lipsanen, S. (toim.) Toteuttaako peruskoulu tasa-arvoa? Helsinki: Opetushallitus.

Opettaja. 1998. Opettajat ovat väsyneitä. Taloudellinen tiedotustoimisto. Suomen Gallup. Opettaja-lehti 46.

Paavilainen, S. & Paavola, A. 1990. Luokattoman erityisopettajan työtyytyväisyys. Pro-Gradu. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos.

Paukkunen, L., Ruoppila, I. & Sinko-Kuhmonen, P. 1986. Tutkimus insinöörien ja muun teknisen toimihenkilöstön työolosuhteista, työstä ja psyykkis-sosiaalisesta kuormituksesta. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Payne, R. 1980. Organizational stress and social support. Teoksessa Cooper, C.L. & Payne, R. Current concerns in occupational stress. New York: John Wiley & Sons.

Pehunen, R. & Lahtela, K. 1982. Vanhenevan yksilön toimintakyky ja persoonallisuus: kuvausjärjestelmän kehittäminen. Turku: Kansaneläkelaitoksen kuntoutustutkimuskeskus.

Pöyhönen, T. 1975. Työtyytyväisyys. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114. Helsinki: Työterveyslaitos.

Pöyhönen, T. 1987a. Työ, toiminta stressitilanteissa ja mielenterveys - tutkimus psykiatrisen sairaalan henkilökunnasta. Työ ja ihminen 1, lisänumero 2.

Pöyhönen, T. 1987b. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia, terveys ja työelämän laatu. Työterveyslaitos. Helsinki: Painotalo Miktor.

Raitasalo, R. 1986. Uupumusoireyhtymä, johtavaan työhön liittyvät paineet ja psyykkisten voimavarojen tukeminen. *Sosiaalivakuutus* 2, 54-59.

Rajala, R. 1988. Teachers stress and coping. The effectiveness of coping efforts from prospective perspective. University of Lapland Publications in Education A3. Rovaniemi: Lapin korkeakoulu.

Rasku, A. 1993. Ikääntyvä opettaja - voimavarat ja eläkehakuisuus. Ikääntyvä arvoonsa - työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 9. Helsinki: Nykypaino Oy.

Rhodes, S. R. 1983. Age-related differences in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin* 93 (2), 328-367.

Rotter, J.B. 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs* 80, 1-28.

Ruohotie, P. 1978. Opettajien työmotivaatio. Teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitoksen tutkimuksia. A:13.

Ruohotie, P. 1980. Opettajien työmotivaatio: tutkimus peruskoulun yläasteen opettajien työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitoksen tutkimuksia A:17.

Ruoppila, I., Sipponen, M., Kähönen, I., Paukkunen, L. & Sinko, P. 1986. Insinöörien ja teknisten toimihenkilöiden työn, työolosuhteiden ja eräiden yksilöllisten piirteiden yhteydet kuormittuneisuuteen. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen tutkimuksia A4.

Ruoppila, I. 1987. Työilmapiirin vaikutus hyvinvointiin. Teoksessa Ihminen työpaikan tärkein voimavara. Helsinki: Ammattienedistämislaitos, Johtamistaidon opisto ja työturvallisuuskeskus.

Saarikoski, S. 1996. Hoiva, turva ja tieto. Suomen Kuvalehti 45.

Schaufel, W.B., Enzmann, D. & Girault, N. 1993. Measurement of burnout: A review. In: Schaufeli, W.B., Maslach, C. & Marek, T. (toim.) Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington: Taylor & Francis, 199-215.

Seppälä, P. 1984. Henkinen kuormitus visuaalisessa laaduntarkastuksessa. Helsingin yliopisto.

Sinivuo, J. 1989. Kuormitus-voimavaranäkökulma hyvinvointiin ja terveyteen. Teoriaa ja tutkimustuloksia. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Ström, K. 1996. Lärare, Försvarsadvokat, lindansare eller...Speciallärarens syn på sin verksamhet och roll på högstadiet. Turku: Pedagogiska fakulteten vid Åbo akademi.

Tuunainen, K., Ihatsu, M. & Turjanmäki, E. 1996. Erytisopetuksen tila viidessä Pohjois-Karjalaisessa kunnassa. Teoksessa Blom, H., Laukkanen, R., Lindström, A., Saresma, U. & Virtanen, P. (toim.) Erytisopetuksen tila. 2. tark. painos. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino.

Tuunainen, K. (toim). 1992. Erytisopetuksen fyysiset ympäristöt Suomessa. Opetushallituksen julkaisu 26. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

Tähtinen, J. & Kaljonen, A. 1996. Tilastollisen analyysin perusteita kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Julkaisusarja, B, selosteita. Turku: Turun opettajankoulutuslaitos.

Vaikeimmin kehitysvammaisten harjaantumisopetuksen opetussuunnitelman perusteet peruskoulua varten 1997. Helsinki: Opetushallitus.

Vartia, M. & Perkkä-Jortikka, K. 1994. Henkinen väkivalta työpaikoilla: työyhteisön hyvinvointi ja sen uhat. Helsinki: Gaudeamus.

Vartiovaara, I. 1987. Burnout: henkinen pahoinvointi. Juva: Wsoy.

Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.

Viinamäki, T. 1997. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisu E. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Virtanen, P. & Ratilainen, A.K. 1996. Erityisopetuksen järjestäminen peruskoulussa ja lukiossa lukuvuonna 1994-1995. Teoksessa Blom, H., Laukkanen, R., Lindström, A., Saresma, U. & Virtanen, P. (toim.) Erityisopetuksen tila. 2. tark. painos. Opetushallitus. Helsinki: Yliopistopaino.

Warr, P. 1987. Work, unemployment, and mental health. Oxford: Clarendon Press.

Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of occupational Psychology* 63, 193-210.

Warr, P. 1992. Age and occupational well-being. *Psychology and aging* 7(1), 37-45.

Yrjönsuuri, Y. 1990. Peruskoulun opettajien käsityksiä itsestään ja työstään. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

LIITTEET

Liite 1. Lähetekirje

”Opettajan persoonallisuus on hänen työvälineensä.

Se on kuin akku, josta on huolehdittava ja jota on ladattava eikä sitä saa tyhjentää loppuun.”(Erityiskasvatus 3/1997)

Uupumus opetuslalla on viime aikaisten tutkimustulosten valossa noussut keskustelun aiheeksi. Olemme erityispedagogiikan opiskelijoita Jyväskylän yliopistosta ja tulevina erityisopettajina koemme asian tärkeäksi. Pro gradu tutkielmassamme haluamme selvittää erityis-opettajien/erityisluokanopettajien psyykkistä hyvinvointia työssä. Työmme ohjaajana toimii Ph.D. Markku Sassi.

Sinut on valittu tutkimukseemme satunnaisesti perusjoukosta, joka käsittää kaikki Opetusalan Ammattijärjestöön kuuluvat erityisopettajat ja erityisluokanopettajat.

Ole ystävällinen ja vastaa huolella jokaiseen kysymykseen. Vaikka kyselylomake näyttää pitkältä, useimpiin kysymyksiin vastaaminen käy nopeasti ympyröimällä sopivin vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan. Vastattuasi sulje lomake oheiseen palautuskuoreen ja postita se mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään maaliskuun 31. päivään mennessä. Antamasi tiedot käsitellään nimettöminä ja täysin luottamuksellisesti. Sinun panoksesi on työllemme tärkeä!



Ystävällisin terveisin

Mia Källström
Löylykatu 9 as6
40700 JYVÄSKYLÄ

Minna Mustapää
Mäntyrinne 6 as6
41310 LEPPÄVESI

Liite 2. Kyselylomake

Taustatiedot

1. Sukupuoli 1 nainen 2 mies
2. Ikä _____ vuotta
3. Missä työskentelet? a) ala-asteella ___ yläasteella ___ molemmissa___
 b) millä osa-alueella työskentelet?
 EMU ___
 EHA I ___
 EHA II ___
 ESY ___
 EVY ___
 Luokaton erityisopetus ___
 Muu, mikä? _____
4. Muodollinen kelpoisuus virkaan 1 on 2 ei ole
- Minkä tutkinnon olet suorittanut? _____

5. Virkasuhteen laatu 1 vakinainen
 2 määräaikainen
 3 väliaikainen
 4 tuntiopettaja
 5 muu, mikä? _____
6. Kuinka monta päivää olet osallistunut jatko- tai täydennyskoulutukseen kalenterivuonna 1997?
 a) työnantajan kustannuksella _____ päivää
 b) omalla kustannuksella _____ päivää
7. Toimitko rehtorina tai koulunjohtajana? 1 kyllä 2 ei
8. Oletko ollut lomautettuna vuoden 1997 aikana? 1 kyllä, _____ päivää 2 ei
9. Oletko/oletko ollut vuorotteluvapaalla? 1 kyllä 2 ei
10. Erityisopettajana/erityisluokanopettajana toimimasi aika: _____ vuotta
 (mahd. luokanopettajana toimimasi aika: _____ vuotta)
11. Mikä on oppilasmääräsi, jos olet a) luokaton erityisopettaja: _____ oppilasta
 b) erityisluokanopettaja: _____ oppilasta
12. Kuinka monella koululla opetat? _____ koululla
13. Mikä on työskentelykuntasi asukasmäärä? _____ asukasta

Liite 2 (jatkuu)

Työ ja työympäristö

14. Miten tyytyväinen olet työhösi kokonaisuudessaan?

- 1 erittäin tyytymätön
- 2 melko tyytymätön
- 3 en osaa sanoa
- 4 melko tyytyväinen
- 5 erittäin tyytyväinen

15. Miten hyvin seuraavat lausumat kuvaavat työyhteisöäsi?

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = täysin samaa mieltä
- 2 = jokseenkin samaa mieltä
- 3 = en osaa sanoa
- 4 = jokseenkin eri mieltä
- 5 = täysin eri mieltä

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä			Täysin eri mieltä	
a) Koulussa vallitsee avoin ilmapiiri.	1	2	3	4	5
b) Suhteet ovat aika ystävälliset, mutta pinnalliset.	1	2	3	4	5
c) Vaikeuksissa saa apua ja tukea.	1	2	3	4	5
d) Erityisopettajan ja luokanopettajan/ aineenopettajan välinen yhteistyö toimii mielestäni hyvin.	1	2	3	4	5
e) Opettajien kesken esiintyy kilpailua.	1	2	3	4	5
f) Opettajanhuoneessa ilmenee juoruilua ja kateutta.	1	2	3	4	5
g) Olen tyytymätön esimieheltäni saamaan tukeen ja palautteeseen.	1	2	3	4	5
h) Johtaja kertoo avoimesti koulua koskevista asioista.	1	2	3	4	5
i) Johtaja päättää asiat omin päin.	1	2	3	4	5
j) Johtaja kannustaa riittävästi työntekijöitään.	1	2	3	4	5

16. Miten luonnehtisit oppilaitasi?

17. Missä määrin nykyinen työsi tarjoaa?

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
a) vaihtelevuutta	1	2	3	4
b) itsenäisyyttä	1	2	3	4
c) vastuuta	1	2	3	4
d) mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamista	1	2	3	4
e) arvostusta muilta	1	2	3	4
f) etenemismahdollisuuksia	1	2	3	4
g) koulutusmahdollisuuksia	1	2	3	4
h) vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön	1	2	3	4
i) miellyttävän työympäristön	1	2	3	4
j) oikeudenmukainen palkkaus	1	2	3	4
k) mukavat työajat	1	2	3	4
l) toimivan työyhteisön	1	2	3	4

Liite 2 (jatkuu)

18. Haittaako viihtyvyyttäsi tai työskentelyäsi työpaikallasi jokin seuraavista seikoista?

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
a) melu, huono äänieristys	1	2	3	4
b) sopimaton valaistus	1	2	3	4
c) huono ilmanvaihto/huoneilma	1	2	3	4
d) työympäristön rauhattomuus	1	2	3	4
e) tilan ahtaus	1	2	3	4
f) lämpötilaongelmat (kuumuus, kylmyys, veto)	1	2	3	4
g) kosteus tai homeongelmat	1	2	3	4
h) pölyisyys	1	2	3	4
i) laite-, kaluste- tai työvälinepula	1	2	3	4

19. Meillä kaikilla on joskus työssämme vaikeuksia ja ongelmia. Kuinka usein Sinä olet kokenut vaikeuksia ja ongelmia seuraavien erityisopettajan työhön liittyvien tekijöiden kohdalla?

Vastausvaihtoehdot:

1 = usein

2 = melko usein

3 = silloin tällöin

4 = harvoin

5 = ei koskaan

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	usein					ei koskaan
a) työrauhan säilyttäminen luokassa	1	2	3	4	5	
b) opetuksen suunnitteluun käytettävissä oleva aika	1	2	3	4	5	
c) oppiaineiden erityistarpeiden tunteminen	1	2	3	4	5	
d) opetuksen eriyttäminen	1	2	3	4	5	
e) oppilaiden motivointi ja aktivointi	1	2	3	4	5	
f) opetuksen tavoitteiden asettaminen oppilaan tason ja kehityksen mukaan	1	2	3	4	5	
g) oppilaiden ongelmien selvittely	1	2	3	4	5	
h) työasioiden pitäminen erossa kotiin ja vapaa-aikaan liittyvistä asioista	1	2	3	4	5	
i) erityisopettajan työhön kohdistettujen vaatimusten täyttäminen	1	2	3	4	5	
j) oman työn mielekkääksi kokeminen	1	2	3	4	5	
k) samanaikaisopetuksen toteuttaminen ja yhteinen suunnittelu	1	2	3	4	5	
l) ajankäyttö ja tuntien jakaminen eri tehtävien kesken	1	2	3	4	5	
m) fyysisen väkivallan tai sen uhan kokeminen	1	2	3	4	5	
n) henkisen väkivallan tai sen uhan kokeminen	1	2	3	4	5	

20. Onko työsi rasittavuus mielestäsi kahden viimeisen vuoden aikana

1 vähentynyt huomattavasti

2 vähentynyt jonkin verran

3 pysynyt ennallaan

4 lisääntynyt jonkin verran

5 lisääntynyt huomattavasti

Liite 2 (jatkuu)

21. Mistä syistä ja miten työsi rasittavuus on mielestäsi muuttunut?

Arvioi seuraavien syiden vaikutusta kohdallasi.

Vastausvaihtoehdot:

1 = vähentynyt huomattavasti

2 = vähentynyt jonkin verran

3 = vaikea sanoa / pysynyt ennallaan

4 = lisääntynyt jonkin verran

5 = lisääntynyt huomattavasti

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	vähentynyt			lisääntynyt	
	1	2	3	4	5
a) työmäärän muuttumisen takia	1	2	3	4	5
b) oppilasaineksen muuttumisen takia	1	2	3	4	5
c) opetusryhmien koon suurentumisen takia	1	2	3	4	5
d) työilmapiirin muuttumisen takia	1	2	3	4	5
e) opetustyössä tarvittavan tietämyksen muuttumisen takia	1	2	3	4	5
f) omien voimavarojen muuttumisen takia	1	2	3	4	5
g) taloudellisten säästötoimien takia	1	2	3	4	5
h) työhöni kohdistuvien jatkuvien muutosten takia	1	2	3	4	5
i) jokin muu syy	1	2	3	4	5
Mikä? _____					

22. Oletko ajatellut, että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää?

1 en ole ajatellut

2 olen ajatellut

3 olen ajatellut usein

4 olen jo jättänyt eläkehakemuksen

23. Oletko halukas jäämään osa-aikaeläkkeelle heti, kun se on mahdollista?

1 kyllä

2 en osaa sanoa

3 en

Liite 2 (jatkuu)

Työ ja hyvinvointi

24. Stressillä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen tuntee itsensä jännittyneeksi, levottomaksi, hermostuneeksi tai ahdistuneeksi taikka hänen on vaikea nukkua asioiden vaivatessa mieltä. Tunnetko sinä nykyisin työssäsi tällaista stressiä?

- 1 en lainkaan
- 2 vain vähän
- 3 jonkin verran
- 4 melko paljon
- 5 paljon

25. Ajattele muutamaa mennyttä viikkoa työssäsi, kuinka usein työsi on tänä aikana saanut sinut tuntemaan olosi seuraavanlaiseksi?

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = ei koskaan
- 2 = harvoin
- 3 = silloin tällöin
- 4 = usein
- 5 = jatkuvasti tai aina

Ympyröi oikea vastausvaihto.

	ei koskaan			jatkuvasti, aina	
a) rentoutunut	1	2	3	4	5
b) huolestunut	1	2	3	4	5
c) masentunut	1	2	3	4	5
d) levollinen	1	2	3	4	5
e) tyytyväinen	1	2	3	4	5
f) synkkä	1	2	3	4	5
g) optimistinen	1	2	3	4	5
h) jännittynyt	1	2	3	4	5
i) innostunut	1	2	3	4	5
j) iloinen	1	2	3	4	5
k) surkea	1	2	3	4	5
l) rauhaton	1	2	3	4	5

26. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tuntemuksia tai ajatuksia?

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = en koskaan
- 2 = harvoin
- 3 = silloin tällöin
- 4 = melko usein
- 5 = usein
- 6 = jatkuvasti tai aina

Ympyröi oikea vastausvaihto.

	en koskaan			jatkuvasti		
a) Tunnen olevani räätiväsänyt työpäivän jälkeen.	1	2	3	4	5	6
b) Käsitellen tehokkaasti oppilaitteni ongelmia.	1	2	3	4	5	6
c) Pelkään, että opetustyö kovettaa minua emotionaalisesti.	1	2	3	4	5	6
d) Minulla on tunne, että työ imee minut tyhjiin.	1	2	3	4	5	6
e) Tunnen, että vaikutan työlläni myönteisesti oppilaitteni elämään.	1	2	3	4	5	6
f) Tunnen, että kohtelen joitakin oppilaitani ikään kuin he olisivat persoonattomia ”esineitä”.	1	2	3	4	5	6
g) Tunnen, että olen ajanut itseni piippuun tässä työssä.	1	2	3	4	5	6
h) Tunnen itseni virkistyneeksi työskenneltyäni tiiviisti oppilaitteni kanssa.	1	2	3	4	5	6
i) Välitän aidosti siitä, mitä oppilailleni tapahtuu.	1	2	3	4	5	6
j) Olen ajatellut alanvaihtoa.	1	2	3	4	5	6

Liite 2 (jatkuu)

27. Oletko viime vuosina huomannut seuraavissa ominaisuuksissasi tapahtuneen muutoksia?

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = huomattavasti parantunut/lisääntynyt
 2 = hieman parantunut/lisääntynyt
 3 = pysynyt ennallaan
 4 = hieman heikentynyt/vähentynyt
 5 = huomattavasti heikentynyt/vähentynyt
 Ympyröi oikea vastausvaihto.

	parantunut			heikentynyt	
a) huomiokyky, valppaus	1	2	3	4	5
b) muisti	1	2	3	4	5
c) uusien asioiden oppiminen	1	2	3	4	5
d) keskittymiskyky	1	2	3	4	5
e) henkisten paineiden sietokyky	1	2	3	4	5
f) ruumiillinen kunto	1	2	3	4	5
g) melun sietokyky	1	2	3	4	5
h) aloitekyky	1	2	3	4	5

28. Missä määrin sinulla on viimeisen vuoden aikana ollut seuraavanlaisia oireita tai vaivoja? (Pelkästään kuukautiskiertoon tai krapulaan liittyviä oireita ei lasketa mukaan.)

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = ei lainkaan
 2 = harvoin
 3 = silloin tällöin
 4 = melko usein
 5 = usein tai jatkuvasti
 Ympyröi oikea vastausvaihto.

	ei lainkaan			usein/jatkuvasti	
a) päänsärkyä	1	2	3	4	5
b) vatsakipuja	1	2	3	4	5
c) vaikeuksia päästä uneen tai heräilemistä öisin	1	2	3	4	5
d) jännittyneisyyttä tai hermostuneisuutta	1	2	3	4	5
e) ahdistuksen tunnetta	1	2	3	4	5
f) väsymystä tai heikotusta	1	2	3	4	5
g) sukupuolista haluttomuutta	1	2	3	4	5
h) ärtyneisyyttä ja kiukunpuuskia	1	2	3	4	5
i) masentuneisuutta	1	2	3	4	5
j) jotain muuta mitä? _____	1	2	3	4	5

Liite 2 (jatkuu)

Voimavarat

29. Missä määrin saat alla mainittavilta tahoilta tukea ja rohkaisua työssäsi?

Vastausvaihtoehdot:

1= erittäin paljon

2 = paljon

3 = riittävästi

4 = vähän

5 = en lainkaan

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	erittäin paljon			en lainkaan	
a) koulun muilta opettajilta	1	2	3	4	5
b) erityisopettajakollegoilta	1	2	3	4	5
c) koulun johtajalta/rehtorilta	1	2	3	4	5
d) oppilaiden vanhemmilta	1	2	3	4	5
e) oppilashuolto - ja terveydenhoitohenkilöstöltä (opinto-ohjaaja, kuraattori, psykologi jne.)	1	2	3	4	5
f) oppilailta	1	2	3	4	5
g) paikalliselta Opettajien Ammattiyhdistykseltä (OAY)	1	2	3	4	5
h) Opetusalan Ammattijärjestöltä (OAJ)	1	2	3	4	5
i) julkiselta sanalta	1	2	3	4	5
j) Muilta	1	2	3	4	5

Keneltä, mistä? _____

30. Käydäänkö koulussasi kehityskeskusteluja esimiehen kanssa säännöllisesti?

1 kyllä 2 ei

31. Osallistuminen työnohjaukseen

1 osallistun työnohjaukseen

2 olen aiemmin osallistunut työnohjaukseen

3 en ole osallistunut työnohjaukseen

32. Missä määrin voit tarvittaessa saada perheeltäsi ymmärtämystä, apua ja henkilökohtaista tukea, jos sinulla on työhön liittyviä vaikeuksia?

1 asun/elän yksin

2 en vähääkään

3 melko vähän

4 jonkin verran

5 tarvittaessa runsaastikin

33. Onko lähipiirissäsi henkilö/henkilöitä, joiden kanssa voit keskustella avoimesti työhön liittyvistä henkilökohtaisista asioista ja ongelmista?

1 kyllä 2 ei

34. Miten olet mielestäsi onnistunut sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän vaatimukset?

1 minulla ei ole perhettä

2 ei tuota mitään ongelmia

3 on jossain määrin ongelmallista

4 on toisinaan hyvin ongelmallista

5 on jatkuvasti hyvin ongelmallista

Liite 2 (jatkuu)

35. Joidenkin ihmisten vapaa-ajan sisältö liittyy läheisesti työhön, toiset taas käyttävät vapaa-aikansa muiden asioiden parissa. Kuinka hyvin seuraavat vaihtoehdot kuvaavat sinun vapaa-aikasi käyttöä?

Vastausvaihtoehdot:

1= kuvaa erittäin hyvin

2= kuvaa melko hyvin

3= kuvaa jonkin verran

4= ei kuvaa lainkaan

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	kuvaa erittäin hyvin		ei kuvaa lainkaan	
	1	2	3	4
a) en tee mitään erikoista vaan kokoan voimia työtä varten				
b) teen työhöni liittyviä rästitöitä	1	2	3	4
c) harrastan asioita, jotka liittyvät työhöni	1	2	3	4
d) harrastan asioita, jotka eivät liity työhöni	1	2	3	4
e) teen tavanomaisia kotitöitä	1	2	3	4
f) harrastan liikuntaa säännöllisesti	1	2	3	4

36. Aseta tärkeysjärjestykseen tämänhetkiseen elämäntilanteeseesi tyydytystä tuovat asiat

(1=tärkein, 2= toiseksi tärkein jne.)

___koti ja perhe

___työ

___vapaa-ajan harrastukset

___muu, mikä? _____

37. Miten katsot selviytyväsi seuraavista tehtävistä?

Vastausvaihtoehdot:

1 = hyvin

2 = melko hyvin

3 = en osaa sanoa

4 = en kovin hyvin

5 = heikosti

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	hyvin			heikosti	
	1	2	3	4	5
1. varsinainen opetustyö (opettaminen, opetuksen valmistelu, kokeiden korjaus, oppilasarvostelu)					
2. hallinnollinen työ siihen kuuluvine rutiineineen (opettajankokoukset, sekalainen paperityö, mahdolliset johtajan/rehtorin työt)	1	2	3	4	5
3. sosiaalinen kasvatus ja yhteistyö oppilaiden kanssa (arvo- ja tapakasvatus, oppilaiden auttaminen henkilökohtaisissa asioissa, työrauha, valvonnat)	1	2	3	4	5
4. oppilashuoltoasioiden hoito eri tahojen kanssa (vanhemmat, oppilashuoltohenkilöstö, sosiaaliviranomaiset)	1	2	3	4	5
5. koulun ja opetustyön kehittämiseen osallistuminen ja sen mukana seuraaminen(oma opiskelu, opetussuunnitelmien ja -menetelmien kehittäminen ym.)	1	2	3	4	5
6. opettajien keskinäinen yhteistyö	1	2	3	4	5
7. yhteistyö kuntoutusta antavien eri tahojen kanssa	1	2	3	4	5

Liite 2 (jatkuu)

38. Seuraavassa on joukko työhösi liittyviä väittämiä.

Vastausvaihtoehdot:

- 1 = täysin samaa mieltä
 2 = melko lailla samaa mieltä
 3 = en osaa sanoa
 4 = melko lailla eri mieltä
 5 = täysin eri mieltä

	Täysin samaa mieltä			Täysin eri mieltä	
	1	2	3	4	5
a) Osaan tehdä työni hyvin	1	2	3	4	5
b) Työmääräni näyttää lisääntyvän vuosi vuodelta.	1	2	3	4	5
c) Nautin työssäni uusien asioiden kokeilusta.	1	2	3	4	5
d) Koulutukseni ei mielestäni antanut riittäviä valmiuksia erityisopettajana toimimiseen.	1	2	3	4	5
e) Joudun tekemään enemmän kuin on kohtuullista.	1	2	3	4	5
f) Otan työssäni mielelläni vastaan uusia haasteita.	1	2	3	4	5
g) Minulla ei ole riittävästi mahdollisuuksia saada haluamaani jatko- /täydennyskoulutusta.	1	2	3	4	5
h) Koen saavani työnohjausta tarpeeni mukaan.	1	2	3	4	5
i) Pystyn hyvin selvittämään kaikenlaiset ongelmat työssäni.	1	2	3	4	5

Seuraavaksi esitetään joitakin arkipäivän elämää koskevia kysymyksiä.

Kunkin kysymyksen jälkeen on valmiiksi annettu kaksi vastakkaista vastausvaihtoehtoa.

Harkitse, kumpi vaihtoehtoista vastaa paremmin sitä, miten sinä itse tunnet.

Ympyröi jokin vastausvaihtoehto.

39. Kuinka usein sinulla on sellainen tunne, ettet oikeastaan välitä siitä, mitä ympärilläsi tapahtuu?

hyvin harvoin 1 2 3 4 5 6 7 hyvin usein
 tai ei koskaan

40. Kuinka usein olet ollut yllättynyt sellaisten henkilöiden käyttäytymisestä, jotka olet uskonut tuntevasi hyvin?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 jatkuvasti

41. Oletko joskus pettynyt ihmisiin, joihin luotit?

en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 jatkuvasti

42. Millainen tähän astinen elämäsi on ollut?

täysin vailla selvää 1 2 3 4 5 6 7 sen tarkoitus ja päämäärä
 tarkoitusta ja ovat olleet täysin selvät
 päämäärää

43. Kuinka usein sinua kohdellaan epäoikeudenmukaisesti?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan

44. Kuinka usein sinulla on sellainen tunne, että olet oudossa tilanteessa, etkä tiedä, mitä tehdä?

hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan

45. Koetko, että päivittäisten tehtäviesi hoitaminen on

suuren mielihyvän 1 2 3 4 5 6 7 tuskallista ja ikävää
 ja tyydytyksen lähde

Liite 2 (jatkuu)

46. Kuinka usein tunteesi ja ajatuksesi ovat oikein sekaisin?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan
47. Kuinka usein koet, että tunteesi ovat ristiriidassa keskenään?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan
48. Monet ihmiset - jopa lujaluontoiset - kokevat joskus tietyissä tilanteissa olevansa vain toisten tiellä. Kuinka usein sinä olet kokenut näin?
en koskaan 1 2 3 4 5 6 7 hyvin usein
49. Kun jotain on tapahtunut, oletko jälkikäteen yleensä todennut, että olet yli- tai aliarvioinut näitä asian oikeassa mittakaavassa asian merkityksen
1 2 3 4 5 6 7 näit asian oikeassa mittakaavassa asian merkityksen
50. Kuinka usein sinulla on sellainen tunne, että päivittäiset tekemisesi ovat jokseenkin merkityksettömiä?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan
51. Kuinka usein sinulla on sellainen tunne, ettet voi olla varma, kykenetkö pitämään asiat hallinnassasi?
hyvin usein 1 2 3 4 5 6 7 hyvin harvoin tai ei koskaan

52. Vastataksesi seuraavaan kysymykseen Sinun tulisi miettiä jotain vaikeaa (stressaavaa) työhösi liittyvää tilannetta, jonka olet kokenut parin viimeisen kuukauden aikana. "Stressaavalla" tilanteella tarkoitamme tilannetta, jonka johdosta tunsit itsesi rasittuneeksi tai tilanteen käsittely vaati Sinulta huomattavia ponnistuksia. Mieti hetki tällaisen tilanteen yksityiskohtia ja kuvaile tilannetta sen jälkeen lyhyesti.

Esimerkkitalanne:

Miten kuvaisit lähestymistapaasi kertomasi esimerkkitalanteen ratkaisemiseksi seuraavien vaihtoehtojen avulla?

Vastausvaihtoehdot:

Kuvaa lähestymistapaani eli ajatuksiani ja tuntemuksiani ko. tilanteessa

1 = erittäin hyvin

2 = melko hyvin

3 = jossain määrin

4 = melko huonosti

5 = erittäin huonosti tai ei lainkaan

Ympyröi oikea vastausvaihtoehto.

	kuvaa erittäin hyvin			kuvaa erittäin huonosti	
	1	2	3	4	5
a) Asetin selvän päämäärän tilanteen ratkaisemiseksi ja keskityin tilanteen hoitamiseen.					
b) Toivoin, että tilanne jotenkin poistuisi tai olisi ohi.	1	2	3	4	5
c) Tiesin, mitä olisi tehtävä, joten yritin kaksinverroin saadakseni asiat sujumaan.	1	2	3	4	5
d) Etsin tukea ja neuvoja muilta ihmisiltä helpottaakseni oloani.	1	2	3	4	5
e) Otin asian esille opettajanhuoneessa ja keskustelimme siitä.	1	2	3	4	5
f) Yritin parantaa oloani syömällä, juomalla, tupakoimalla, käyttämällä lääkkeitä tms. tavoin.	1	2	3	4	5

Liite 2 (jatkuu)

	kuvaa erittäin hyvin			kuvaa erittäin huonosti	
	1	2	3	4	5
g) Puhuin jonkun kanssa, joka voisi tehdä jotakin todellista ongelman ratkaisemiseksi (kollega, rehtori jne.)	1	2	3	4	5
h) Jatkoisin kuin mitään ei olisi tapahtunut.	1	2	3	4	5
i) Arvostelin tai moitin itseäni.	1	2	3	4	5
j) Yritin nähdä asioiden valoisan puolen.	1	2	3	4	5
k) En ajatellut koko asiaa vaan pyrin keskittymään johonkin muuhun työn ulkopuoliseen tekemiseen.	1	2	3	4	5
l) Olin huonolla tuulella ja pisteliäs oppilaille.	1	2	3	4	5
m) Yritin pitää tunteeni sisälläni.	1	2	3	4	5

Jos ajattelet kyseistä tilannetta yleisesti, niin oliko se sellainen,

- | | | |
|--|---------|------|
| 1. jonka voi muuttaa tai jolle voi tehdä jotakin? | 1 kyllä | 2 ei |
| 2. joka täytyy vain hyväksyä tai johon täytyy vain tottua? | 1 kyllä | 2 ei |
| 3. josta pitää saada ensin lisää tietoa ennen kuin sille voi tehdä mitään? | 1 kyllä | 2 ei |
| 4. jossa täytyy pidättäytyä tekemästä sitä, mitä haluaa? | 1 kyllä | 2 ei |

Terveys ja työkyky

53. Onko terveydentilasi kokonaisuutena tällä hetkellä mielestäsi?

- 1 hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 keskinkertainen
- 4 melko huono
- 5 huono

54. Kuinka monta päivää olet ollut poissa työstä terveydentilasi vuoksi viimeisen kalenterivuoden aikana? _____ päivää

55. Onko sinulla lääkärin toteamaa pitkäaikaissairautta, joka haittaa nykyistä työtäsi?

- 1 kyllä
- 2 ei

56. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi fyysisten vaatimusten kannalta?

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 erittäin huono

57. Millaiseksi arvioit nykyisen työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 erittäin huono

Liite 2 (jatkuu)

1. Mikä on erityisopettajan työssä tällä hetkellä mielestäsi antoisinta?

2. Mikä erityisopettajan työssä on tällä hetkellä mielestäsi rasittavinta?

3. Miten kasvattajana näet tulevaisuuden?

Kiitämme Sinua avustasi ja toivotamme aurinkoista kevättä!

Jos haluat tuoda erityisopettajien henkisestä hyvinvoinnista esille näkökohtia, joita pidät tärkeinä mutta joita ei tässä lomakkeessa kysytty, paperin loppuosa on käytettävissäsi.

Liite 3. Muuttujaluettelo. (* :llä merkityt on käännetty.)

Muuttuja nro	1 f / %	2 f / %	3 f / %	4 f / %	5 f / %	6 f / %	7 f / %	ka	s
1.	105 / 78.4	29 / 21.6							
2.	39 / 29.1	57 / 42.5	38 / 28.4					44.58	8.37
3. a	68 / 51.1	23 / 17.3	42 / 31.6						
b.	33 / 24.6	23 / 17.1	2 / 1.5	12 / 9.0	1 / 0.7	41 / 30.6	22 / 16.4		
4.	124 / 92.5	10 / 7.5							
5.	118 / 88.1	7 / 5.2	4 / 3.0	4 / 3.0	1 / 0.7				
6. a									
b.									
7.	12 / 9.0	122 / 91.0							
8.	8 / 6.0	125 / 93.3							
9.	2 / 1.5	132 / 98.5							
10. a								14.24	8.47
b.								1.98	3.07
11. a	-								
b.	-								
12.	1-10								
13.	51 / 38.6	40 / 30.3	41 / 31.1						
14.	-	11 / 8.2	4 / 3.0	97 / 72.4	22 / 16.4			3.97	.73
15.a	5 / 3.7	21 / 15.7	14 / 10.4	66 / 49.3	28 / 20.9			3.68	1.09
b*	9 / 6.8	61 / 46.2	21 / 15.9	33 / 25.0	8 / 6.1			2.77	1.09
c.	3 / 2.3	16 / 12.0	27 / 20.3	53 / 39.8	34 / 25.6			3.74	1.04
d.	7 / 5.4	23 / 17.8	27 / 20.9	47 / 36.4	25 / 19.4			3.47	1.15
e*	4 / 3.0	30 / 22.4	14 / 10.4	51 / 38.1	35 / 26.1			3.62	1.18
f*	8 / 6.0	28 / 20.9	23 / 17.2	46 / 34.3	29 / 21.6			3.45	1.21
15.g*	15 / 11.4	17 / 12.8	15 / 11.3	45 / 33.8	41 / 30.8			3.60	1.34
h.	6 / 4.7	24 / 18.6	14 / 10.9	40 / 31.0	45 / 34.9			3.73	1.25
i*	7 / 5.4	17 / 13.2	19 / 14.7	52 / 40.3	34 / 26.4			3.69	1.16
j.	15 / 11.6	23 / 17.8	25 / 19.4	44 / 34.1	22 / 17.1			3.27	1.27
17.a	2 / 1.5	41 / 30.6	54 / 40.3	37 / 27.6				2.94	.80
b.	-	3 / 2.2	37 / 27.6	94 / 70.1				3.68	.51
c.	-	2 / 1.5	32 / 23.9	100 / 74.6				3.73	.48
d.	-	12 / 9.0	47 / 35.1	75 / 56.0				3.47	.66
e.	4 / 3.0	49 / 36.6	66 / 49.3	15 / 11.2				2.69	.71
f.	86 / 64.2	39 / 29.1	8 / 6.0	1 / 0.7				1.43	.64
g.	13 / 9.8	76 / 57.1	37 / 27.8	7 / 5.3				2.29	.71
h.	3 / 2.2	22 / 18.7	60 / 63.4	49 / 36.6				3.16	.77
i.	10 / 7.5	43 / 32.1	61 / 45.5	20 / 14.9				2.68	.82
j.	19 / 14.2	48 / 35.8	52 / 38.8	15 / 11.2				2.47	.87
k.	6 / 4.5	22 / 16.4	68 / 50.7	38 / 28.4				3.03	.79
l.	2 / 1.5	44 / 32.8	64 / 47.8	24 / 17.9				2.82	.73
18.a*	18 / 13.4	16 / 11.9	59 / 44.0	41 / 30.6				2.92	.98
b*	4 / 3.0	8 / 6.0	38 / 28.4	84 / 62.7				3.51	.74
c*	20 / 14.9	19 / 14.2	54 / 40.3	41 / 30.6				2.87	1.02
d*	16 / 11.9	25 / 18.7	61 / 45.5	32 / 23.9				2.81	.94
e*	21 / 15.7	25 / 18.7	48 / 35.8	40 / 29.9				2.80	1.04
f*	14 / 10.4	20 / 14.9	67 / 50.0	33 / 24.6				2.89	.90
g*	12 / 9.0	10 / 7.5	22 / 16.4	90 / 67.2				3.42	.97
h*	11 / 8.2	12 / 9.0	39 / 29.1	72 / 53.7				3.28	.94
i*	16 / 11.9	23 / 17.2	53 / 39.6	42 / 31.3				2.90	.98
19.a	18 / 13.5	21 / 15.8	34 / 25.6	55 / 41.4	5 / 3.8			3.06	1.13
b.	22 / 16.4	33 / 24.6	48 / 35.8	27 / 20.1	4 / 3.0			2.69	1.07

Muuttuja nro	1 f / %	2 f / %	3 f / %	4 f / %	5 f / %	6 f / %	7 f / %	ka	s
c.	8 / 6.0	24 / 18.0	63 / 47.4	35 / 26.3	3 / 2.4			3.01	.88
d.	15 / 11.3	43 / 32.3	44 / 33.1	27 / 20.3	4 / 3.0			2.71	1.01
e.	20 / 15.0	35 / 26.3	41 / 30.8	33 / 24.8	4 / 3.0			2.74	1.09
f.	3 / 2.3	34 / 25.8	49 / 37.1	43 / 32.6	3 / 2.3			3.07	.88
g.	20 / 15.0	46 / 34.6	49 / 36.8	17 / 12.8	1 / 0.8			2.50	.93
h.	22 / 16.5	39 / 29.3	33 / 24.8	31 / 23.3	8 / 6.0			2.73	1.17
i.	15 / 11.4	43 / 32.6	46 / 34.8	25 / 18.9	3 / 2.3			2.68	.98
j.	9 / 6.8	14 / 10.5	28 / 21.1	60 / 45.1	22 / 16.5			3.54	1.10
k.	14 / 10.7	29 / 22.1	49 / 37.4	30 / 22.9	9 / 6.9			2.93	1.08
l.	25 / 18.8	40 / 30.1	39 / 29.3	26 / 19.5	3 / 2.3			2.56	1.08
m.	3 / 2.3	6 / 4.5	11 / 8.3	50 / 37.6	63 / 47.4			4.23	.95
n.	2 / 1.5	10 / 7.5	24 / 18.0	48 / 36.1	49 / 36.8			3.99	1.00
20.*	43 / 32.3	50 / 37.6	27 / 20.3	11 / 8.3	5 / 1.5			2.10	1.00
21.a*	28 / 21.9	50 / 39.1	48 / 37.5	21 / 1.6	-			2.17	1.06
b*	42 / 32.6	41 / 31.8	31 / 24.0	12 / 9.3	3 / 2.3			2.19	.79
c*	21 / 16.3	34 / 26.4	63 / 48.8	9 / 7.0	2 / 1.6			2.51	.90
d*	2 / 1.6	34 / 26.6	56 / 50.8	19 / 14.8	8 / 6.3			2.98	.86
e*	8 / 6.2	35 / 27.1	63 / 48.8	20 / 15.5	3 / 2.3			2.81	.86
f*	9 / 7.0	37 / 28.7	59 / 45.7	19 / 14.7	5 / 3.9			2.80	.91
g*	34 / 26.4	54 / 41.9	39 / 30.2	1 / 0.8	1 / 0.8			2.08	.82
h*	17 / 13.2	41 / 31.8	64 / 49.6	7 / 5.4	-			2.45	.79
22.*	42 / 31.6	13 / 9.8	3 / 2.3	75 / 56.4				3.42	.76
23.	24 / 18.0	52 / 39.1	57 / 42.9						
24.*	11 / 8.2	46 / 34.3	54 / 40.3	18 / 13.4	5 / 3.7			3.30	.93
25.a	7 / 5.2	29 / 21.6	56 / 41.8	41 / 30.6	1 / 0.7			3.00	.88
b.*	8 / 6.0	49 / 36.6	53 / 39.6	24 / 17.9	-			2.69	.83
c.*	1 / 0.7	15 / 11.2	38 / 28.4	57 / 42.5	23 / 17.2			3.64	.92
d.	2 / 1.5	25 / 18.7	44 / 32.8	56 / 41.8	7 / 5.2			3.31	.89
e.	2 / 1.5	10 / 7.5	47 / 35.1	70 / 52.2	5 / 3.7			3.49	.75
f.*	1 / 0.7	5 / 3.7	24 / 17.9	48 / 35.8	56 / 41.8			4.14	.89
g.	2 / 1.5	6 / 4.5	37 / 27.6	73 / 54.5	16 / 11.9			3.71	.79
h*	3 / 2.2	18 / 13.4	44 / 32.8	51 / 38.1	18 / 13.4			3.47	.96
i.	-	6 / 4.5	38 / 28.4	79 / 59.0	11 / 8.2			3.71	.68
j.	-	6 / 4.5	39 / 29.1	80 / 59.7	9 / 6.7			3.69	.67
k*	-	4 / 3.0	17 / 12.7	60 / 44.8	53 / 39.6			4.21	.78
l.*	3 / 2.2	18 / 13.4	38 / 28.4	48 / 35.8	27 / 20.1			3.58	1.03
26.a*	10 / 7.5	30 / 22.4	28 / 20.9	43 / 32.1	22 / 16.4	1 / 0.7		3.30	1.22
b.	-	4 / 3.0	28 / 20.9	57 / 42.5	38 / 28.4	7 / 5.2		4.12	.90
c.	-	8 / 6.0	12 / 9.0	28 / 20.9	45 / 33.6	41 / 30.6		4.74	1.16
d.*	5 / 3.7	22 / 16.4	24 / 17.9	34 / 25.4	42 / 31.3	7 / 5.2		3.80	1.29
e.	-	1 / 0.7	14 / 10.4	33 / 24.6	71 / 53.0	15 / 11.2		4.63	.85
f.*	-	-	5 / 3.7	7 / 5.2	45 / 33.6	77 / 57.5		5.45	.76
g.*	3 / 2.2	10 / 7.5	8 / 6.0	24 / 19.9	55 / 41.0	34 / 25.4		4.64	1.26
h.	9 / 6.7	28 / 20.9	43 / 32.1	34 / 25.4	20 / 14.9	-		3.21	1.14
i.	-	-	6 / 4.5	15 / 11.2	43 / 32.1	70 / 52.2		5.32	0.73
j.	1 / 0.7	3 / 2.2	5 / 3.7	20 / 14.9	41 / 30.6	64 / 47.8			
27.a*	2 / 1.5	41 / 30.6	50 / 37.3	30 / 22.4	11 / 8.2			3.05	.96
b.*	12 / 9.0	61 / 45.5	55 / 41.0	6 / 4.5	-			2.41	.72
c.*	2 / 1.5	44 / 32.8	68 / 50.7	20 / 14.9	1 / 0.7			2.80	.71
d.*	1 / 0.7	35 / 26.1	77 / 57.5	20 / 14.9	-			2.89	.68
e.*	3 / 2.2	19 / 14.2	37 / 27.6	58 / 43.3	17 / 12.7			3.50	.96
f.*	12 / 9.0	42 / 31.3	50 / 37.3	23 / 17.2	7 / 5.2			2.78	1.01
g*	15 / 11.2	29 / 44.0	52 / 38.8	8 / 6.0	-			2.40	.77
h*	4 / 3.0	15 / 11.2	65 / 48.5	42 / 31.3	8 / 6.0			3.26	.85

Muuttuja nro	1 f / %	2 f / %	3 f / %	4 f / %	5 f / %	6 f / %	7 f / %	ka	s
28.a*	4 / 3.0	8 / 6.0	40 / 29.9	53 / 39.6	29 / 21.6			3.71	.97
b*	-	8 / 6.0	19 / 14.2	57 / 42.5	50 / 37.3			4.11	.86
c*	12 / 9.0	15 / 11.2	40 / 29.9	42 / 31.3	25 / 18.7			3.40	1.18
d*	2 / 1.5	24 / 17.9	45 / 33.6	50 / 37.3	13 / 9.7			3.36	.94
e*	2 / 1.5	11 / 8.2	41 / 30.6	47 / 35.1	33 / 24.6			3.73	.98
f*	7 / 5.2	30 / 22.6	46 / 30.6	40 / 29.9	10 / 7.5			3.12	1.02
g*	4 / 3.0	18 / 13.5	51 / 38.3	34 / 25.6	26 / 19.5			3.45	1.05
h*	5 / 3.7	24 / 17.9	53 / 39.6	44 / 32.8	8 / 6.0			3.19	.93
i*	2 / 1.5	13 / 9.8	36 / 27.1	54 / 40.6	28 / 21.1			3.70	.96
29.a*	6 / 4.5	27 / 20.3	36 / 27.1	45 / 33.8	19 / 14.3			3.33	1.09
b*	6 / 4.5	19 / 14.4	37 / 28.0	46 / 34.8	24 / 18.2			3.48	1.09
c*	13 / 10.4	28 / 22.4	40 / 32.0	28 / 22.4	16 / 12.8			3.05	1.18
d*	11 / 8.3	31 / 23.5	53 / 40.2	28 / 21.2	9 / 6.8			2.95	1.03
e*	10 / 7.6	30 / 22.9	45 / 34.4	36 / 27.5	10 / 7.6			3.05	1.06
f*	6 / 4.5	25 / 18.9	49 / 37.1	34 / 25.8	18 / 13.6			3.25	1.06
g*	81 / 60.9	33 / 24.8	14 / 10.5	4 / 13.0	5 / 0.8			1.58	.86
h*	88 / 65.7	28 / 20.9	15 / 11.2	2 / 1.5	1 / 0.7			1.51	.81
i*	49 / 36.6	54 / 40.3	23 / 17.2	8 / 6.0	-			1.93	.88
30.	62 / 46.3	72 / 53.7							
31.	20 / 14.9	63 / 47.0	51 / 38.1						
32.	16 / 11.9	5 / 3.7	7 / 5.2	34 / 25.4	72 / 53.7			4.05	1.35
33.	129 / 96.3	5 / 3.7							
34.	15 / 11.2	65 / 48.5	46 / 34.3	8 / 6.0	-				
35.a	9 / 6.8	19 / 14.3	48 / 36.1	57 / 42.9				3.15	.91
b.	3 / 12.2	24 / 18.0	49 / 36.8	57 / 42.9				3.20	.81
c.	11 / 18.3	21 / 15.8	57 / 42.9	44 / 33.1				3.01	.91
d.	71 / 53.8	34 / 25.8	19 / 14.4	8 / 6.1				1.73	.93
e.	58 / 43.6	42 / 31.6	30 / 22.6	3 / 2.3				1.84	.85
f.	54 / 40.3	34 / 25.4	34 / 25.9	12 / 9.0				2.03	1.01
36.a	106 / 82.2	16 / 12.4	6 / 4.7	1 / 0.8					
b.	14 / 10.5	85 / 63.4	31 / 23.1	3 / 2.3					
c.	5 / 3.8	24 / 18.3	85 / 64.9	17 / 13.0					
37.1*	1 / 0.7	5 / 3.7	13 / 9.7	67 / 50.0	48 / 35.8			4.24	.64
37.2*	1 / 0.7	13 / 9.7	32 / 23.9	66 / 49.3	22 / 16.4			3.71	.88
37.3*	-	1 / 0.8	16 / 12.0	76 / 57.1	40 / 30.1			4.17	.65
37.4*	1 / 0.7	5 / 3.7	13 / 9.7	67 / 50.0	48 / 35.8			4.16	.81
37.5*	4 / 3.0	22 / 16.4	31 / 23.1	52 / 38.8	25 / 18.7			3.54	1.07
37.6	3 / 2.2	8 / 6.0	25 / 18.7	71 / 53.0	27 / 20.1			3.83	.90
37.7	5 / 3.7	15 / 11.2	33 / 24.6	55 / 41.0	26 / 19.4			3.61	1.04
38.a	-	-	15 / 11.2	71 / 53.0	48 / 35.8			4.25	.64
b*	46 / 34.3	49 / 36.6	25 / 18.7	12 / 9.0	2 / 1.5			2.07	1.01
c.	3 / 2.3	5 / 3.8	24 / 18.5	53 / 40.8	45 / 34.6			4.02	.95
d*	17 / 12.7	35 / 26.1	27 / 20.1	35 / 26.1	19 / 14.2			3.01	1.30
e*	9 / 6.7	35 / 26.1	31 / 23.1	40 / 29.9	19 / 14.2			3.19	1.17
f.	1 / 0.7	8 / 6.0	15 / 11.2	63 / 47.0	47 / 35.1			4.10	.88
g*	25 / 18.7	36 / 26.9	19 / 14.2	37 / 27.6	17 / 12.7			2.89	1.34
h.	32 / 24.1	33 / 24.8	26 / 19.5	23 / 17.3	19 / 14.3			2.73	1.38
i.	5 / 3.7	20 / 14.9	41 / 30.6	63 / 47.0	5 / 3.7			3.32	.91
39.*	-	4 / 3.0	5 / 3.8	5 / 3.8	13 / 9.8	42 / 31.8	63 / 47.7	6.07	1.25
40.*	2 / 1.5	7 / 5.3	20 / 15.2	24 / 18.2	30 / 22.7	41 / 31.1	8 / 6.1	4.73	1.42
41.*	2 / 1.5	4 / 3.0	21 / 15.9	27 / 20.5	32 / 24.2	42 / 31.8	4 / 3.0	4.71	1.31
42.	-	-	3 / 2.3	11 / 8.3	36 / 27.3	53 / 40.2	29 / 22.0	5.71	.98
43.	-	6 / 4.5	12 / 9.1	11 / 8.3	23 / 17.4	57 / 43.2	23 / 17.4	5.38	1.36
44.	-	1 / 0.8	11 / 8.3	13 / 9.8	25 / 18.9	58 / 43.9	24 / 18.2	5.52	1.19

Muuttuja nro	1 f / %	2 f / %	3 f / %	4 f / %	5 f / %	6 f / %	7 f / %	ka	s
45.*	-	1 / 0.8	6 / 4.5	23 / 17.4	39 / 29.5	50 / 37.9	13 / 9.8	5.29	1.06
46.	-	4 / 13.0	16 / 12.1	17 / 12.9	24 / 18.2	50 / 37.9	21 / 15.9	5.24	1.37
47.	1 / 0.8	3 / 2.3	20 / 15.2	22 / 16.7	39 / 22.0	43 / 32.6	14 / 10.6	4.97	1.37
48.*	5 / 3.8	22 / 16.7	15 / 11.4	23 / 17.4	48 / 36.4	19 / 14.4	7 / 14.4	5.09	1.44
49.	4 / 3.0	7 / 5.3	29 / 22.0	37 / 28.0	30 / 22.7	23 / 17.4	2 / 1.5	4.21	1.32
50.	1 / 0.8	4 / 3.0	10 / 7.6	14 / 10.6	27 / 20.5	55 / 41.7	18 / 15.9	5.36	1.32
51.	-	9 / 6.8	17 / 12.9	9 / 6.8	33 / 25.0	49 / 37.1	15 / 11.4	5.07	1.43
52.a	2 / 1.6	6 / 14.7	20 / 15.7	53 / 41.7	46 / 36.2			4.06	.92
b*	13 / 10.2	16 / 12.5	22 / 17.2	31 / 24.2	46 / 35.9			3.63	1.35
c.	3 / 2.4	10 / 7.9	32 / 25.4	59 / 46.8	22 / 17.5			3.69	.93
d.	13 / 10.2	16 / 12.6	20 / 15.7	44 / 34.6	34 / 26.8			3.55	1.29
e.	23 / 18.0	10 / 7.8	17 / 13.3	37 / 28.9	41 / 32.0			3.49	1.46
f.	91 / 71.1	20 / 15.6	10 / 7.8	6 / 4.7	1 / 0.8			1.49	.89
g.	10 / 7.9	6 / 4.8	10 / 7.9	36 / 28.6	64 / 50.8			4.10	1.22
h.	75 / 59.5	27 / 21.4	17 / 13.5	4 / 3.2	3 / 2.4			1.68	.99
i.	41 / 32.5	36 / 28.6	32 / 25.4	10 / 7.9	7 / 5.6			2.25	1.16
j.	9 / 7.2	19 / 15.4	34 / 27.2	43 / 34.4	20 / 16.0			3.37	1.14
k.	66 / 52.4	32 / 25.4	22 / 17.5	3 / 2.4	3 / 2.4			1.77	.98
l.	50 / 40.0	40 / 32.0	20 / 16.0	10 / 8.0	5 / 4.0			2.04	1.12
m.	26 / 21.0	30 / 24.2	33 / 26.6	26 / 21.0	9 / 7.3			2.70	1.22
1.	91 / 72.8	34 / 27.2							
2.	43 / 34.7	10 / 65.3							
3.	66 / 54.5	55 / 45.5							
4.	38 / 31.7	82 / 68.3							
53.	4 / 3.0	26 / 19.5	57 / 42.9	46 / 34.6				4.09	.81
54.								3.40	
55.	15 / 11.3	118 / 88.7							
56.	1 / 0.7	3 / 2.2	17 / 12.7	68 / 50.7	44 / 32.8			4.14	.78
57.	1 / 0.7	2 / 1.5	24 / 17.9	76 / 56.7	30 / 22.4			3.99	.73

Liite 4.

Selviytymiskeinojen (kys. 52) kolmen faktorin varimax-rotatoitu faktorimatriisi

Muuttujat	Faktori 1: ongelmanrat- kaisuun suuntautuneet keinot, $\alpha=.58$	Faktori 2: sosiaalisen tuen etsintä, $\alpha=.73$	Faktori 3: torjunta, $\alpha=.73$	Kommu- naliteetti
a: Asetin selvän päämäärän tilanteen ratkaisemiseksi.	.63255			.46
b: Toivoin, että tilanne jotenkin poistuisi tai olisi ohi. (käänteisenä)	-.65745			.44
c: Tiesin, mitä oli tehtävä ja yritin kaksin verroin saadakseni asiat sujumaan.	.50806			.36
f: Yritin parantaa oloani syömällä, juomalla ja tupakoimalla. (käänteisenä)	-.63357			.41
d: Etsin tukea ja neuvoja muilta ihmisiltä helpottaakseni oloani.		.74187		.67
e: Otin asian esille opettajainhuoneessa ja keskustelimme siitä.		.74917		.61
g: Puhuin jonkun kanssa, joka voisi tehdä jotakin todellista ongelman ratkaisemiseksi.		.86042		.76
h: Jatkoin kuin mitään ei olisi tapahtunut.			.77645	.69
k: En ajatellut koko asiaa vaan pyrin keskittymään johonkin muuhun työn ulkopuoliseen tekemiseen.			.74424	.73
Ominaisarvot	2.73	1.94	1.41	
Osuus kokonaisvaihtelusta (%)	21.0	14.9	10.9	46.8

Alhaisen kommunaliteetin (< .30) vuoksi poistettiin muuttujat :

- i: Arvostelin tai moitin itseäni.
- j: Yritin nähdä asioiden valoisan puolen.
- l: Olin huonolla tuulella tai pisteliäs oppilaille
- m: Yritin pitää tunteeni sisälläni.