



Kesti Pauliina

Sosiaalisen suhteiden asema luokanopettajien työhyvinvoinnissa

Kandidaatin tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma

2022

Oulun yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Pauliina Kesti

Kirjallisuuskatsaus, 35 sivua, 0 liitesivua
Kesäkuu 2022

Aiheena kandityössäni on sosiaalisten suhteiden vaikutus työhyvinvointiin luokanopettajilla. Menetelmäni kandin työssäni on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Luokanopettajien työnkuvaan kuuluu muitakin kuin oppiaineiden opettamista. Siihen kuuluu tunne-elämään ja asenteisiin kuuluvat tavoitteet. Sosiaaliset suhteet perustuvat vastavuoroisuuteen. Sosiaalisilla suhteilla tarkoitetaan toistuvaa ja vastavuoroista vuorovaikutusta. Sosiologian klassikoiden mukaan sosiaaliset suhteet ovat kasvokkaista vuorovaikutusta. Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa. Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat sosiaaliset taidot, sosiaaliset suhteet ja osallistuminen. Lisäksi siihen kuuluu sosiaalinen kognitio ja sosiaalinen motivaatio. Työhyvinvointi on moninainen kokonaisuus. Siihen kuuluvat työn sisältöön liittyvät tekijät, yksilöön liittyvät tekijät ja organisaatioon liittyvät tekijät. Työhyvinvointia lisää hyvä johtaminen ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut jo sata vuotta. Siinä on aluksi tutkittu fyysistä stressiä. Työtyytyväisyys on määritelty kyvyksi suoriutua työtehtävistään. Se on myös fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvoinnin tilaa, johon työolot vaikuttavat. Työn imu sen sijaan on myönteisten tunne- ja motivaatioitäyttymysten tila. Lisäksi se on aito hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tila työssä. Työn imu saattaa siirtyä työntekijältä toiselle. Kollegoilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Opettajat pitivät kollegoita työnsä parhaana puolena. Opettajat ovat kuitenkin paljon yksin, joten he saattavat kokea eristyneisyyttä.

Avainsanat: Sosiaaliset suhteet, sosiaalinen toimintakyky, luokanopettajat, työhyvinvointi, työtyytyväisyys, työn imu, kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Menetelmä: kirjallisuuskatsaus.....	7
3	Luokanopettajan työnkuva.....	8
4.1	Sosiaaliset suhteet.....	9
4.2	Sosiaalinen toimintakyky.....	13
5.1	Työhyvinvointi.....	14
5.2	Työtyytyväisyys.....	19
5.3.	Työn imu.....	22
6	Sosiaalisten suhteiden vaikutus työhyvinvointiin luokanopettajilla.....	26
7	Pohdinta.....	29
8	Lähteet.....	31

1. Johdanto

Aluksi ajattelin, että voisin tutkia esimerkiksi koulutussuunnittelijoita, mutta sellaisia artikkeleita, joissa heitä tutkittaisiin oli vaikea löytää. Olen valinnut aiheekseni sosiaaliset suhteet, jotka ovat työpaikalla vaikuttamassa työhyvinvointiin luokanopettajien keskuudessa. Lähdin liikkeelle aihetta valitessa siitä, että halusin tarkastella jotain positiivista asiaa työhyvinvoinnissa. Tutkimuskysymykseni on selvittää alan kirjallisuuden valossa, mikä rooli sosiaalisilla suhteilla on luokanopettajien työhyvinvoinnissa.

Sitten kerron kandissani, että menetelmäni työssäni on kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Se kaikista kirjallisuuskatsauksista vapaamuotoisin. Se on katsaus ilman tarkkoja sääntöjä. (Salminen 2011, 6.) Seuraavaksi käsitelen työssäni luokanopettajan työn kuva. Luokanopettajien työ on muutakin kuin oppiaineiden opettamista. Työhön kuuluu tunne-elämä, tiedolliset ja taidolliset puolet. Opettajan työlle ei voida määrätä ydinsisältöä, vaan jokainen opettaja määrittää itse oman työnkuvansa. (Ruokolainen 2013, 21.)

Sitten käsitelen kandityössäni sosiaalisia suhteita. Sosiaaliset suhteet eivät ole pelkkää ohimenevää vuorovaikutusta, vaan jotain kestävämpää. (Ingold 1986, 222.) Kaikilla ihmisillä on kokemuksia sosiaalisista suhteista. Ensimmäisiä sosiaalisia suhteita ovat yleensä suhde vanhempiin ja sisaruksiin. Sen jälkeen tulevat sukulaiset, ystävät, kaverit, työkaverit ja muut tuttavat. Ingoldin (1986, 222) mukaan sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä terveyden kannalta.

Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. Amerikkalaisessa tutkimuksessa oli huomattu, että sosiaalisesti eristyneet ihmiset elävät lyhyemmän ajan kuin sosiaalisesti aktiiviset (Ingold 1986, 222). On mielenkiintoista, että sosiaalisesti eristyneet ihmiset elävät lyhyemmän aikaa. Tämä todistaa, että ihmisissä on sosiaalinen puoli.

Sen jälkeen käsittelyyn pääsee sosiaalinen toimintakyky. Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa kykyä selviytyä elämästä toisten ihmisten kanssa. Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat

sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset taidot. (Simonen 2007, 20.) Siihen kuuluvat myös sosiaalinen kognitio ja sosiaalinen motivaatio. (Tikkanen, Siira, Wahlberg, Hakko, Läksy, Roisko, Niemelä & Räsänen, 2020, 3.)

Seuraavassa luvussa käsitellään työhyvinvointia. Työhyvinvointi on tärkeä osa työntekemistä. Jos työpaikalla on esimerkiksi huono ilmapiiri, ei työntekokkaan tunnu niin mukavalta, kuin silloin kun ilmapiiri on hyvä. Työhyvinvointiin liittyvät myös tauot ja palautuminen vapaa-ajalla. Virolaisen mukaan (2012, 17) työhyvinvointiin kuuluvat myös työergonomia ja äänihaitat. Myös opettajan luonteella saattaa olla merkitystä työhyvinvointiin. Opettaja, joka jää murehtimaan oppilaiden asioista, voi alkaa kuormittumaan liikaa. Työhyvinvointiin kuuluu myös hyvä johtaminen ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointiin liittyvät myös nukkuminen ja positiiviset ja negatiiviset kuormitustekijät. Roskoden ym. 2017 mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa myös se, millaisia työvuoroja tekee. Esimerkiksi yövuoroja tekevillä on päivävuoroja tekeviä suurempi riski sairastua metaboliseen oireyhtymään ja rintasyöpään. (Roskoden, Krüger, Vogt, Gärtner, Hannich, Steveling, Lerch & Aghdassi 2017.).

Seuraavana käsiteltävänä on työtyytyväisyys. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan sitä, että nauttii työstään. (Dunette 1970) Se voi olla positiivisia tai negatiivisia tunteita työstä (Newstrom 1986). Työolot vaikuttavat siihen, onko henkilö tyytyväinen työhönsä. (Jokinen 2015, 5.) Jos henkilöllä ei ole etenemismahdollisuuksia hän on tyytymättömämpi työhönsä. Lisäksi työtyytyväisyyttä vähentää työpaikalla kohdattu syrjintä. (Böckerman & Ilmakunnas, 2020, 26.)

Seuraavana käsittelyyn pääsee työn imu. Työn imu on tärkeä tekijä työhyvinvoinnissa. Työn imulla tarkoitetaan myönteisten motivaatio- ja tunnetäyttymyksen tilaa. (Hakanen, 2002, 2011; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 200.) Työssä on tekijöitä, jotka syövät fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9) Nämä voivat liittyä esimerkiksi työn määrään, tehtävän vaikeuteen tai työroolien epäselvyyteen. Työn imu syntyy aidosta hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilasta työssä.

Erään tutkimuksen mukaan työn imu siirtyy työparilta toiselle. Työn imun siirtymistä edistävät myönteiset asiakaskohtaukset. Työn imu siirtyy ystävällisen käytöksen kautta työpareilla molemminpuolisesti. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 88.) On aina hyvä, että työn imu siirtyy työntekijöiltä toiselle, sillä se saattaa lisätä myös työhyvinvointia. Työn imun siirtymisen edistäjänä on siis myönteiset asiakaskohtaukset. Työssä on henkistä ja fyysistä kuormitusta. Näitä ovat työn määrä, vaikeus ja työroolien epäselvyys. Työn imu ei synny pelkästään yksilöllisistä kokemuksista. Jokaisella työpaikalla on mahdollisuus löytää työn imua. (Hakanen 2011, 5-6.) Työn imua kokeva puhuu innokkaasti työstään. (Leiter and Bakker 2010, 1-2) Työn imu synnyttää työntekijässä tarmokkuutta ja omistautumista työlleen. (Peukunen 2007, 68.)

Viimeisessä sisältökappaleessa käsittelemme luokanopettajien sosiaalisten suhteiden vaikutusta työhyvinvointiin. Vaikka opettajien työ on yleensä luokassa yksinäistä muuten kuin oppilaiden taholta, niin välitunneilla opettajat usein tapaavat. Monet luokanopettajat ovat naisia, mutta miesopettajat tuovat vaihtelua opettajakuntaan ja opettajien sosiaalisiin suhteisiin. Hytösen ja Karhusen mukaan kollegoilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa todettiin, että opettajat pitävät kollegoja parhaana puolena työssään. (Hytönen & Karhunen 2013, 1) Opettajat kokevat myös kuormitusta suhteissaan kollegoihin. Onnismaan (2010, 17-18, 52.) mukaan työpaikan ilmapiiri vaikuttaa opettajien työhyvinvointiin.

2. Menetelmä: kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus ymmärretään monesti hyvin kapeasti. Todellisuudessa kirjallisuuskatsauksen tyyppiä on kolme kappaletta. Kirjallisuuskatsauksen tyypit ovat: kuvaileva, systemaattinen ja meta-analyysi. Muunkinlaisia jaotteluja on. Kuvaileva

kirjallisuuskatsaus on yleisin näistä tyypeistä. Se on yleiskatsaus ilman tarkkoja sääntöjä. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineistot ovat laajoja, eikä aineiston valinnan määrää rajaa metodiset säännöt. (Salminen 2011, 6.) Kirjallisuuskatsaus on hyvä menetelmä kandidatyölle, koska on hyvä tutustua tutkimukseen, joka on tehty mielenkiinnon kohteena olevasta aiheesta. Aion tehdä työstäni kuvailevan kirjallisuus katsauksen, jolloin minulla on suurempi vapaus sen tekemisessä.

Kirjallisuuskatsaus keskittyy tutkimusongelman kannalta tärkeisiin lähteisiin: aikakauslehtiartikkeleihin, tutkimuselosteihin ja muihin keskeisiin julkaisuihin. Kirjallisuuskatsaus näyttää näkökulmat, joista asiaa on tutkittu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, 108.)

Kirjallisuuskatsauksessa huomio tulisi kiinnittää tutkimusotteeseen, tutkimusasetelmiin ja -menetelmiin, tulosten analyysiin, päätuloksiin ja päätelmiin. Kirjallisuuskatsauksessa on pyrittävä esittelemään lukijalle tutkimuksen keskeiset näkökulmat, metodiset ratkaisut ja tärkeimmät tutkimustulokset. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, 108.) Tutkijan tulisi huomata lähteiden näkemuserot, ristiriitaisuudet ja puutteet. Hänen on tunnettava hyvin aiheensa, jotta lopputuloksessa on vain asianmukaiset ja suoraan tutkimusaiheeseen liittyvä kirjallisuus. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 1997, 109.)

3. Luokanopettajan työn kuva

Luokanopettajan työ on aina muutakin kuin oppiaineen opettamista. Luokanopettajan työhön kuuluvat tunne-elämään ja asenteisiin kuuluvat tavoitteet, tiedolliset tavoitteet ja taidolliset tavoitteet. Tavoitteet voivat olla haastavuudeltaan erilaisia. Tämä riippuu oppilaista. (Ruokolainen 2013, 21.) Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden mukaan opetuksella on kasvatus- ja opetustehtävä. (Ruokolainen 2013, 21.) Tavoitteet ovat niin yksilö ominaisuuksissa sekä demokraattisen yhteiskunnan kehittämisessä. Opettajantyölle ei voida tutkimuksien mukaan määrittää ydinsisältöä, vaan jokaisen on selvitettävä itse oman työnsä perusluonne. Työnkuvan ydinasiat löytyvät jokapäiväisen työskentelyn arkisista käsittelyistä. (Ruokolainen 2013, 21 .) Opettamisen tavoitteet pitävät sisällään koulun oppinaineet ja oppilaiden sosiaaliset taidot. (Ruokolainen 2013, 22.)

Opettajan ammatti on hyvin autonominen. Opettajathan saavat vaikuttaa yksin työnsä reuna ehtoihin. Etäopetuksen aikana voimavarana työssä oli autonomia, jolla he pystyivät suunnittelemaan, miten he toteuttivat etäopetusta. Luokanopettajilla oli tuolloin mahdollisuus kehittää etäopetusta itsensä ja oppilaidensa parhaaksi. (Rantanen 2020, 37.)

5.1 Sosiaaliset suhteet

Kaikki ovat kokeneet sosiaalisia suhteita. Yleensä jo pienet lapset muodostavat sellaisia sosiaalisia suhteita, jossa esimerkiksi yhteisleikki onnistuu. Sosiaalisia suhteita on monenlaisia. Aivan ensimmäisiä suhteita ovat yleensä suhteet vanhempiin ja mahdollisiin sisaruksiin. Sen lisäksi on suhteita muihin sukulaisiin, kavereihin, ystäviin, tuttuihin ja puolisoon. Erityisesti teini-ikässä kaveri- ja ystävyysuhteet korostuvat. Tässä kappaleessa kerron ensin mitä sosiaalisilla suhteilla tarkoitetaan. Sen jälkeen kerron sosiaalisuuden ja terveyden yhteyksistä. Sitten käsitelen sosiaalisia suhteita ja ekologiaa.

Sosiaaliset suhteet perustuvat vastavuoroisuuteen. Sillä tarkoitetaan sitä, että ottaa huomioon toisen näkökannan ja erottaa muiden näkökannat omista. Se on tärkeä asia, jotta voi ymmärtää muita ihmisiä, ystävyys-, kaveri- ja toverisuhteita sekä ryhmiä. (Laine 2005, 146.) Sosiaalisilla suhteilla tarkoitetaan muiden ihmisten kanssa tapahtuvaa toistuvaa ja vastavuoroista vuorovaikutusta. On olemassa erilaista ihmisten välistä vuorovaikutusta. Myönteiset ystävyys ja ihmissuhteet tukevat koko eliniän psyykkistä hyvinvointia. Hyvät ihmissuhteet sisältävät myönteisiä odotuksia ja aikeita muita ihmisiä kohtaan. (Laine 2005, 140–141).

Ihmisillä on kaipuu sosiaalisiin suhteisiin. Ystävyydellä tarkoitetaan vastavuoroista ja lämmintä perheen ulkopuolista ihmissuhdetta. Ystävyteen liittyy mieltymyksen, kiintymyksen, yhteenkuuluvuuden, samaistumisen, uskollisuuden, rehellisyyden ja

luottamuksen tunteet. (Laine 2005, 144.) Kun puhutaan prososiaalisesta käyttäytymisestä tarkoitetaan sitä, että ystävät haluavat edistää muiden hyvinvointia odottamatta vastapalvelua tai omaa hyötyä. Läheisiin ystävyysuhteisiin kuuluu molemminpuolisesti toista osapuolta auttavat prososiaaliset piirteet: yhdessäolo, toisesta välittäminen, huolenpito, auttaminen ja lohduttaminen. (Laine 2005, 146.)

Sosiaaliset suhteet ovat sosiologian klassikoiden mukaan kasvokkaista vuorovaikutusta. (Aro 2011, 50) Primaaristen sosiaalisten ryhmien käsitteen muodosti Yhdysvaltalainen 1900-luvun alun sosiologi Charles Horton Cooley. Primaarit sosiaaliset ryhmät ovat hänen mukaansa ryhmiä, jotka ovat keskenään pitkäkestoisissa ja läheisissä suhteissa. Cooleyn määritelmän mukaan on muodostettu primaaristen sosiaalisten suhteiden lisäksi sekundaarisia ryhmiä ja sekundaarisia sosiaalisia suhteita. (Aro 2011, 50.)

Ihmisenä olemisen on kulttuurisidonnaista. Ihminen kasvaa ihmiseksi vain liittymällä johonkin ihmisyyteeseen. (Eloranta & Punkanen 2008, 135.) Sanotaan, että jokainen vuorovaikutus on sosiaalista elämää. Toiset sanovat, että on muitakin sosiaalista elämää, kuin yhteenliitetyt vuorovaikutukset. Sosiaaliset suhteet puolustavat näkemystä, että se ei ole ohimenevää vuorovaikutusta, vaan kestävää yhteyttä sijaintien välillä systeemisissä rakenteissa. (Ingold 1986, 222.)

Sosiaalista yhteisyyttä ja myönteisiä kokemuksia voidaan saada sosiaalisista tilanteista. Sosiaalista tukea ja yhteisyyttä voidaan tarkastella sosiaalisten suhteiden odotusten ja tarpeiden toteutumisen kannalta. (Tamminen, Pasanen, Martelin, Mankinen, Solin & Mankinen, 2020, 1.)

Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä terveyden kannalta, niin yksilöiden kuin yhteisöjen taholta. Yhdysvalloissa asuvat kuolleisuus tutkijat ovat todenneet, että sosiaalisia kontakteja omaavat ihmiset elävät pidempään kuin toisista eristäytyneet. (Ingold 1986, 222)

Myönteiset kokemukset sosiaalisista tilanteista vaikuttavat siihen, miten sosiaaliset tilanteet koetaan. On hyvä, jos sosiaalisten suhteiden odotukset ja tarpeet toteutuvat. Ne ovat olennainen osa ihmisenä olemista. Positiivinen mielenterveys oli tyypillisempää niille, jotka pitivät yhteyttä muihin ihmisiin päivittäin tai lähes päivittäin verrattuna niihin, jotka olivat yhteydessä muihin viikoittain tai harvemmin. (Tamminen, Pasanen, Martelin, Mankinen & Solin, 2020, 1-2)

Psykkiset sairaudet kuten masennus voivat vaikuttaa sosiaalisiin suhteisiin. Tämä voi aiheuttaa vetäytymistä sosiaalisista suhteista. (Jussila 2013, 13.) Sosiaaliseen aktiivisuuteen voivat vaikuttaa myös yksilön oma halu olla osa yhteisöä ja sosiaalista toimintaa. (Eloranta & Punkanen 2008, 135) Eräässä tutkimuksessa selvisi, että kiusaamisen uhrin viettivät vähemmän aikaa kavereiden kanssa verrattuna kiusaajiin ja ei osallisiin verrattuna. Poikien ja tyttöjen välillä tässä asiassa ei ollut eroa. Poikien ja tyttöjen välillä ei ollut eroa siinä, miten paljon he puhuivat puhelimesta. Kiusaamisen uhrin viettivät vähemmän aikaa kavereiden kanssa iltaisin verrattuna kiusaajiin ja ei osallisiin. (Keränen 2006, 45-47.) Kiusaamisen uhreilla on enemmän huonoja kokemuksia ihmisistä varmaan keskimäärin. Tämä voi olla syynä vähempiin kontakteihin.

Sosiaalisia suhteita voidaan tarkastella ekologisen tarkastelun kautta. Sillä tarkoitetaan sitä, että lapsi ei ole sosiaalikkulttuurisessa tyhjiössä, vaan hän on yhteisönsä jäsen. Hyvinvointiin vaikuttavat kaikki kokemukset, jossa on erilaisia sosiaalisia ryhmittymiä kuten perhe, ystäväverkosto, koulu, naapurusto, vanhempien työpaikka sekä kulttuuri, jossa hän elää. Ekologisen teorian mukaan lapsi on ympäröity onnistuneesti suurilla ja monimutkaisilla sosiaalisilla ryhmillä, joilla on vaikutusta häneen. (Aldgate 2006, 23). Ihmisen tuen merkitys ei rajaudu vain lapsuuteen, vaan sosiaalinen tuki on hyvinvointia tukevaa jatkossakin. Vertaisryhmän sosiaalinen tuki on tärkeää. (Minkkinen 2015, 29.)

On väitetty, että suurimmat sosiaaliset ongelmat syntyvät suhteissa toisiin ihmisiin. Ihmiset etsivät seuraa ja tukea ystävästä perheen ja työn ulkopuolelta. Suurimmat epäonnen aiheuttajat ovat särkyneitä suhteita toisiin ihmisiin. Moniin vuosiin ei tiedetty paljoakaan sosiaalisesta vuorovaikutuksesta. Ei ollut käsitteitä kuvaamaan sitä eikä metodeja tutkimaan sitä.

Muutamien viime vuosien aikana muutamit tutkijajoukot ovat alkaneet tarkastella sitä uudella tavalla. He ovat kiinnittäneet huomionsa muutamaan asiaan sosiaalisessa kanssakäymisessä kuten ruumiillisen kontaktin määrään, kasvoniilmeisiin, ryhtiin, ruumiin liikkeisiin, päännliikkeisiin ja katseen suuntaan, ei-verbaaliseen ja verbaaliseen puheen sisältöön. (Argyle 2017, 13.)

Yksinasuvat tapaavat ystäviään ja sukulaisiaan yhtä usein kuin perheelliset. Nuoret pitävät paljon yhteyttä toisiinsa. Vanhemmiten tapaaminen harvinaistuu, mutta ikääntyneet pitävät yhteyttä soittamalla. Sosiaaliset suhteet ovat moninaisia. Niihin kuuluu avun antaminen ja saaminen sukulaisilta tai perheen ulkopuolisilta henkilöiltä. Lisäksi niihin kuuluu osallistuminen järjestöjen tai naapuruston toimintaan. (Borg 2016, 143.)

On tutkittu opettajilta, että esimiesten ja kollegojen tarjoamalla sosiaalisella tuella on vaikutusta stressin ja uupumuksen ehkäisyssä. Luokanopettajat kertoivat saaneensa etäopetuksen aikana sosiaalista tukea. Yksi tuen lähde oli kollegat. Sosiaalinen tuki voitiin jakaa neljään pääluokkaan, joita olivat emotionaalinen tuki, tiedollinen tuki, aineellinen tuki ja toverillisuus. Emotionaaliseen tukeen kuuluvat esimiehen ja kollegojen tuki sekä perheen ja ystävien tuki. Tiedolliseen tukeen kuuluvat osaaminen ja ideoiden jakaminen, kun taas aineelliseen tukeen kuuluu lisäresurssit. Toverillisuuteen kuuluvat läheiset. (Rantanen 2020, 13.)

Sosiaalisen tuen on osoitettu suojaavan työntekijää kuormittavissa tilanteissa. Kun koulut ovat olleet etäopetuksessa, haastavissa tilanteissa luokanopettajat ovat saaneet purkaa tuntojaan kollegoilleen. Yksilöllisistä voimavaroista tärkeäksi nousivat henkilökohtaisen elämän sosiaaliset suhteet kuten perhe ja ystävät. (Rantanen 2020, 35, 37.)

5.2. Sosiaalinen toimintakyky

Tässä luvussa käsittelen sosiaalista toimintakykyä. Ensin määrittelen mitä sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan. Sen jälkeen kerron mitkä tahot voivat auttaa sosiaalisen toimintakyvyn säilymisessä. Tämän jälkeen kerron sosiaalisesta toimintakyvystä sosiologian käsitteenä.

Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisten kykyä suoriutua elämästä toisten ihmisten kanssa. Lisäksi siihen kuuluu kyky suoriutua sosiaalisista rooleista ja toimia yhteisön jäsenenä. Sosiaalisen toimintakyvyn osa on oppia tuntemaan omat mahdollisuutensa ja tämä kuuluu yksilötasoon. Ryhmätasolla yksilöiden väliset tekijät tarkoittavat ihmisten välisiä suhteita. (Eloranta & Punkanen 2008, 16)

Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluu suhteet omaisiin ja ystäviin, vastuu läheisistä, harrastukset, sosiaalisten suhteiden sujuvuus ja osallistuminen sekä kaiken elämän mielekkyys. Fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä tarvitaan sosiaaliseen toimintakykyyn. Sosiaaliseen toimintakykyyn tarvitaan harrastuksia, sosiaalisia kontakteja ja ajankäyttöä. Kun tarkastellaan sosiaalista toimintakykyä tulee kiinnittää huomio läheissuhteiden määrään sekä kontaktien määrään sukulaisten, ystävien ja naapurien kanssa. (Eloranta & Punkanen 2008, 17.)

Sosiaalisella toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen sosiaalisia taitoja, sosiaalisia suhteita, osallistumista ja yhteisön sekä yhteiskunnan jäsenenä toimimista. Ihmisen sosiaalista toimintakykyä voidaan arvioida henkilön sosiaalisia resursseja tai arjessa selviytymistä. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi tehdään yleensä tutkimushaastatteluna, lomaketutkimuksena tai havainnoimalla. Arvioinnissa käytetään ohjeistettua lomaketta ja niihin kirjataan arvioitavan käsityksiä omasta toimintakyvystään. (Simonen 2007, 20.)

Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat sosiaaliset taidot (vastavuoroisuus, katsekontakti ja aktiivinen kuunteleminen), sosiaalinen kognitio (tunteiden tunnistaminen ja henkistäminen) sekä sosiaalinen motivaatio (sosiaalisen vuorovaikutuksen aloittaminen). (Tikkanen, Siira, Wahlberg, Hakko, Läksy, Roisko, Niemelä & Räsänen, 2020, 3)

Epämuodollisten sosiaalisen suhteiden tunnusmerkkinä voidaan pitää kiintymystä. Muodolliset suhteet taas perustuvat toissijaiseen kiintymykseen. Sosiaalisen toimintakyvyn ja riippumattomuuden ylläpidossa voivat auttaa erilaiset järjestöt, kirkko ja sosiaali- ja terveydenhuolto. (Eloranta & Punkanen 2008, 17.)

Sosiaalinen toimintakyky on sosiaalityön näkökulmasta keskeinen käsite. Keskustelu, jota siitä käydään on kuitenkin hajanaista ja vajavaista. Sosiaalista toimintakykyä on tarkasteltu erillisenä toimintakyvyn osana ja se on jäänyt marginaaliin. Lähinnä on tarkasteltu fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä. Fyysinen toimintakyky on helppoa määritellä, mutta psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä on ollut vaikea erottaa toisistaan. (Kannasoja 2013, 26)

Rosenberg ym. (2007) määrittävät sosiaalista toimintakykyä kodittomuudella, pidätysten määrällä ja köyhyystasolla (Kannasoja 2013, 36). Tieman, Van der Ende ja Verhulst (2006, 70) taas mittaavat sosiaalista toimintakykyä GQSP-mittaristolla, joka käsittää 14 osa-aluetta. Ne ovat vapaa-ajan aktiviteetit, itsestään huolehtiminen, kansalaisosallisuus, vanhemmuustoimivuus, perheen toimivuus sekä muiden kanssa että itsekseen eläen, toimivuus ilman elämän kumppania, suhde elämäkumppaniin, vanhempain, sisaruksiin ja ystäviin, koulutus, työllisyys ja kodinhoito. (Kannasoja 2013, 36.)

Eräässä tutkimuksessa määriteltiin osallistujien ryhmän jäsenyyksiä. Niitä olivat koulu ja perhe. Nämä ryhmät ovat luonnollisia ryhmiä, jotka vaikuttavat elämässä. Saman ryhmän jäsenet saattavat olla samankaltaisempia kuin eri ryhmiin kuuluvat jäsenet. Perheen vanhemmuustyöli vaikuttaa siihen, että saman perheen jäsenet ovat samankaltaisempia kuin eri perheen jäsenet. Lisäksi saman luokan jäsenet ovat yleensä samankaltaisempia kuin luokat keskenään. (Kannasoja 2013, 127.)

6.1 Työhyvinvointi

Tässä luvussa kerron työhyvinvoinnista. Aluksi määrittelen työhyvinvoinnin käsitteenä ja kerron mikä sitä lisää. Sen jälkeen käsittelen työhyvinvoinnin tutkimuksen historiaa. Sitten käsittelyyn tulee unen ja stressin yhteys. Sitten käsittelen työn ja terveyden suhdetta sekä eri työvuorojen vaikutusta terveyteen. Sen jälkeen käsittelen negatiivista ja positiivista kuormitusta.

Työhyvinvoinnin määritelmä ei ole yksiselitteinen. (Kehusmaa, 2011, s. 14; Virtanen & Sinokki, 2014, s. 28) Tämä johtuu käsitteen subjektisuudesta – kaikki määrittelevät sen vähän erilailla. (Virtanen & Sinokki, 2014, 30.) Lisäksi työhyvinvointi on sidonnaista aikaan ja kulttuuriin. Historian saatossa on käytetty eri käsitteitä työhyvinvoinnista: työviihtyvyys, työtyytyväisyys, työilmasto- ja ilmapiiri ja työkyky.(Virtanen & Sinokki, 2014, 30.)

Työhyvinvointi on moninainen kokonaisuus. Se sisältää työn sisältöön liittyvät tekijät, yksilöön liittyvät tekijät, johtamiseen liittyvät tekijät ja organisaatioon liittyvät tekijät. (Savolainen 2012, 13) Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan psyykkisten oireiden, stressin ja työuupumuksen puutetta. Toisaalta siihen liittyvät myös työntekijöiden voimavarat eli esimerkiksi elämänhallinnan tunne, terveys, työkyky ja työtyytyväisyys. (Savolainen 2012, 13.)

Työhyvinvointia lisää hyvä johtaminen, ilmapiiri työyhteisössä sekä työntekijöiden ammattitaito. Työterveyslaitoksen määritelmä: työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. (Ala-Riihimäki 2021, 11.) Työhyvinvointia terminä aloitettiin käyttämään vasta 2000-luvulla. Silloin alettiin ymmärtämään, että pelkkä työntekeminen ei riitä, vaan työstä tulisi nauttia. (Ala-Riihimäki 2021, 11)

Työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut jo sata vuotta. Se alkoi fysiologisen stressin tutkimuksesta 1920-luvulla, jolloin tutkimuksen kohteena oli yksilö. Stressin uskottiin syntyvän yksilön reaktiosta kuormittaviin tekijöihin kuten meluun, myrkyllisiin aineisiin,

kylmään ja fyysiseen raskauteen. (Manka & Manka 2016, 65.) Työhyvinvointia on perinteisesti tarkasteltu esimerkiksi stressin ja uupumuksen valossa, jotka ovat työhyvinvoinnin negatiivisia puolia. (Kokko ja Timonen 2020.)

Stressillä on vaikutusta uneen, mutta ei olla vielä paljon tutkittu työperäisen stressin ja unen yhteyttä toisiinsa. Tutkimuksen hypoteesinä on se, että työperäinen stressi aiheuttaa unihäiriötä. Tutkimus osoittaa, että työstressi vaikuttaa niin, että työntekijöillä oli vaikeuksia nukahtaa. Erityisesti iltavuoron tekijöillä oli vaikeuksia nukahtaa. (Karhula, Härmä, Sallinen, Hublin, Virkkala, Kivimäki, Vahtera & Puttonen 2013, 406, 411.)

Työn ja terveyden suhde toisiinsa on monimutkainen ja monitahoinen. Viime vuosina akateeminen ja käytännönläheinen vertailu terveyden ja työn välillä ja on terveyden laaja huomiointi on hämärtynyt. On todistettu, että työn tekeminen on hyväksi terveydelle ja usein työhön paluu auttaa henkilön palautumista. Toisaalta, jos on poissa työelämästä, se voi johtaa pitkäaikaiseen poissaoloon, syrjäytymiseen, heikentyneeseen itsevarmuuteen sekä mielenterveysongelmiin. (Vickerstaff, Phillipson & Wilkie 2012, 2-3.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa se, millaisia työvuoroja tekee. Esimerkiksi päivä, yö tai kolmivuoro. Ne ovat yhteydessä metaboliseen oireyhtymään ja liikalihavuuteen. Alttius metaboliseen oireyhtymään on suurempi yövuoroja tekevillä verrattuna päivätyötä tekeviin. Lisäksi yövuoroja tekevillä on suurempi alttius sairastua rintasyöpään. (Roskoden, Krüger, Vogt, Gärtner, Hannich, Steveling, Lerch & Aghdassi 2017.)

Työn kuormitukseen vaikuttavat positiiviset ja negatiiviset tekijät. Positiivisista kuormitustekijöistä mainittiin voimavaroja ylläpitävät tekijät ja negatiivisista työkykyä ja hyvinvointia heikentävät kuormitustekijät. Tasapainon saavuttaminen eri osa-alueiden välillä on Ilmarisen mallin ajatuksena. Näin voidaan tukea hyvinvointia. Yleisimmät kuormitustekijät olivat kiire, työhön liittyvä epävarmuus ja työn keskeytykset. Tutkimuksessa työhyvinvoinnin ulottuvuuksia: voimavaroja ja työn kuormittavuutta. (Jokio, Palmgren, Kaleva, Kanste, Kaakinen & Pölkki 2018, 131-132)

Arkikielessä työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkoitetaan työssä viihtymistä ja työssä jaksamista. Työhyvinvointi on hyvä, kun jaksaminen on hyvää myös työhön liittyen. Lisäksi on hyvä, että työ herättää meissä myönteisiä tunteita. On myös hyvä, että emme ole uupuneita työpäivän tai työviikon jälkeen. (Yrttiaho ja Posio 2021.) Työhyvinvointiin liittyvät toiset työntekijät ja heidän kokemansa työhyvinvointi. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 88.) Ennalta ehkäisevällä toiminnalla voidaan kasvattaa työhyvinvointipääomaa. Tämän taso määrittelee, miten organisaatio kykenee hyödyntämään muita inhimillisiä resurssejaan. (Manka & Manka, 1981, 52.)

Työhyvinvoinnin kannalta tärkeää on sopiva ja mielekäs työ ja se voi parhaimmillaan saada aikaan innostusta ja iloa. (Rauramo 2004, 66.) Työn tulisi olla tasapainossa työntekijän kykyjen kanssa. Sekä jatkuva ylitys että alitus aiheuttaa sen, että työ ei ole mielekästä. Onnistumisen elämykset osoittavat, että rooli on vaativa mutta järkevä. (Hakala & Paloniemi 2013, 11.) Tasapainomalli kehittyi työn ja vaatimusten hallinnan malliksi. Työn psykologisten vaatimusten ja työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella tulkitaan se joko aktiiviseksi työhyvinvointia lisääväksi tai passiiviseksi voimavaroja kuluttavaksi. (Kokko ja Timonen 2020, 12.)

Fyysinen työhyvinvointi sisältää muun muassa fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen ja ergonomiset ratkaisut. Lisäksi siihen kuuluu työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälineet. Fyysisessä kuormituksessa on tärkeää, että se ei olisi yksipuolista. Tällöin voidaan sopia työkierrosta, jolloin välillä tehdään erilaisia työtehtäviä. (Virolainen 2012, 17.) Fyysinen hyvinvointi sisältää terveyden ja fyysisen jaksamisen. Lisäksi siihen sisältyy työsuojelu ja fyysinen turvallisuus. (Jokinen 2015, 5.)

Psyykinen työhyvinvointi taas sisältää työn stressaavuuden, työpaineet ja työn ilmapiirin. Psyykinen työhyvinvointi korostuu ennen kaikkea asiantuntijatehtävissä. Psyykinen työhyvinvointi saattaa kaivata kohontamista. Se vaikuttaa sairauspoissaoloihin ja yleiseen työssä viihtymiseen. (Virolainen 2012, 18, 24.) Psyykkiseen työhyvinvointiin sisältyvät

yksilön osaamisen arvostamisen, oman työn arvokkaana pitämisen ja jatkuvan kehityksen. (Jokinen 2015, 5.)

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden sosiaalisen kanssakäymisen työyhteisön jäsenten kesken. Tällöin voidaan helposti puhua työasioista, työntekijöiden välit ovat hyvät ja työkavereita on helppo lähestyä. Jos työaikataulu on kovin kiireinen saattaa työkavereihin tutustuminen jäädä. (Virolainen 2012, 18, 24.) Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää työkaverit, tiimissä toimimisen ja työpaikan yhteisöllisyyden.

On huomattu, että työhyvinvointi on sekä yksilön että organisaation kannalta tärkeä tekijä (Savolainen 2012, 13). Oleellisia tekijöitä työhyvinvoinnissa ovat tutkimuksen mukaan henkinen jaksaminen ja hyvinvointi, työyhteisön toiminta ja kehittäminen, työympäristö ja olosuhteet, työnhallinta, osaaminen ja ammattitaito, työaika ja työjärjestelyt sekä oma fyysinen ja psyykinen hyvinvointi (Savolainen 2012, 13.) .

Työhyvinvointiin on nähty vaikuttavan työympäristön kuormittavuus. On olemassa teorioita siitä, mitkä työympäristön psykososiaaliset tekijät vaikuttavat työntekijän terveyteen ja työsuoritukseen (Peukusen 2007, 10). Tunnetuimmat työhyvinvoinnin mallit ovat Karasekin (1979) työn vaatimukset – työn hallinta- malli, Warrin (1987) vitamiini-malli ja Siegristin (1986) ponnistelu-palkitsevuusmalli. (Peukunen 2007, 11). Työhyvinvointi keskusteluun on nyt noussut keskiöön ihmisten välinen kanssakäyminen. Ihmissuhdekuormituksella on ratkaiseva rooli työhyvinvoinnin säätelemiseen. (Jokinen 2015, 5.)

Kun tarkastellaan luokanopettajien työhyvinvointia voidaan puhua pedagogisesta työhyvinvoinnista. Pedagogiseen työhyvinvointiin kuuluvat muun muassa työolosuhteet, johtaminen ja työn määrä. Jos työtä tukevat tekijät, kuten osallisuuden, merkityksellisyyden ja koherenssin tunne puuttuvat, saattaa opettajan pedagoginen hyvinvointi heikentyä. Pedagoginen hyvinvointi ei liity ainoastaan opettaja henkilökohtaiseen hyvinvointiin, vaan se viittaa kaikkiin kouluyhteisössä vuorovaikutusprosesseissa toimiviin henkilöihin. (Manninen & Nieminen 2017, 10.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työympäristön ulkopuoliset asiat kuten yksityis- ja perhe-elämä, taloudellinen tilanne ja elämänmuutokset. Ajateltaessa työhyvinvointia tulee muistaa, että ihminen on kokonaisuus, jossa eri osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa. (Kokko & Timonen 2020, 10)

Opettajien työhyvinvointia on tutkittu sekä Suomessa (Leppänen & Tervämäki 2019, 10) että kansainvälisesti (Leppänen & Tervämäki 2019, 10). Työhyvinvointia on tutkittu hyvin pitkälti stressin, työn vaatimusten ja työuupumuksen kautta (Leppänen & Tervämäki 2019, 10). Opettajien työn on huomattu olevan fyysisesti kevyempää kuin muilla aloilla, mutta henkisesti raskaampaa (Saaranen ym. 2006). Luokanopettajat käyttivät kuvaillessaan työhyvinvointiaan lyhyitä määritelmiä kuten ”hyvä”, ”kohtalainen” tai ”huono”. Tutkimuksessa kuvailut jaettiin kolmeen luokkaan ”hyvä tai erittäin hyvä”, ”melko hyvä tai kohtalainen” ja ”huono tai erittäin huono”. (Leppänen & Tervämäki 2019, 38.)

6.2. Työtyytyväisyys

Tässä luvussa käsittelen siis työtyytyväisyyttä. Ensin määrittelen, mitä käsitteellä tarkoitetaan. Sitten kerron, että työtyytyväisyyteen kuuluu fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen puoli. Sen jälkeen kerron, että työtyytyväisyys on tunnetta työn eri osa-alueista. Seuraavaksi kerron, että työtyytyväisyys voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Sitten kerron, että työtyytyväisyys on edelleen hieman epämääräinen käsite. Kerron lisäksi, että työtyytyväisyyteen liittyvät henkilön työlleen asettamat vaatimukset.

Työtyytyväisyys määriteltiin kyvyksi selviytyä työtehtävistään sosiaali- ja terveysministeriön mukaan .(2005, 17) Fyysinen, sosiaalinen ja henkinen kunto ovat työhyvinvointiin vaikuttavia asioita. Siihen vaikuttaa myös työyhteisön toimivuus, työsuhteen laatu tai palkkaus. (Kokko

& Timonen 2020, 10.) Työtyytyväisyys on fyysistä, sosiaalista ja psyykkistä hyvinvoinnin tilaa, johon työolot vaikuttavat. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan kokonaisvaltaista myönteistä kokemusta työstä. Työtyytyväisyyden voidaan olettaa toteuttuvan, kun sen edistämistä tuetaan yksilön, työn ja organisaation tasolla. (Haukan 2009, 9.)

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan myös työntekijöiden tunnetta työnsä eri osa-alueista. On olemassa kaksi vaihtoehtoa: yksilö voi joko olla tyytyväinen tai tyytymätön työhönsä. (Karman 2016, 15) Työtyytyväisyys on yksi osa-alue elämään liittyvästä tyytyväisyydestä. Työtyytyväisyys on yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. (Karmanin 2016, 15.)

Työtyytyväisyyteen liittyvät henkilön työlleen asettamat vaatimukset ja odotukset. (Laine 2003, 7) Työtyytyväisyydellä voidaan tarkoittaa myös subjektiivista työhön sopeutumista. (Laine 2003, 7) Työtyytyväisyys aiheuttaa hyvät työtulokset. (Laine 2003, 8) Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan positiivista mielentilaa, joka työntekijällä on työtään kohtaan. Se on dynaaminen käsite, joka on sidoksissa aikaan, paikkaan, yksilöön, tietoon, tiedostamiseen ja yksilön kokemuksiin arvoihin.(Laine 2003, 9.) Työtyytyväisyys voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tyytyväisyys tekijöihin (Haukka 2009, 9). Sisäisellä työtyytyväisyydellä tarkoitetaan asenteita, tunteita ja tarpeita (Haukka 2009, 9).

Vaikka työtyytyväisyyttä on laajasti tutkittu, se on edelleen epäselvä sekä teoreettisesti että metodologisesti. (Oja-Nisula, 2010, 13.) Työtyytyväisyys voidaan määritellä mielihyvän sävyiseksi tunnetilaksi. Tällöin työntekijä voi toteuttaa arvojaan työssään. (Oja-Nisula, 2010, 13.) Työtyytyväisyydelle on olemassa muitakin määritelmiä: se voidaan määritellä ihmisen persoonallisuuden piirteeksi ja mielialaksi tai asenteeksi(Oja-Nisula, 2010, 13).

Tutkimuksessa selvitettiin, miten työ liittyy työhyvinvointiin. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan myös sitä, että nauttii työstään (Dunette 1970) . Se voi olla kokonaisuudessaan positiivisia tai negatiivisia tuntemuksia työstä (Newstrom 1986). Työtyytyväisyys on

tyytyväisyyttä työhönsä, menestyksellisyyttä ja onnellisuuden tunnetta työstään. (Doveski & Mårtenson 2019, 5). Työtyytyväisyyttä mitanneessa tutkimuksessa saatiin selville, että epämieluisat työolot vähensivät työtyytyväisyyttä. Työntekijät, joilla ei ollut etenemismahdollisuuksia ja joihin kohdistui syrjintää kokivat työtyytyväisyyden alhaisemmaksi kuin muut. Jos henkilöllä on epämieluisat työolot he ovat tyytymättömiä palkkaansa. Työtyytyväisyyttä kuvattiin kuviolla ja siinä jaettiin työtyytyväisyys kolmeen luokkaan: erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen ja tyytymätön. (Böckerman & Ilmakunnas, 2020, 26)

Korvaus tehdystä työstä on perusolettamus. Lisäksi työntekijän elämäntilanne vaikuttaa asiaan. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi laina, harrastukset ja lapset, jotka vaikuttavat työntekijän vaatimuksiin ja toivomuksiin. Lisäksi henkilön ikä ja sukupuoli vaikuttavat. (Karman 2016, 15.) Työtyytyväisyys on seurausta työsuorituksen palkitsemisesta (Ruismäki 1991, 35) , kun taas Ruohotie käsittää sen enemmän emotionaalisenä reaktiona työhön. (Ruismäki 1991, 36). Työtyytyväisyys nähdään myönteisenä ja miellyttävänä tunnetilana (Ruismäki 1991, 35).

Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella muun muassa sosiologisena, sosiaalipsykologisena tai psykologisena ilmiönä. Lisäksi työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella opettajan, oppilaan, koulun tai yhteiskunnan kannalta. Tutkija Liu määrittelee työtyytyväisyyden riippuvaiseksi työorientaation ja organisaation piirteiden yhteensopivuudesta. Ihminen ja ympäristö ovat keskenään dynamisessa vuorovaikutuksessa. (Ruismäki 1991, 39.) Työviihtyvyys voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään 1) taustatekijät, 2) persoonallisuuden sidoksissa olevat tekijät, 3) työstä, työn piirteistä ja työn olosuhteista johtuvat tekijät.

Työtyytyväisyyttä voi olla sekä mikro että makrotasolla. Okkonen jakaa työtyytyväisyyden kolmeen osaan: kulttuuritekijät, työpaikkakohtaiset tekijät ja yksilökohtaiset tekijät. (Ruismäen 1991, 37.) Tyypillisiä työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat ammatin arvostus, työn sisältö, johtamisilmapiiri, ylenemismahdollisuudet, tunnustus, työolosuhteet, työtoverit ja ihmissuhteet sekä henkilökohtaiset tekijät. (Ruismäki 1991, 38.)

Työtyytyväisyyden on virheellisesti uskottu vaikuttavan työn tuottavuuteen. Näin ei kuitenkaan ole. (Oja-Nisula, 2010, 12.) Työtyytyväisyys vaikuttaa kuitenkin vähentävästi poissaoloihin sekä työntekijöiden vaihtuvuuteen. (Oja-Nisula, 2010, 12). Työnanajat ovat kiinnostuneita työntekijöidensä työtyytyväisyyteen, mutta sen syy on kustannuksissa säästäminen. (Oja-Nisulan, 2010, 12.) Työtyytyväisyys voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tyytyväisyyksiin tekijöihin (Haukka 2009, 9). Sisäisellä työtyytyväisyydellä tarkoitetaan asenteita, tunteita ja tarpeita (Haukka 2009, 9).

6.3. Työn imu

Tässä luvussa käsitelen työn imua. Työn imu on myönteinen tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tila työssä. Työn imu on pysyväisluonteista. Työssä on voimavaroja syöviä tekijöitä. Työn imu syntyy hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilasta työssä. Työn imu siirtyy työntekijältä toiselle. Työn imua kokeva henkilö rakastaa työtään ja puhuu siitä innostuneesti. Työn imu on kuitenkin eri asia kuin flow, joka on lyhykestoinen huippukokemus. Työn imu on työuupumuksen vastakohta. Työn imu on suosittu aihe organisaatioissa.

Tutkittaessa työn imua ja työympäristön suhdetta toisiinsa saatiin selville, että työn imun ja työn vaatimusten välillä ei ollut yhteyttä. Työn imun ja stressin välillä oli negatiivinen korrelaatio. Myös työuupumus ja työn imu korreloivat negatiivisesti. Työn imuun kuuluu haastavia tehtäviä. Sosiaalisen tuen, palautteen ja osaamisen on todettu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun. Opettajien työnimua on tutkittu sekä Suomessa että kansainvälisesti ja todettu, että opettajat ovat innostuneita työstään. Opettajien työn vaatimukset lisäävät työuupumusta ja vähentävät työn imua.

Työn imu määritellään myönteisten tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaksi työssä. Se koostuu tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista. (Hakanen, 2002, 2011; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 200.) Tarmokkuuteen voidaan liittää energisyys ja mentaalinen resilienssi. Omistautumista taas kuvaa vahva sitoutuneisuus ja kokemus työn tärkeydestä. Uppoutumista sen sijaan kuvaa täydellinen keskittyminen ja syventyminen työskentelyyn. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 249.) Asiat, jotka edistävät työn imua ovat monipuoliset voimavarat työssä, kehittävä ja monipuolinen työn sisältö, esimieheltä ja kollegoilta saatu tuki ja palaute, miten työssä suoriutuu. (Hakanen & Perhoniemi 2012, 9)

Työn imu on pysyväisluonteinen tunne- ja motivaatiotila. Työn imun ovat näin määritelleet hyvinvointitutkijat Wilmar Schaufeli ja Arnold Bakker. Työlleen omistautunut henkilö kokee työn mielekkääksi ja kokee työssään innostusta, inspiraatioita, ylöpeyttä ja haasteellisuutta.

(Hakala & Palovuori 2013, 16). Fyysisiä ja henkisiä voimavaroja syöviä vaatimuksia on työssä. Nämä voivat liittyä esimerkiksi työn määrään, tehtävän vaikeuteen tai työroolien epäselvyyteen. Työn voimavarat kannattelevat työntekijän motivaatiota ja hyvinvointia. Työn voimavaroista puhutaan, kun tarkoitetaan psyykkisistä, materiaalisista ja sosiaalisista tekijöistä, jotka edistävät tavoitteiden saavuttamista, ovat helpottamassa työn vaatimusten kohtaamista ja edistävät oppimista sekä kasvua.

(Hakanen & Perhoniemi 2012, 9.)

Työn imu syntyy aidosta hyvinvoinnin ja innostuneisuuden tilasta työssä, joka edelleen lisää myönteisten kokemusten todennäköisyyttä jatkossa. Työn imu ei synny pelkästään yksilöllisistä kokemuksista. Jokaiselta työpaikalta on löydettävissä työn imu. Se löytyy, kun voi työskennellä keskittyneesti sekä työskennellä vapautuneesti käyttäen kokemustaan ja harkintaansa. Työn imuun auttaa kannustava työyhteisö. (Hakanen 2011, 5-6.)

Tutkimuksessa tutkittiin työn imun siirtymistä työparin välillä. Hypoteesinä oli, että työn imua koetaan myönteisissä asiakaskohtaamisissa. Työn imu voi siirtyä ystävällisen käytöksen kautta molemmin suuntaisesti. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 88.) Työn imun siirtyminen

myönteisten asiakaskohtaamisten kautta tekee työstä miellyttävää. On hyvä, että työn imu siirtyy työparien välillä.

Henkilö, joka kokee työn imua rakastaa työtään ja puhuu siitä innostuneesti. Tällainen henkilö kokee työnsä haastavaksi, kiinnostavaksi ja nautittavaksi. Tällä henkilöllä on kokemus, että hän oppii koko ajan uutta. Työn imu on positiivista ja täyteläistä työhön liittyvää hyvinvointia. Työntekijät, jotka kokevat työn imua ovat täynnä energiaa. (Leiter and Bakker 2010, 1-2)

Työn imu on eri asia kuin flow, joka on hetkellinen ja spesifi huippukokemus. Sen sijaan se on pysyvämpi ja kaikkialle levittäytyvä tila. Omistautumisella siinä yhteydessä tarkoitetaan kokemuksia työn merkityksellisyydestä, innostusta ja inspiraatioita sekä ylpeyttä omasta työstä ja sen kokemista haasteelliseksi. (Hakasen ja Perhoniemen 2008, 32.) Työ-vaatimus-resurssi (JD-R) teorian mukaan on oletettua, että työprosesseissa on motivaationaalista potentiaalia ja on positiivisia ennusmerkkejä työn imusta. (Lu, Siu, Chenin, & Wang 2010.) JD-R teorian mukaan resurssit saavuttavat niiden tärkeyden, kun työntekijöillä on korkeat vaatimukset. (Lu, Siu, Chen, & Wang 2010). Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia perheen hallintaa ja työn imun välistä suhdetta Kiinassa.

Työn imu on määritelty työuupumuksen vastakohtaksi Maslachin ja Leiten mukaan. Tällä tarkoitetaan työntekijöitä, joilla ei ole uupumusasteisen väsymyksen, kyynisyyden ja heikentyneen ammatillisen pärjäämisen oireita. (Hakanen 2009, 9) Siihen voi kuulua myös työntekijän vastuuntunto omasta työsuorituksesta ja sitoutuminen työhön. (Hakasen mukaan 2009, 8.) Työn imu on suosittu aihe monissa organisaatioissa. Se liittyy työntekijöiden hyvinvointiin ja suoriutumiseen. (Knight, Patterson, Dawson 2016.)

Eräässä tutkimuksessa todettiin, että opettajat kokivat eniten omistautumista. Sitä koki 80% vastanneista. Toiseksi eniten koettiin tarmokkuutta. Sitä koki runsaana 61% opettajista. Vähiten koettiin uppoutumista, jota koki runsaasti alle puolet eli 48%. Sukupuoli, ikäryhmä,

työkokemus, viikottainen työaika ja esimiesasema eivät vaikuttaneet kokemuksiin työn imusta. Opettajat kokivat työn imua keskimäärin runsaasti. (Peukunen 2007, 68.)

Tutkimuksessa selvitettiin myös työympäristön yhteyttä työn imuun. Työn vaatimusten ja työn imun välillä ei ollut yhteyttä. Eräässä tutkimuksessa työnsä haastavaksi tai ei-kuormittavaksi kokeneet kokivat työn imun suuremmaksi kuin työnsä passiiviseksi tai kuormittavaksi kokeneet. Opettajien kokemat hallintamahdollisuudet työssään olivat yhteydessä työn imun kokemuksiin. (Peukunen 2007, 71)

Työn imun ja työstressin välillä oli negatiivinen korrelaatio. Opettajat, jotka kokivat eri asteista työn imua ilmoittivat kokevansa työstressiä. Työimuisimmat kokivat melkein tilastollisesti merkitsevästi vähemmän työstressiä verrattuna vähemmän työimuisiin.

(Peukunen 2007, 72.) Stressinhallinnan yhteyttä työn imuun tutkittiin niin, että erosivatko eriasteisesti työimuisten opettajien ryhmät stressinhallintakyvyssä, yksilötason stressihallintakyvyssä ja saadussa työtoveri- ja esimiestuessa. Opettajat, jotka olivat eriasteisesti työimuisia erosivat melkein merkitsevästi stressinhallintakyvyssä. (Peukunen 2007, 73)

Työuupumus ja työn imu korreloivat negatiivisesti, jossa otettiin huomioon kaikki työn imun ulottovuudet. Työuupumus ja työn imu olivat työhyvinvointia osoittavina muuttujina käänteiset. Työuupumusryhmä oli tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä työn imun kokemuksiin, sillä runsaasti työuupuneet kokivat tilastollisesti melkein merkitsevästi vähemmän kuin jonkin verran työuupuneet. (Peukunen 2007, 75.)

Työn imuun kuuluu haastavia työtehtäviä ja se kuvaa ihmisen kykyä käyttää kaikkea kapasiteettiään ja energiaansa ongelmien ratkomiseen, kontaktien luomiseen ja innovatiivisten palveluiden kehittämiseen. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 249.)

Sosiaalisen tuen, palautteen ja osaamisen on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun(249 mukaan Halbesleben 2010). Työn imu on työntekijän henkilökohtainen kokemus. Siihen kuitenkin vaikuttaa sosiaalinen ympäristö kuten johtaminen. Työntekijän työn imuun voidaan siis vaikuttaa johtamista kehittämällä. (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 249.)

Tutkimuksessa selvitettiin Koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilan vaikutuksia työn imun kokemukselle. Työn imua kokeneet kokivat myönteisiä asenteita ja sitoutuivat työhönsä. Työn imu vaikuttaa siihen, miten haastaviin työtilanteisiin suhtaudutaan. Työn imu on tärkeä työntekijän voimavara ja se vaikuttaa organisaatiomuutosten näkemisenä myönteisenä. (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020, 409 .) Työn imu on melko pysyvä työhyvinvoinnin kokemus. (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020, 410)Sen tasoon vaikuttavat työhön liittyvät tekijät, mutta myös yksilön käytössä olevat voimavarat. (Mäkikangas, Juutinen, Oksanen & Melin 2020, 409.) Työn imun määrässä on havaittu vaihtelua päivästä toiseen, mutta pitkällä aikavälillä se on melko pysyvää.

Luokanopettajien työn imua on tutkittu Suomessa sekä ulkomailla. Tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että opettajat ovat innostuneita työstään (Rökkänen 2020, 24) . He kokevat työnsä palkitsevana ja miellyttävänä ja heidän työn imunsa on korkea (Rökkänen 2020.) 1995, 49) . Luokanopettajat kokivat työn imun ulottuvuuksista eniten omistautumista, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumista.(Rökkänen 2020, 25.)

Opettajan työn vaatimukset ovat lisäämässä työuupumusta ja vähentävät koettua työn imua. Työn voimavarojen on koettu olevan yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin: omistautumiseen, tarmokkuuteen ja uppoutumiseen. (Rökkänen 2020, 25.) Tutkimuksessa löydettiin positiivinen yhteys työn imuun ja työhön sitoutumiseen ja kielteinen yhteys työuupumukseen.(Rökkänen 2020, 25).

7. Sosiaalisten suhteiden asema työhyvinvoinnissa luokanopettajilla

Tämän luvun aiheena on siis sosiaalisten suhteiden vaikutus työhyvinvointiin luokanopettajilla. Ensin kerron aiheesta tehdystä tutkimuksesta. Ensimmäisessä kappaleessa sitä käsitellään työhyvinvointiin liittyvistä kuormitus ja voimavaratekijöistä. Kolmannessa kappaleessa käsitellään opettajien kokemaa eristäytyneisyyttä. Seuraavassa kerrotaan stressin vaikutuksista. Sitten käsitellään työhyvinvointia muunakin kuin työpahoinvoinnin poistamisena. Seuraavaksi kerron sosiaalisten suhteiden roolista opettajan työssä. Sitten kerron opettajien kehitystaustan vaikutuksesta työhyvinvointiin. Käsitelen myös työyhteisön vaikutuksesta työhyvinvointiin. Lopussa verrattiin saatua tukea esimieheltä ja kollegoilta. Lisäksi kerron siitä, että opettajan työ koostuu pääasiassa sosiaalisesta vuorovaikutuksesta.

Löysin tutkimuksen, jossa tutkittiin luokanopettajien sosiaalisten suhteiden yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. Siinä tutkittiin työhyvinvointiin vaikuttavia kuormitus ja voimavaratekijöitä. Tutkimuksessa oli tarkoituksena löytää työhyvinvointiin liittyviä kuormitus ja voimavara tekijöitä oppilaiden, kollegojen, oppilaiden vanhempien ja esimiehen osalta. Kollegoilla on vaikutusta työhyvinvointiin. Työterveyslaitoksen mukaan opettajat pitävät työn parhaimpina asioina kollegoja. Työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa toiminnan tulokseen. (Hytönen & Karhunen 2013, 1)

Eräässä tutkimuksessa oli tutkittu myös sosiaalisten suhteiden vaikutusta työhyvinvointiin. Sosiaalisiin suhteisiin liittyvät oppilassuhteet, suhteet kollegoihin, työyhteisön dynamiikka, kiusaaminen, kodin ja koulun välinen yhteistyö sekä työskentely ilmapiiri. Tutkimuksessa sanottiin, että sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä työhyvinvoinnin kannalta. (Venho 2019, 15.)

Luokanopettajan työssä ollaan usein yksin, joten se voi aiheuttaa kokemusta eristyneisyydestä. Siihen ratkaisuksi voi olla yhteisopettajuus. Yhteisopettajuus on yläkäsite, johon kuuluvat avustava ja täydentävä opetus, rinnakkain opetus ja tiimiopetus. Pandemia aikana innostuneisuus työssä on laskenut ja työuupuneisuus on lisääntynyt. (Lahdenkauppi 2021, 19-20.)

Erään selvityksen mukaan opettajien stressiin vaikuttaa suhteet opettajakollegoihin. Jaksamiseen ja kuormittumiseen vaikuttaa opettajayhteisön välinen vuorovaikutus. Opettajien voimavaratekijänä on kouluyhteisön kannustava ilmapiiri. (Onnismaa 2010, 17-18, 52.)

Nykykäsityksen mukaan työhyvinvointi on muutakin kuin työpahoinvoinnin poistamista. Työhyvinvointi on huomion kiinnittämistä työhyvinvointia lisääviin tekijöihin. Työelämän vaativuus näkyy myös kouluissa. Tähän ovat vaikuttaneet teknologian kehitys, uudenlaiset työskentelytavat, innovaatioiden ja yrittäjyyden korostuneisuus. (Yrttiaho ja Posio 2021.)

En ole ennen ajatellut, että työhyvinvointi on muutakin kuin työpahoinvoinnin poistamista. On selvää, että työelämän vaativuus näkyy myös kouluissa. Uskoisin, että vaativuus näkyy lähes kaikissa työpaikoissa. Teknologian kehitys on näkynyt korona-aikana ja muutenkin niin, että etätyöstä on tullut suositumpaa. Uudenlaisista työskentelytavoista tulee mieleen pari- ja ryhmätyöskentely.

Opettajien työssä sosiaaliset suhteet ovat merkittävässä roolissa. Opettajan työssään kohtaamia sosiaalisia suhteita ovat suhteet muihin opettajiin, oppilaisiin sekä koulu-koti-suhteet. Sosiaalisten suhteiden merkitys on opettajan hyvinvoinnin kannalta tärkeää. (Kokon ja Timosen mukaan 2020, 23-24) On huomattu että opettajien sosiaaliset suhteet ovat jopa varsinaista työn määrää merkittävämpää. (Kokko ja Timonen mukaan 2020, 24.)

Opettajien työviihtyvyyteen vaikuttaa se, millainen opettajan kehitystausta on, millainen opettaja itse on, hänen odotuksensa opettajan työtä kohtaan, millainen on hänen vaatimustasonsa. (Ruismäki 1991, 36 .) Eräessä tutkimuksessa saatiin selville, että työyhteisö on tärkeä osa työhyvinvointia. Lisäksi mainittiin sosiaaliset verkostot ja niiden toimivuus työpaikalla. Neljä viidestä haastateltavasta korosti työtovereiden vaikutuksen merkitystä hyvinvointiin. Vuosia opettajana työskennellyt korosti yhteistyötä tarvehakuisena ja piti yksin työskentelystä. Vasta aloittanut opettaja taas piti yhteistyötä tärkeänä. (Savolainen 2012, 35, 38, 40.)

Eräässä tutkimuksessa opettajat arvioivat saavansa sosiaalista tukea enemmän työtovereiltaan kuin esimieheltään. Kaikki opettajat arvioivat saamansa tuen kuitenkin korkeaksi. Sosiaalisen tuen määrä vaihteli sukupuolen ja iän perusteella. Naisopettajat arvioivat saavansa enemmän sosiaalista tukea kuin miehet. Nuorimmat (25-34-vuotiaat) opettajat arvioivat saavansa eniten tukea tovereiltaan ja esimieheltään. Vanhimmat (yli 50-vuotiaat) kokivat saavansa toiseksi eniten tukea esimieheltään ja työtovereiltaan. Vähiten tukea kokivat saavansa keski-ikäiset (35-54-vuotiaat) (Peukunen 2007, 63-64.) Opettajan työ koostuu lähes pelkästään vuorovaikutustilanteista. Näihin vuorovaikutustilanteisiin kuuluvat oppilaat, työtoverit ja huoltajat. Vuorovaikutus vaikuttaa opettajan työhyvinvointiin. (Jokinen 2015, 6.)

8. Pohdinta

Kaikki lähti liikkeelle ajatuksesta tutkia jotakin positiivista tekijää työhyvinvoinnin saralla ja teemaksi valikoitui sosiaalisten suhteiden vaikutus työhyvinvointiin. Vähitellen vahvistui ajatus, että sosiaaliset suhteet työpaikoilla voivat olla myös kuormitustekijöitä. Aluksi ajattelin tutkia sellaisia työntekijöitä, joilla on saman koulutus kuin minulla eli esimerkiksi koulutus suunnittelijoita. Tuli kuitenkin esille, että näitä ei ole tutkittu. Vaihdoin käsiteltäväksi tutkimusjoukoksi luokanopettajat.

Kirjallisuuskatsaus on menetelmä, jossa tietoa etsitään muiden tekemistä opinnäytetöistä. Kirjallisuuskatsauksen kolme tyyppiä ovat kuvaileva, systemaattinen ja meta-analyysi. Näistä yleisin on kuvaileva. Siinä ei ole tarkkoja sääntöjä. Itsekin tein työstäni kuvailevan kirjallisuuskatsauksen. (Salminen 2011, 6.)

Luokanopettajan työnkuvaan kuuluu muutakin kuin oppiaineiden opettamista. (Ruokolainen 2013, 21.) Opettajan työlle on vaikea määrittää ydinsisältöä, sillä jokaisen on määriteltävä itse oman työnsä perusluonne. (Ruokolainen 2013, 21.)

Varsinaiset sosiaaliset suhteet ovat jotain muuta kuin lyhyitä vuorovaikutustilanteita. (Ingold 1986, 222.) Sosiaaliset suhteet vaikuttavat paljon työhyvinvointiin. Sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla vaikuttaa ilmapiiri. Ilmapiiri vaikuttaa varmasti työntekoon. Varmasti lapsetkin voivat aavistella opettajien käytöksestä, millainen ilmapiiri opettajilla on toistensa seurassa.

Olen itsekin kokenut sosiaalisten suhteiden vaikutuksen työhyvinvointiin. Työpaikoilla, jossa sosiaaliset suhteet eivät toimi niin hyvin, ovat ikävämpiä. Ilmapiiri on tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta.

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa selviytymistä muiden ihmisten kanssa. (Eloranta & Punkanen 2008, 16). Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat suhteet omaisiin ja ystäviin, vastuu läheisistä, harrastukset, sosiaalisten suhteiden sujuvuus, osallistuminen ja kaiken elämän mielekkyys (Eloranta & Punkanen 2008, 17). Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat sosiaaliset taidot, sosiaalinen kognitio ja sosiaalinen motivaatio. (Tikkanen, Siira, Wahlberg, Hakko, Läksy, Roisko, Niemelä & Räsänen, 2020, 3.)

Sosiaalinen toimintakyky on erityisesti luokanopettajien työssä tärkeää, sillä siihen sisältyy paljon sosiaalista kanssakäymistä oppilaista vanhempiin. Erityisen tärkeä sosiaalisen toimintakyvyn osa-alue opettajille on sosiaaliset taidot.

Työhyvinvointi on tärkeä asia, jotta työntekijöiden työkyky pysyy yllä. Mankan ja Mankan mukaan (2016, 65) työhyvinvoinnin tutkimusta on ollut jo sata vuotta. Tutkimus alkoi silloin fyysisen stressikokemuksen tutkimuksella (Manka & Manka 2016, 65). Kaikki määrittelevät työhyvinvoinnin eri tavoin (Virtanen & Sinokki, 2014, 30.) ja lisäksi siihen vaikuttavat kulttuuri ja aika. Jos kaikki määrittelevät työhyvinvoinnin hieman eri tavoin, niin on varmasti vaikea sanoa, mitä hyvään työhyvinvointiin tarvitaan.

En olisi arvannut, että työhyvinvoinnin tutkimusta tehtiin ensin fyysisten stressikokemusten tutkimuksella. Toisaalta se on loogista, koska aiemmin ihmistä tarkasteltiin enemmän biologian näkökannalta. Työn imu on tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. Hakanen kertoo artikkelissaan (2011, 5-6), että jokaisessa työssä voi kokea työn imua. Työn imulla tarkoitetaan myönteisen tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa työssä (Hakanen, 2002, 2011; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2000).Työn imuun kuuluu innostuneisuus ja hyvinvointi työhön liittyen. (Hakanen 2011, 5-6.) Työn voimavarat ovat työhön liittyviä sosiaalisia, psykologisia ja fyysisiä tekijöitä, jotka edistävät hyvinvointia.(Hakanen & Perhoniemi 2012, 9) Työn imu on tärkeä asia työssä viihtymisen kannalta. Uskoisin, että millä vain oppitunnilla ja oppituntien suunnittelussa sekä kokeota korjatessa opettaja voi kokea työn imua.

Työn imu siirtyy työparien välillä. Se siirtyy esimerkiksi myönteisten asiakaskohtaamisten kautta. Työn imu siirtyy työparien välillä ystävällisen käytöksen kautta. (Perhoniemi & Hakanen 2013, 88.) Tutkimuksessa sosiaalisten suhteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin mainittiin se, että opettajat mainitsivat kollegat työnsä parhaimpina puolina. (Hytönen & Karhunen 2013, 1)Luokanopettajien työssä ollaan paljon yksin oppilaiden kanssa. Tähän ratkaisu yhteisopettajuus. Ilmapiiri vaikuttaa jaksamiseen ja kuormittumiseen.

Yhteisopettajuudessa on huono puoli se, että yleensä sen kanssa on suuremmat luokkakoot. Yhteisopettajuuden onnistumiseen vaikuttaa varmasti opettajien henkilökemiat. Myös monenlaiset avustajat tuovat apua ja seuraa opettajille. Silloin ainakin itse ajattelen, että opettaja on korkeammalla arvoasteikossa verrattuna avustajaan. Hypoteesini siitä, että luokanopettajat kokevat sosiaalisten suhteiden vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin piti osittain paikkansa. Osa koki myös sosiaalisten suhteiden välillä vaikuttavan myös negatiivisesti työhyvinvointiinsa.

9. Lähteet

Aldgate, J. (2006). Children, development and ecology. Teoksessa J. Aldgate, D. Jones, W. Rose, & C. Jeffery (toim.), *The developing world of the child* (s. 17–34). London, UK: Jessica Kingsley Publishing

Borg, J. 2016. Yksinasuvien helsinkiläisten sosiaaliset suhteet. Teoksessa Väliniemi-Laurson, J. Borg, P. & Keskinen, V. 2016. *Yksin kaupungissa*.

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. 2020. Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Jyväskylä & Helsinki: Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, Palkansaajien tutkimuslaitos ja IZA Institute of Labor Economics & Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

Dolovoski, S. & Mårtensson, L. 2019. *A Working Well-Being: The Individual's Relation to Their Job*. Lunds: Lunds university.
Relates to Their Well-Being

Hakala, O. & Paloniemi, R. 2013. Myönteinen ajattelu opettajien työhyvinvoinnin edistäjänä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

Hakanen J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos

Hakanen J. & Perhoniemi R., 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen J. 2009. Työn imun arviointimenetelmiä - Työn imun -menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Helsinki: Työterveyslaitos

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Tammi: Helsinki.

Hytönen T & Karhunen J., 2013, Jyväskylän yliopisto, Voimavara vai kuormitustekijä – Luokanopettajien ajatuksia ja kokemuksia sosiaalisten suhteiden vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Hänninen V & Lötjönen K, 2020, Varkautelaisten sosiaaliset suhteet hyvinvoinnin osatekijänä. Teoksessa Hänninen V, Kouvo A ja Kuusela P, (toim.) (2020) *Elämää sinittelevässä pikkukaupungissa*. Varkautelaisten arki ja hyvinvointi Tampere: Tampere University Press, 107–134.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-024-3>

- Jokio J., Palmgren H., Kaleva S., Kanste O., Kaakinen P., Pölkki T., 2018. Naisyrittäjien työhyvinvointi. *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 2018: 55: 130–142
- Jussila, K. 2013. Vanhusten sosiaaliset suhteet osana hyvinvointi. Helsinki, Diak Etelä.
- Kannasoja, S. 2013. Nuorten sosiaalinen toimintakyky. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Karhula K., Härmä M., Sallinen M., Hublin C.,1, Virkkala J., Kivimäki M., Vahtera J., & Puttonen S. 2013. *Industrial Health* 2013, 51, 406–416. Job Strain, Sleep and Alertness in Shift Working Health Care Professionals —A Field Study.
- Karman, E. 2016. Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys - Työaikajoustot ja työn sisältöön vaikuttaminen työtyytyväisyyden ennustajina. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Keränen, K. 2006. Koulukiusaaminen, sosiaaliset suhteet, minäkäsitys ja fyysiset ominaisuudet peruskoululaisilla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Knight, C., Patterson, M. & Dawson, J. 2016. Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*
- Kokko, V. & Timonen, S. 2020. ”Se tunne, kun tulee aamulla töihin, että ilmapiiri on hyvä ja sulla on siellä oma paikka..” Luokanopettajien sosiaalinen hyvinvointi. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lahdenkauppi F, 2021, Oulun yliopisto, Luokanopettajan työhyvinvointia tukevat tekijät.
- Laine, K. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verostoissa. Helsinki: Otava.
- Laine E., 2003, Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto.
- Leiter, M. & Bakker, A., 2010 *Work engagement: Introduction*. Teoksessa Bakker A. & Leiter, M. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* Springer International. 1-9. Psychology Press. New York.
- Lu, C., Siu, O., Chen, W., ja Wang, H. 2010. Family Mastery Enhances work engagement in Chinese nurses: A Cross-lagged Analysis. Elsevier Public Health Emergence Collection.
- Manninen, A. & Nieminen, N. 2017. Luokanopettajien työhyvinvointi – työyhteisön yhteys luokanopettajien työhyvinvointiin. Itä-Suomen yliopisto.

Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin. 2020. Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä

Oja-Nisula, T 2010. Vuokratyövoiman työtyytyväisyys. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Onnismaa J. 2010. Opetushallitus. Opettajien työhyvinvointi – Katsaus opettajien työhyvinvointi tutkimuksiin 2004-2009.

Perhoniemi R. & Hakanen J. 2013. Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. Psykologia 48.

Peukunen, J-P, 2007. Työhyvinvointi, työuupumus ja työn imu luokanopettajan työssä. Turku: Turun yliopisto.

Rantanen, J. 2020. Luokanopettajien kokemuksia voimavaroista ja sosiaalisesta tuesta etäopetuksen aikana.

Roskoden, F., Krüger, J., Vogt, L., Gärtner, S., Hannich, H., Steveling A., Lerch, M. , Aghdassi A. 2017 Physical activity, energy expenditure, nutritional habits, quality of sleep and stress levels in shift-working health care personnel. Ploss one.

Ruismäki, H. 1991. Musiikinopettajien työtyytyväisyys, ammatillinen minäkäsitys sekä uravalinta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Salminen A., 2011. Vaasan yliopisto. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin

Sarvimäki, A. & Syrén, I. 2007.(toim.) Toimintakykyä ja sosiaalista tukea iäkkäiden, omaisten ja työntekijöiden arjessa.

Savolainen, J. 2012. Luokanopettajien ja rehtoreiden työhyvinvointi työyhteisön näkökulmasta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Simonen, M. Sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnin menetelmät. Teoksessa Pohjolainen, P.,

Tamminen, N., Pasanen, T., Martelin, T., Mankinen, K., Solin, P., 2020 , Sosiaaliset suhteet tärkeitä yksinasuvien positiiviselle mielenterveydelle. Tutkimuksesta tiiviisti 27/2020. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos, Helsinki.

Tikkanen, V., Siira, V., Wahlberg, K., Hakko, H., Läksy, S., Roisko, R., Niemelä, M. & Räsänen, S. 2020. Adolescent social functioning in offspring at high risk for schizophrenia spectrum disorders in the Finnish Adoptive Family Study of Schizophrenia. Oulu: University of Oulu.

Venho, E. 2019, Turun yliopisto. Opetushenkilöstön työhyvinvointi – Työhyvinvoinnin tarkastelua neljän osa-alueen kautta.

Vickerstaff S., Phillipson C. & Wilkie R. 2012. Work, Health and Wellbeing: Introduction. Teoksessa Vickerstaff S., Phillipson C. & Wilkie R. 2012. Work, Health and Wellbeing – The Challenges of managing health at work. University of Bristol.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Book on Demand.

Yrttiaho R. & Poisio S. 2021. Opettajan hyvinvointikirja – Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-kustannus.