

Timo Pispala

# OPETTAJIEN TYÖN VAATIVUUS JA TYÖHYVINVOINTI

Suojaako kasvun asenne opettajien työkykyä?

# TIIVISTELMÄ

Timo Pispala: Opettajien työn vaativuus ja työhyvinvointi – suojaako kasvun asenne opettajien työkykyä?  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma  
04/2022

---

Opettajien alanvaihtoaikomukset johtuen työn kuormittavuudesta ja korkeasta työmäärästä ovat olleet paljon esillä viimeisten vuosien aikana. Kasvun asenteen -teoria on taas herättänyt laajaa kiinnostusta viimeisen vajaan 20-vuoden aikana, niin kasvatukseen, kuin psykologiankin tieteenaloilla. Yksilön kasvun asenteen on todettu olevan yhteydessä mm. korkeampaan onnellisuuteen ja alhaisempaan stressin kokemiseen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia alakoulun opettajien työn vaativuuden yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi tutkittiin miten kasvun asenne vaikuttaa työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen.

Tutkimuksen aineisto kerättiin viiden suomalaisen kaupungin alakoulujen opettajilta verkossa täytettävän kyselylomakkeen avulla. Tutkimukseen osallistui yhteensä 71 opettajaa. Aineisto analysoitiin tilastollisesti. Työn vaativuuden yhteyttä työhyvinvointiin arvioitiin korrelaation ja regressioanalyysin avulla. Kasvun asenteen vaikutus työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen analysoitiin niin ikään hyödyntämällä regressioanalyysia.

Työn vaativuus jaettiin Robert Karasekin JDCS -mallin mukaisesti työn psyykkiseen vaativuuteen, työn hallintamahdollisuuksiin ja sosiaaliseen tukeen. Työn psyykkinen vaativuus todettiin olevan tilastollisesti merkittävästi yhteydessä heikompaan työhyvinvointiin. Vastaavasti korkeat työn hallintamahdollisuudet olivat positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Työn vaativuuden muuttajat selittivät yhdessä 30 % työhyvinvoinnin vaihtelusta. Kasvun asenteen ei todettu säätelevän työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tämän tutkimuskysymyksen osalta tarve jatkotutkimukselle on kuitenkin olemassa.

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella opettajien työn hallintamahdollisuuksiin on kiinnitettävä huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi. Toisaalta tutkimukseen vastanneet opettajat kokivat työn hallintamahdollisuudet jo nyt todella korkeaksi, joten kyse on enemmän saavutetun tason ylläpitämisestä kuin merkittävien muutosten tekemisestä työnkuvaan tai työn organisointiin. Kasvun asenteen osalta tulosten perusteella ei pystytä suosittelemaan konkreettisia jatkotoimenpiteitä opettajien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Avainsanat: kasvun asenne, työn vaativuus, työhyvinvointi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>7</b>
2.1	Mitä on työhyvinvointi?.....	7
2.2	Työhyvinvoinnin osatekijät .....	7
2.3	Työhyvinvointi tässä tutkimuksessa.....	8
<b>3</b>	<b>TYÖN VAATIVUUS</b> .....	<b>9</b>
3.1	Työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset .....	9
3.2	Työstressi.....	10
3.3	Työn vaativuuden teoreettisia malleja .....	11
3.4	Työn vaatimusten ja hallinnan -teoria (JDCS-malli).....	12
3.4.1	<i>Teorian taustaa</i> .....	12
3.4.2	<i>Miten JDCS -malli määrittelee työn vaativuuden?</i> .....	12
3.4.3	<i>Teoriaan kohdistunut kritiikki</i> .....	15
3.4.4	<i>Työn vaativuuden yhteys työhyvinvointiin tutkimustiedon perusteella</i> .....	15
<b>4</b>	<b>KASVUN ASENNEN</b> .....	<b>17</b>
4.1	Kasvun asenne käsitteenä .....	17
4.2	Suhtautuminen haasteisiin ja epäonnistumisiin .....	18
4.3	Yksilön kasvun asenteen kehittyminen .....	18
4.4	Kasvun asenne ja hyvinvointi.....	19
4.5	Kasvun asenne ja työelämä.....	19
4.6	Kasvun asenne opettajilla .....	20
<b>5</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>22</b>
5.1	Tutkimuskysymykset ja hypoteesit.....	22
5.2	Osallistujat ja aineisto .....	23
5.3	Mittarit .....	25
5.3.1	<i>Työhyvinvointi</i> .....	25
5.3.2	<i>Työn vaativuus</i> .....	25
5.3.3	<i>Kasvun asenne</i> .....	27
5.3.4	<i>Taustamuuttujat</i> .....	28
5.4	Analyysimenetelmät.....	28
5.4.1	<i>Työn vaativuuden reliabiliteetti</i> .....	28
5.4.2	<i>Kasvun asenteen reliabiliteetti</i> .....	29
5.4.3	<i>Summamuuttujat</i> .....	30
5.4.4	<i>Korrelaation tarkastelu</i> .....	31
5.4.5	<i>Regressioanalyysi</i> .....	31
5.4.6	<i>Kasvun asenteen meroivan vaikutuksen tarkastelu</i> .....	31
<b>6</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>33</b>
6.1	Muuttujien kuvailevat tunnusluvut .....	33
6.2	Työn vaativuuden yhteys työhyvinvointiin.....	34
6.3	Kasvun asenteen vaikutus työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen	36
<b>7</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>37</b>
7.1	Opettajien työhyvinvointi .....	37
7.2	Opettajien työn vaativuus.....	38
7.3	Opettajien kasvun asenne .....	39

7.4	Työn vaativuuden yhteys työhyvinvointiin.....	39
7.5	Kasvun asenteen vaikutus työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen	40
7.6	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus .....	41
7.7	Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet .....	43
<b>8</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>45</b>
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>46</b>
	<b>LIITE A - KYSELYLOMAKKEEN KYSYMYKSET .....</b>	<b>53</b>

# 1 JOHDANTO

Opettajien työhyvinvointi on tärkeä ja hyvin ajankohtainen aihe viimeaikaisten kyselytutkimusten perusteella. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n syyskuussa 2021 teettämän kyselyn mukaan kyselyyn vastanneista opettajista 59 % on harkinnut alan vaihtoa viimeisen vuoden aikana. Samaisessa kyselyssä työn kuormittavuus ja työmäärän lisääntyminen olivat merkittävimmät syyt alanvaihtoaikomusten taustalla. Alanvaihtoa harkinneista 84 % mainitsi syyksi työn kuormittavuuden ja 67 % työmäärän lisääntymisen.

Kasvun asenteen –teorian on kehittänyt yhdysvaltalainen psykologian professori Carol Dweck. Siinä on pohjimmiltaan kyse yksilön lahjakkuususkomuksesta. Dweckin (2006) mukaan kasvun asenteen omaavat yksilöt uskovat, että erot kyvykkyyksissä ja älykkyyden osa-alueissa eivät perustu synnynnäiseen lahjakkuuteen, vaan sinnikkääseen työntekoon ja oppimisesta nauttimiseen. Kasvun asenteen (growth mindset) vastakohta onkin ns. muuttumattomuuden asenne (fixed mindset), jossa ihminen ei usko voivansa muuttaa omaa älykkyyttään, vaan näkee oman kyvykkyytensä ja älykkyytensä osa-alueet pysyvinä ja meille ”annettuina” ominaisuuksina (Dweck 2006).

Kasvun asennetta on tutkittu paljon viimeisen 20 vuoden aikana, mutta tutkimus on suurelta osin keskittynyt lapsiin ja nuoriin. Tutkimusta, jossa on tutkittu kasvun asenteen vaikutusta aikuisten hyvinvointiin, on huomattavan paljon haastavampaa löytää. Yksi kasvun asennetta aikuisilla tutkinut on Etelä-Korealainen tutkija Chang Seek Lee. Chang (2019) on tutkimuksissaan todennut, että kasvun asenne on yhteydessä korkeampaan onnellisuuteen sekä pienempään stressin kokemiseen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia alakoulun opettajien työn vaatavuuden kokemuksen yhteyttä työhyvinvointiin. Lisäksi tutkitaan voiko kasvun asenne toimia työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä, keskittyen erityisesti siihen, miten kasvun asenne säätelee työn vaatavuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä.

Kasvun asennetta on tutkittu paljon ympäri maailmaa myös opettajilla, mutta näissä opettajille tehdyissä tutkimuksissa näkökulma on ollut lähes poikkeuksetta se, miten opettajien asenne vaikuttaa oppilaisiin ja heidän kehittymiseensä ja asenteisiin. Tutkimusta, jossa tutkittaisiin kasvun asenteen yhteyttä opettajien omaan hyvinvointiin, on hyvin vaikea löytää. Tähän tiedon aukkoon pyrin löytämään vastauksia tällä tutkimuksella.

Mikäli kasvun asenteen todetaan olevan positiivisessa yhteydessä koettuun työhyvinvointiin, voidaan tämä huomioida esimerkiksi opettajien koulutuksessa. Mikäli koulutuksessa saadaan vahvistettua opettajien omaa kasvun asennetta, voi sillä olla vaikutus myös opettajien työhyvinvoinnin parantumiseen.

Tutkimuksen toteutustapana on määrällinen tutkimus. Tutkimuksen aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten koostetulla kyselylomakkeella.

# 2 TYÖHYVINVOINTI

## 2.1 *Mitä on työhyvinvointi?*

Työhyvinvointi on laaja käsite, joka voidaan määritellä monella tapaa. Usein työhyvinvoinnilla tarkoitetaan negatiivisten tekijöiden, kuten stressin tai työuupumuksen puutetta, mutta 2000 –luvun aikana on puhuttu myös enemmän ja enemmän työhyvinvoinnin positiivisista tekijöistä, kuten työn voimavaroista sekä työn imusta (Vartiainen, 2017).

Työterveyslaitoksen 2003 julkaisemassa teoksessa määritellään työhyvinvoinnin olevan ”tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä” (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo, 2003). Otala ja Ahonen (2003) taas kuvaavat työhyvinvoinnin yksinkertaisesti olevan jokaisen yksilön tunne ja kokemus siitä, millaiseksi hän tuntee olonsa työpäivän aikana. Myös Laine (2013) keskittyy määrittelyssään subjektiiviseen kokemukseen kuvaten työhyvinvoinnin olevan koettu hyvinvoinnin tila, johon vaikuttavat muun muassa työkykymme ja terveytemme. Mankan, Heikkilä-Tammen & Vauhkosen (2012) mukaan työhyvinvoinnille on olennaista, että työn positiiviset puolet eli sen voimavaratekijät ovat isommat kuin työn kuormittavat tekijät.

## 2.2 *Työhyvinvoinnin osatekijät*

Työhyvinvointi voidaan jakaa osatekijöihin eri näkökulmista lähtien. Työhyvinvoinnin tekijöitä voidaan tarkastella keskittyen siihen liittyviin ilmiöihin, kuten työuupumukseen, stressiin tai sairauspoissaoloihin. Toisaalta voidaan keskittyä niihin tekijöihin, jotka taustalla vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin. Kauhanen (2016) edustaa jälkimmäistä lähestymistapaa, jakaen työhyvinvoinnin tekijöihin kuten yksilön terveyteen ja työkykyyn, työympäristöön, osaamisen

kehittämismahdollisuuksiin, työn mitoitukseen ja organisointiin, työyhteisöön sekä johtamiseen.

Työhyvinvoinnin positiiviseen näkökulmaan liittyviä tutkimuskohteita ovat olleet muun muassa työtyytyväisyys ja työhön sitoutuminen. Mamia (2009) kuitenkin kyseenalaistaa tällaisten työtyytyväisyysmittausten toimivuuden. Hänen mukaansa tällaiset kyselyt eivät saa riittävässä määrin eroja aikaan vastaajien kesken. Hän perustelee väitettään niin, että jos työpaikan olosuhteet ovat kunnossa eikä työntekijällä ole vakavia ongelmia töissä jaksamisen kanssa, suurin osa vastaajista vastaa tällöin olevansa työhönsä hyvin tyytyväisiä ja sitoutuneita.

Työhyvinvoinnin positiivisin ääripää, työn imu, on ollut kasvavan tutkimuksen kohteena 2000-luvun aikana. Työn imussa henkilö kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työhönsä hyvin myönteisellä tavalla (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Schaufeli & Bakker (2004) kuitenkin määrittelevät työn imun olevan ennen kaikkea jokin pysyvä positiivinen tunnetila, joka ei liity mihinkään yksittäiseen asiaan tai toimintatapaan.

### *2.3 Työhyvinvointi tässä tutkimuksessa*

Kuten edellä kuvatuista määritelmistä käy ilmi, työhyvinvointi määritellään ennen kaikkea työntekijän subjektiiviseksi kokemukseksi. Tämä määritelmä on myös tämän tutkimuksen lähtökohtana. Tässä tutkimuksessa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ennen kaikkea työntekijän omaa kokemusta työkyvystään. Työhyvinvoinnin määrittelyssä voidaankin tukeutua Laineen (2013) määritelmään, jossa työhyvinvointi tarkoittaa subjektiivisesti koettua työhyvinvoinnin tilaa, johon vaikuttaa muun muassa työkykymme ja terveytemme.



# 3 TYÖN VAATIVUUS

Tässä tutkimuksessa työn vaativuuden käsite määritellään Robert Karasekin työn vaativuuden ja hallinnan -teorian (JDACS-malli) mukaisesti. Tähän tutkimukseen JDACS-malli soveltuu ennen kaikkea siksi, koska se sisältää työn hallintamahdollisuudet yhtenä keskeisenä tekijänä työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin taustalla. Suomalaisilla alakoulun opettajilla on tunnetusti suhteellisen suuri vapaus päättää tekemistään pedagogisista valinnoista (Ronkainen, Kuusisto & Tirri, 2019). Tämän takia voidaan olettaa, että opettajilla on korkeat työn hallintamahdollisuudet. Karasekin JDACS-malli mahdollistaa hallintamahdollisuuksien huomioimisen omana muuttujana osana työn vaativuuden käsitettä.

Tämän luvun alussa määritellään ensin lyhyesti Karasekin teoriaan ja yleisesti työn vaativuuteen kiinteästi liittyvät taustakäsitteet, kuten työn määrälliset vaatimukset, työn laadulliset vaatimukset ja työstressi. Lisäksi esitellään lyhyesti kuuluisimmat muut työn vaativuuteen liittyvät teoreettiset mallit. Tämän jälkeen syvennytään tarkemmin työn vaativuuden ja hallinnan -teoriaan (JDACS-malli).

## 3.1 Työn määrälliset ja laadulliset vaatimukset

Työn vaatimukset voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin, sen mukaan liittykö ne enemmän vaadittuun työmäärään vai työn ominaisuuksiin. Veldhoven (2014) listaa määrällisiksi vaatimuksiksi pitkän työajan, ylityöt, vaaditun työtahdin, työn intensiteetin, aikataulu paineet ja liiallisen työkuorman. Vastaavasti työn laadullisia vaatimuksia ovat fyysiset vaatimukset (esim. raskas työ tai meluisa ympäristö), kognitiiviset vaatimukset (esim. vastuulliseen rooliin liittyvät vaatimukset) ja emotionaaliset vaatimukset (esim. ”tunnetyö”) (Zapf, Semmer & Johnson, 2014).

## 3.2 Työstressi

Työn vaativuuteen liittyy keskeisesti stressin kokemus. Stressin on todettu aiheuttavan monia ongelmia niin työntekijöille, työnantajille kuin yhteiskunnallekin. Työstressi heikentää yksilön työssä suoriutumista, se on yhteydessä terveysongelmiin ja sairauspoissaoloihin ja aiheuttaa lisäksi taloudellisia menetyksiä yrityksille ja yhteiskunnalle (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017).

Sonnentagin & Fritzin (2015) mukaan stressiä aiheuttavat tekijät, jotka voivat olla fyysisiä, tehtävään liittyviä, omaan rooliin liitännäisiä, sosiaalisia, omaan uraan liittyviä, traumaattisen tapahtumaan tai muutokseen liittyviä tekijöitä. Wiegand (2012) kollegoineen taas luokittelee stressiä aiheuttavat tekijät neljään ryhmään: työtehtävään liittyvät tekijät, organisaatioon liittyvät tekijät, ihmissuhteisiin liittyvät tekijät ja yksilöön liittyvät tekijät.

Yksi stressitutkimuksen edelläkävijöistä on Rickhard Lazarus. Lazaruksen stressiteoria on pitänyt pintansa jo vuosikymmeniä ja sitä on käytetty lukuisten stressitutkimusten taustateorianana (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017). Lazarus (1984) on määritellyt stressikokemuksen syntymisen yksinkertaisesti niin, että stressiä ilmenee silloin, kun yksilö arvioi tilanteen ylittävän hänen voimavaransa ja aiheuttavan uhan hyvinvoinnille (Lazarus & Folkman, 1984). Lazaruksen mallissa on siis keskiössä yksilön oma kognitiivinen arvio tilanteesta. Lazaruksen mukaan ihminen tekee tällaista uhka / voimavara -analyysiä jatkuvasti ja tiedostamattaan.

Yksilö pyrkii ratkaisemaan stressitilanteen erilaisilla stressinhallinta-, eli coping -keinoilla. Lazaruksen (1984) stressiteorian mukaisesti coping- keinot aktivoituvat, jos uhka / voimavara -arvioinnin seurauksena tilanne koetaan uhkaavan hyvinvointia. Tällöin ns. sekundäärinen arviointina yksilössä käynnistyy prosessi, jolla ristiriitatilanne pyritään ratkaisemaan mahdollisimman vähän voimavaroja käyttämällä (Lazarus & Folkman, 1984). Stressinhallintakeinot voidaan jakaa kolmeen eri luokkaan: ongelmasuuntautuneisiin keinoihin, tunnesuuntautuneisiin keinoihin ja tehtävän välttämiseen (Kaiseler, Polman & Nicholls, 2009). Ongelmasuuntautuneessa stressinhallinnassa yksilö pyrkii vaikuttamaan stressinaiheuttajaan esimerkiksi tekemällä toimenpiteitä, jotka pyrkivät vähentämään stressitekijää (Kaiseler,

Polman & Nicholls, 2009). Tunnesuuntautuneessa stressinhallinnassa yksilö pyrkii ratkaisemaan tilanteen vaikuttamalla tunteisiinsa, esimerkiksi vähättelemällä stressiä aiheuttava tilanteen tärkeyttä (Kaiseler, Polman & Nicholls, 2009). Tutkimuksissa on todettu ongelmasuuntautuneiden stressinhallintakeinojen olevan yhteydessä parempaan hyvinvointiin tunnesuuntautuneita keinoja ja tehtävän välttämistä paremmin (Ben-Zur, 2009). Tämän tutkimuksessa stressiteoriat liittyvät kiinteästi työn vaativuuden käsitteeseen. Stressi on keskeinen käsite tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytetyssä JDCS-mallissa ja erityisesti sen kuormitushypoteesissa, jota käydään tarkemmin läpi luvussa 3.4.

### *3.3 Työn vaativuuden teoreettisia malleja*

Työn vaativuus ja siihen liittyvä stressin kokeminen on ollut pitkään työ- ja organisaatiopsykologian tutkimuksen ja kiinnostuksen kohteena (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017). Johannes Siegristin (1996) ponnistus-palkkio -malli perustuu ajatukseen, että ponnistelun vaikutukset työntekijän hyvinvointiin riippuvat työstä saatavista vastineista, jotka voivat olla joko positiivisia tai negatiivisia. Mallin mukaan oleellista työssä on tasapaino sen suhteen, kuinka paljon se ottaa ja kuinka paljon antaa (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017). Bakker & Demerouti (2007) kritisoivat Siegristin mallia siitä, että se ei sisällä palkkioiden lisäksi muita positiivisia ulottuvuuksia, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. He ovatkin kehittäneet oman työn vaatimusten ja voimavarojen mallin, jossa keskiössä ovat työn voimavaratekijät kaikessa laajuudessaan (Bakker & Demerouti, 2007). Ehkä tunnetuin työn vaativuutta käsittelevä malli on kuitenkin Robert Karasekin (1979) työn vaatimusten ja -hallinnan teoria, jonka mukaan työn vaativuus tässä tutkimuksessa määritellään. Karasekin teoria soveltuu tämän tutkimuksen taustateoriaksi ennen kaikkea siksi, että sisältää työn hallintamahdollisuudet omana tekijänään osana työn vaativuuden käsitettä. Suomalaisilla opettajilla on tunnetusti korkea autonomia päättää pedagogisista valinnoistaan. Tästä johtuen työn hallintamahdollisuudet nähtiin oleellisena osana työn vaativuuden käsitettä ja siksi Karasekin teoria valittiin tämän tutkimuksen teoreettiseksi viitekehykseksi. Karasekin teoriaa käsitellään syvällisemmin seuraavassa luvussa.

### 3.4 Työn vaatimusten ja hallinnan -teoria (JDACS-malli)

#### 3.4.1 Teorian taustaa

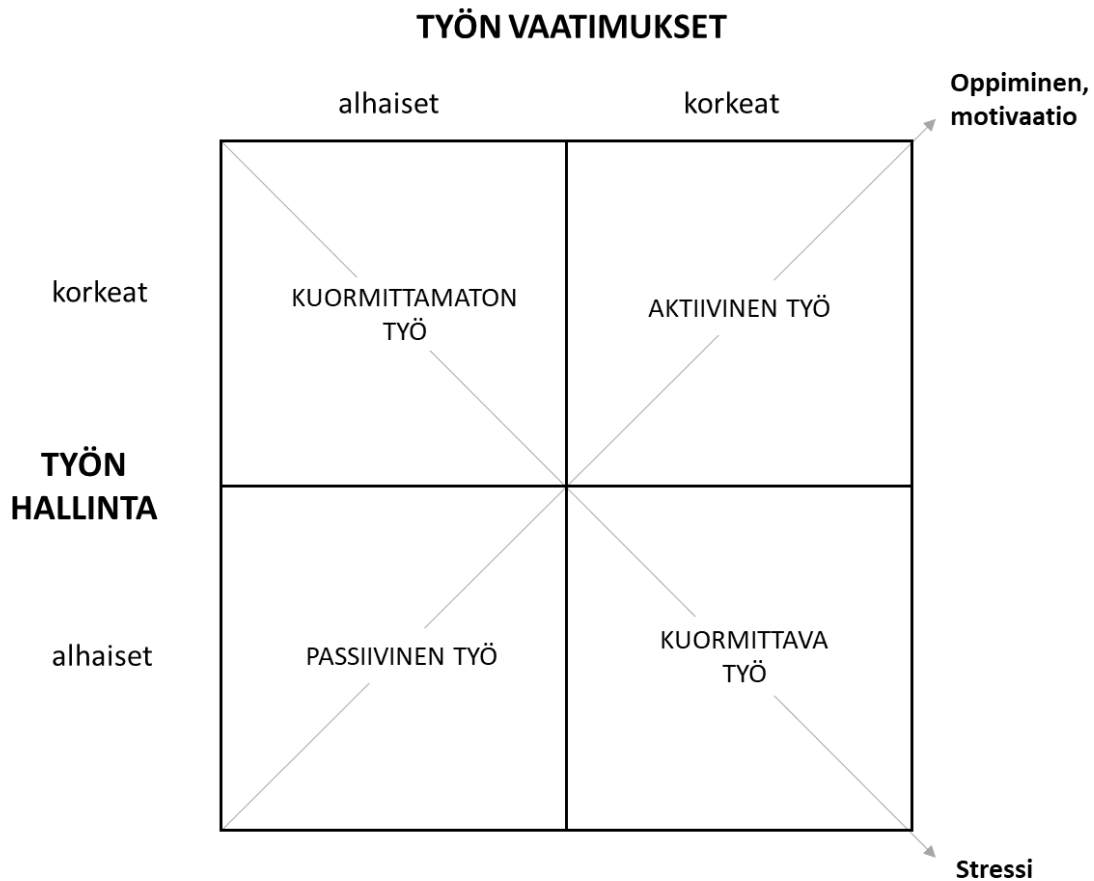
Robert Karasek kehitti mallinsa kuvaamaan työn vaativuutta ja rasittavuutta 1970-luvun lopulla. Karasekin (1979) mallissa uutta edusti näkökulma, jossa tunne työn hallinnasta sisällytettiin keskeiseksi elementiksi työn vaativuuden käsittelyyn. Karasekin (1979) mukaan työn hallinta toimii työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä. Malli sai nimekseen työn vaatimusten (*job demands*) ja hallinnan (*job control*) -teoria, ja se lyhennettiin yleisesti JDC-malliksi. 1980-luvulla mallia käytettiin paljon työn vaativuuden viitekehyksenä, mutta se kohtasi myös paljon kritiikkiä. Muun muassa Johnson & Hall (1988) kritisoivat Karasekin teoriaa paljon siitä, että se yksinkertaistaa asioita koska se ei ota millään lailla huomioon sitä sosiaalista ympäristöä, jossa työntekijä työskentelee. Tämä saikin Karasekin yhdessä Theorellin kanssa päivittämään alkuperäisen mallinsa vuonna 1990 niin, että se sai työn vaativuuden ja hallinnan rinnalle kolmannen ulottuvuuden: sosiaalisen tuen (*social support*). Samalla lyhennys laajeni muotoon JDACS-malli (Job demand-control-support model) (Karasek & Theorell, 1990). Sosiaalisen tuen lisäämisen jälkeen Karasekin JDACS-malli on pitänyt pintansa työn vaativuuden keskeisenä teoriana ja se on edelleen yksi eniten käytetyistä ja tieteellisissä artikkeleissa viitatuista työn vaativuuden teorioista (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017).

#### 3.4.2 Miten JDACS -malli määrittelee työn vaativuuden?

Karasekin (1979) alkuperäisen teorian mukaan työn vaativuus koostuu työn psyykkisestä vaativuudesta sekä työntekijän mahdollisuudesta hallita työtehtäviään. Työntekijän psyykkiset vaatimukset jakaantuvat määrällisiin (esim. työmäärä) ja laadullisiin (esim. rooliin liittyvä vaatimukset) vaatimuksiin. Karasekin mukaan (1979) työn hallinta tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta päättää tehtävistään ja työtavoistaan. Työn hallintaan liittyy myös oleellisesti mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen sekä vaikutusmahdollisuus tavoitteiden asettamisen prosessiin (Karasek, 1979).

JDACS-mallin pohjalla olevan ajatuksen mukaan työt voidaan jakaa karkeasti neljään tyyppiin niiden vaativuuden ja kuormittavuuden perusteella (Karasek,

1979). Karasekin (1979) mukaan nämä neljä luokkaa pohjautuvat ns. kuormitushypoteesiin ja aktivaatiohypoteesiin. Kuormitushypoteesin perusteella työ on kaikista kuormittavinta silloin, kun työ on psyykkisesti vaativaa mutta työn hallintamahdollisuudet ovat vähäiset. Tällaisen työn on tutkitusti todettu altistavan työntekijän stressiperäisille sairauksille (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017). Vastaavasti työ, jonka vaatimukset ovat matalat, mutta työ sisältää paljon vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön, on ns. vähäisen kuormituksen työtä, jossa työntekijä kokee stressioireita vähemmän (Karasek, 1979). Aktivaatiohypoteesi jakaa työn aktiiviseen ja passiiviseen työhön. Työ, joka sisältää korkeat psyykkiset vaatimukset ja korkeat hallintamahdollisuudet, on aktiivista työtä (Karasek, 1979). Karasekin (1979) mukaan aktiivinen työ antaa parhaan mahdollisuuden työntekijän oppimiselle ja kehittymiselle. Vastaavasti taas työ, joka sisältää vähän vaatimuksia ja vähän hallintamahdollisuuksia, on passiivista työtä (Karasek, 1979). Passiivinen työ saattaa heikentää työntekijän motivaatiota ja jopa estää työssä kehittymisen (Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017). Kuvio 1 havainnollistaa mallin kahta hypoteesia ja niistä johdettua neljää kuormittavuusluokkaa.



**KUVIO 1.** Työn vaativuuden ja -hallinnan -teoria (mukaillen Karasek 1979; Feldt, Kinnunen & Mauno, 2017)

JDCS-malliin myöhemmin lisätty kolmas ulottuvuus, sosiaalinen tuki, sisältää työtovereilta ja esimieheltä saadun arvostuksen, tuen ja kannustuksen (Karasek & Theorell, 1990). Sosiaalinen tuki jakaa edellä kuvatut kuormitus- ja aktivaatiohypoteesit sen mukaan, kuinka paljon työ sisältää sosiaalista tukea. Karasekin mukaan työ jaetaan sosiaalisen tuen mukaan joko *kollektiiviseen* työhön (paljon tukea) tai *eristäytyneeseen* työhön (vähän tukea). Työhyvinvoinnin kannalta huonoin tilanne on silloin, jos kuormittava työ on myös eristäytynyttä, kun taas kollektiivinen työ saattaa suojata hyvinvointia tilanteessa, jossa työ on kuormittavaa (Karasek & Theorell, 1990). Aktivaatiohypoteesin kohdalla kehittymistä ja työmotivaatiota tukee parhaiten työ, joka on aktiivista ja kollektiivista, kun taas eristäytynyt työ vaikuttaa oppimiseen ja työmotivaatioon negatiivisesti (Karasek & Theorell, 1990).

### 3.4.3 Teoriaan kohdistunut kritiikki

Bakker & Demerouti (2007) ovat haastaneet Karasekin teoriaa muun muassa siitä, kuinka suuri merkitys työn hallinnalla on työn vaativuuden kokemukseen erilaisissa työnkuvissa ja tehtävissä. Heidän mukaansa malli toimii varmasti hyvin tietyissä tehtävissä, mutta voi olla myös paljon töitä, joissa se ei samalla lailla pysty kuvaamaan työn vaatimuksia kattavasti (Bakker & Demerouti, 2007). Bakkerin ja Demeroutin kritiikki tarjoaa mielenkiintoisen taustan myös tämän tutkimuksen ensimmäisen tutkimuskysymyksen kannalta. On mielenkiintoista nähdä, miten työn hallintamahdollisuudet näkyvät suomalaisten opettajien työnkuvassa ja miten ne ovat yhteydessä opettajien työhyvinvointiin.

Karasekin teorian perusajatus on, että mitä suurempi työnhallinta, sitä paremmin se tukee työntekijän hyvinvointia. Malinowska, Tokarz & Wardzichowska (2018) kuitenkin toteavat omassa tutkimuksessaan, että suuri autonomia työssä johtaa vahvaan työhön sitoutumiseen, joka saattaa taas johtaa ”työholismiin”. Näin tapahtuessa kokemus vahvasta työn hallinnasta ei olisikaan enää työhyvinvointia edistävä tekijä vaan saattaa aiheuttaa jopa työhyvinvoinnin ongelmia. Myös tästä kritiikistä on löydettävissä yhteys tämän tutkimuksen tutkimuskysymykseen. Mikäli tutkimuksen tuloksena saadaan Karasekin teorian mukainen tulos, jossa työnhallintamahdollisuudet parantavat työhyvinvointia, voidaan silloin todeta, että Malinowskan, Tokarzin ja Wardzichowskan näkemys riskistä työholismiin ei päde ainakaan tämän tutkimuksen viitekehyksessä.

### 3.4.4 Työn vaativuuden yhteys työhyvinvointiin tutkimustiedon perusteella

Karasekin JDCS -malli on saanut paljon tukea tehdystä tutkimuksesta, mutta on myös tutkimuksia, joissa JDCS-mallin mukaisia yhteyksiä ei ole pystytty osoittamaan. Van der Doef & Maes (1999) ovat käyneet läpi 63 Karasekin mallia käsitellyttä tutkimusta, jotka ovat julkaistu vuosina 1987–1998. Van der Doefin ja Maesin (1999) mukaan työn korkeat psyykkiset vaatimukset ja vähäiset hallintamahdollisuudet olivat yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin 68 % tutkimuksista. Kun tutkimusasetelmaan otettiin mukaan sosiaalisen tuen ulottuvuus, kuormittava ja eristäytynyt työ oli yhteydessä työhyvinvoinnin

ongelmiin 57 % tutkimuksista. Häusser (2010) on työryhmänsä kanssa vastaavasti koostanut tutkimustulokset 83 tutkimuksesta, joissa on tutkittu Karasekin JDCS -mallia vuosina 1997-2007. Myös tämän tutkimuskatsauksen perusteella erityisesti kuormitushypoteesi on saanut vahvaa tukea. Työ, jossa on korkeat psyykkiset vaatimukset ja vähän hallintamahdollisuuksia, on tutkimusten perusteella ollut yhteydessä työhyvinvointiin negatiivisesti. Edellä kuvatut tutkimuskatsaukset ovat keskittyneet poikkileikkaustutkimuksiin. Pitkittäistutkimuksilla saatu tutkimustuki JDCS-mallille ei ole ollut yhtä vahvaa. De Langen (2003) on kollegoineen käynyt läpi 16 pitkittäistutkimusta, joissa on tutkittu JDCS-mallin mukaista kuormitushypoteesia. Näistä tutkimuksista vain kuudessa on pystytty osoittamaan, että työhyvinvoinnin kannalta haitallisinta on työ, jossa on korkeat psyykkiset vaatimukset, heikot työn hallintamahdollisuudet ja vähän sosiaalista tukea (De Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers, 2003). Tämä tutkimus toteutettiin poikkileikkaustutkimuksena, joten taustatutkimuksen perusteella on odotettavissa, että tulokset tukisivat erityisesti JDCS-mallin kuormitushypoteesia.



# 4 KASVUN ASENNEN

## 4.1 Kasvun asenne käsitteenä

Kasvun asenteella tarkoitetaan Carol Dweckin kehittämää teoriaa siitä, miten ihminen suhtautuu omaan älykkyyteensä ja kyvykkyyksien kehittämiseen. Dweckin (2006) mukaan kasvun asenteen (growth mindset) omaavat ihmiset uskovat, että pystyvät kovalla työnteolla ja harjoittelulla kehittämään perusominaisuuksiaan. Kasvun asenteen vastakohtana on muuttumattomuuden asenne (fixed mindset), jossa yksilöt pitävät tiettyjä kyvykkyyksiä ja älykkyyden osa-alueita muuttumattomina ja syntymässä saatuina itseä määrittävinä pysyvinä ominaisuuksina (Dweck, 2006).

Kasvun asenne ja muuttumattomuuden asenne eroavat myös toiminnan perimmäisiltä tavoitteiltaan. Siinä missä muuttumattomuuden asenteessa tavoitteena on suoriutuminen ja lahjakkuuden osoittaminen, kasvun asenteen omaavan yksilön ensisijainen tavoite on oppiminen ja omien aiempien kykyjen kehittäminen (Ronkainen, Kuusisto & Tirri, 2019).

Minna Miao (2021) kuitenkin muistuttaa, että kasvun asenteen teorian kahta eriliasta asennetta ei voi jakaa oletusarvoisesti hyvää ja huonoon asenteeseen, vaan ne ovat pikemminkin erilaisia näkökulmia samoihin tilanteisiin ja tapahtumiin. Miao (2021) myös toteaa, että emme voi valita uskomuksiamme, vaan ne muodostuvat pitkän ajan kuluessa ja molemmista asenteista on myös hyötyä. Miaon (2021) mukaan muuttumattomuuden asenne voi suojella virheiden herättämiltä ikäviltä tunteilta ja auttaa pitämään yllä toivottua käsitystä itsestä ihmisenä.

Kasvun asenne käsitteenä on yhteydessä myös yksilön sisukkuuteen. Tutkimuksissa onkin todettu, että kasvun asenne korreloi positiivisesti sisukkuuden ja sinnikkyuden kanssa (Ha & Chang, 2018).

## *4.2 Suhtautuminen haasteisiin ja epäonnistumisiin*

Kasvun asenteen -teoriaan liittyy keskeisesti yksilön suhtautumistapa haasteisiin ja epäonnistumisiin. Dweck (2006) selittää tämän niin, että kasvun asenteen omaksunut oppija pitää virheitä ja epäonnistumisia oleellisena osana oppimisen prosessia. Dweckin (2006) mukaan kasvun asenteen omaavat yksilöt eivät myöskään pelkää haasteita, vaan näkevät ne hyödyllisinä välineinä oman kehittymisen prosessissa. Vastaavasti muuttumattomuuden asenteen omaksuneet oppijat välttelevät viimeiseen asti virheitä ja epäonnistumisia, koska ne ovat merkki omasta huonoudesta. Tämä johtaa siihen, että oppija ei halua tarttua haasteisiin, koska siihen liittyy epäonnistumisen ja siten oman kyvyttömyyden paljastumisen riski (Dweck 2006). Miao (2021) puhuukin ns. ”hyödyllisistä haasteista” oppimiseen liittyen. Hänen mukaansa oppimistutkijat nimittävät hyödyllisiksi haasteiksi kaikkea sellaista harjoittelua, joka vaikuttaa sillä hetkellä lähes tuloksettomalta, mutta johtaa pitkällä aikavälillä kestävään oppimiseen (Miao, 2021).

## *4.3 Yksilön kasvun asenteen kehittyminen*

Yleisesti on ajateltu, että sosialisointi rooli kasvun asenteen kehittämisessä on merkittävä. Tämä pohjaa ajatukseen siitä, että ympäristön kuten vanhempien ja opettajien oma asennoituminen älyllisten ominaisuuksien pysyvyyteen on merkittävin yksittäinen tekijä siinä, millainen asenne yksilölle kehittyy (Jose & Bellamy, 2012). Haimowitz ja Dweck (2017) kuitenkin haastavat tämän vallalla olleen näkemyksen todeten, että on olemassa paljon uutta tutkimusnäyttöä siitä, että vanhempien ja opettajien kasvun asenne ei välttämättä siirry lapsiin. Haimowitzin ja Dweckin (2017) mukaan oleellisempaa kuin vanhemman oma asenne, on se reagoititapa, jolla ympäristö reagoi yksilön onnistumisiin ja epäonnistumisiin. Oikeanlaisella palautteella esimerkiksi epäonnistumisen hetkellä, on keskeinen rooli kasvun asenteen muodostumisessa (Haimowitz & Dweck, 2017). Palaute tulisi keskittyä ennen kaikkea oppimisen prosessiin eikä yksilön ominaisuuksiin (Haimowitz & Dweck, 2017). Myös Ronkainen, Kuusisto ja Tirri (2019) nostavat palautteen merkityksen korkealle kasvun asenteen kehittämisessä. He korostavat sitä tapaa, jolla palaute annetaan. Kun esimerkiksi

epäonnistumisen tai osaamattomuuden tilanteessa palautteeseen lisätään termi "ei vielä" se viittaa heti kesken olevaan oppimisen prosessiin ja tukee siten kasvun asenteen kehittymistä (Ronkainen, Kuusisto & Tirri, 2019).

Blackwell (2007) kollegoineen suorittivat ohjelman yläkouluikäisille nuorille, jossa pyrittiin vaikuttavamaan heidän kasvun asenteeseensa kahdeksan 25 minuuttisen tapaamisen avulla. Ohjelma vaikutti siihen osallistuneiden nuorten lahjakkuutta koskeviin käsityksiin ja kehitti heidän kasvun ajatteluaan (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007). Myös Miaon (2021) mukaan kasvun ajattelua on mahdollista kehittää missä tahansa elämänvaiheessa. Tämä tapahtuu kasvun asenteeseen liittyvän ymmärryksen kasvattamisen lisäksi esimerkiksi keskittymällä tietoisesti siihen, miten annamme itsellemme palautetta. Miao (2021) kuitenkin korostaa, että omien uskomusten muuttaminen vaatii paljon aikaa ja lukemattomia toistoja.

#### *4.4 Kasvun asenne ja hyvinvointi*

Dweckin kasvun asennetta aikuisilla ja suhteessa työelämään sekä hyvinvointiin on tutkinut paljon Etelä-Korealainen tutkija Chang Seek Lee. Chang (2018) on muun muassa tutkinut kasvun asenteen yhteyttä ihmisen kokemaan toiveikkuuteen ja todennut tutkimuksessaan tämän yhteyden olevan tilastollisesti merkitsevästi positiivinen. Toisessa tutkimuksessa Chang (2019) on tutkinut kasvun asenteen yhteyttä koettuun stressiin ja onnellisuuteen yliopisto-opiskelijoiden joukossa. Changin tutkimuksessa todettiin, että kasvun asenne on yhteydessä myös korkeampaan onnellisuuteen sekä pienempään stressin kokemiseen. Changin tutkimuksen tulokset voidaan tulkita niin, että kasvun asenne suojaa hyvinvointia ja siten tulokset antavat teoreettista pohjaa myös tämän tutkimuksen toiselle tutkimuskysymykselle, jossa tutkitaan, miten kasvun asenne säätelee työn vaatavuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä.

#### *4.5 Kasvun asenne ja työelämä*

Kasvun asenteen on todettu olevan yhteydessä akateemiseen menestykseen (Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007). Tätä on selitetty sillä, että kasvun asenteen omaavat yksilöt asettavat tavoitteet tavalla, joka tukee paremmin

heidän oppimistaan, sekä suhtautuvat takaiskuihin paremmin omaa oppimista tukevalla tavalla (Haimowitz & Dweck, 2017). Lisäksi tutkimuksissa on osoitettu, että akateeminen oppiminen on pysyvämpää kasvun asenteen omaavilla yksilöillä (Carbonneaub, Jones, McCutchena & Mueller, 2016).

Zingoni ja Corey (2016) ovat puolestaan tutkineet kasvun asenteen vaikutusta työssä suoriutumiseen. Heidän tutkimuksensa mukaan kasvun asenteen omaavat työntekijät suoriutuvat työtehtävistään paremmin kuin ne työntekijät, jotka omaavat muuttumattomuuden asenteen.

Chang (2018) on päätenyt omilla tutkimuksissaan samankaltaiseen tulokseen todeten kasvun asenteen olevan yhteydessä organisaation korkeampaan tehokkuuteen. Ha & Chang (2018) ovat taas tutkimuksessaan todenneet, että ainakin osa kasvun asenteen vaikutuksesta organisaation tehokkuuteen selittyy niin, että sinnikkyys toimii välittävänä muuttujana. Kasvun asenne siis on yhteydessä sinnikkyteen, joka taas on yhteydessä tehokkaampaan työskentelyyn (Ha & Chang, 2018).

#### *4.6 Kasvun asenne opettajilla*

Opettajien omaa kasvun asennetta ja sen vaikuttavuutta opettajan työhön on tutkittu suhteellisen vähän. Opettajiin liittynyt kasvun asenteen tutkimus on keskittynyt voimakkaasti sen vaikutuksiin oppilaisiin.

Yksi harvoista aiheita tutkineista on Frondoza (2020), joka on kollegoineen tutkinut kasvun asenteen vaikutusta opettajien työhön ja ennen kaikkea tunteisiin, joita työ heissä herättää. He toteavat tutkimuksessaan, että kasvun asenne ja muuttumattomuuden asenne liittyvät oleellisesti myös uskomukseen omasta opettajuudesta ja sen kehittymisestä. Tutkimuksen mukaan kasvun asenteen omaavat opettajat kokevat myös enemmän iloa työssään ja ovat sitoutuneempia työhönsä kuin muuttumattomuuden asenteen omaavat opettajat (Frondoza, King, Nalipay & Mordeno, 2020).

Kasvun asenteen on myös todettu vaikuttavan opettajien pedagogiseen ajatteluun ja valittuihin käytäntöihin (Ronkainen, Kuusisto & Tirri, 2019). Rissasen, Kuusiston, Tuomisen ja Tirrin (2018) mukaan opettajat, jotka ovat omaksuneet kasvun asenteen, omaavat oppimisen prosessiin enemmän keskittyvän pedagogisen ajattelun, kun taas muuttumattomuuden asenteen

omaavat opettajat keskittyvät enemmän yksittäisiin tuloksiin sekä oppilaiden olemassa oleviin kyvykkyyksiin ja persoonallisuuden piirteisiin.

Edellä esitetty kasvun asenteeseen liittyvä tutkimustieto muodostaa pohjan tämän tutkimuksen toiselle tutkimuskysymykselle. Aikaisemman tutkimuksen (Chang, 2018; Chang, 2019; Zingoni & Corey, 2016; Frondoza ym. 2020) mukaan on perusteltua olettaa, että kasvun asenne voisi toimia opettajien työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä, vaikka juuri tällaista hypoteesia ei olekaan aikaisemmin tutkittu. Tämä tarjoaa erittäin mielenkiintoisen lähtökohdan tälle tutkimukselle.

# 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus on määrällinen tutkimus, jonka data kerättiin tätä tutkimusta varten laaditulla kyselyllä joulukuussa 2021 ja tammikuussa 2022. Kysely toteutettiin verkkolomakkeella, joka luotiin Lime Survey -sovelluksella. Tutkimukseen vastattiin anonyymisti. Tutkimusjoukkona toimi viiden suomalaisen kaupungin alakoulun opettajat.

## 5.1 Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tutkimuksessa on riippumattomana selittävänä syymuuttujana (X) kokemus työn vaativuudesta ja riippuvana selitettävänä seurausmuuttujana työhyvinvointi (Y). Moderoivana muuttujana on kasvun asenne, jonka vaikutusta työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen tutkimuksessa myös tutkitaan.



**KUVIO 2.** Tutkimusasetelma

Tutkimuksen tutkimuskysymykset ovat:

1. Onko koettu työn vaativuus yhteydessä alakoulun opettajien kokemaan työhyvinvointiin?
2. Miten kasvun asenne säätelee työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä?

Tutkimushypoteesit ovat:

1. H0 = Työn vaativuuden kokemus ei ole yhteydessä koettuun työhyvinvointiin  
H1 = Työn vaativuuden kokemus on yhteydessä alakoulun opettajien työhyvinvointiin
2. H0 = Kasvun asenne ei vaikuta työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen  
H1 = Kasvun asenne vaikuttaa työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen

## *5.2 Osallistujat ja aineisto*

Tutkimuksen aineisto kerättiin viiden keskisuuren kaupungin alakoulujen luokkien 1–6 opettajilta. Tutkimukseen osallistuneet kaupungit sijoittuvat maantieteellisesti eripuolille Suomea. Tutkimukseen osallistuivat sekä luokanopettajat, aineenopettajat (esim. kielet) ja erityisopettajat. Tutkimukseen haettiin tutkimusluvut kaikilta kaupungeilta sekä koulujen rehtoreilta.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 44 koulua, joista kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 71 opettajaa. Lisäksi kyselyyn vastaamisen oli aloittanut 22 opettajaa, mutta he olivat jättäneet vastaamisen syystä tai toisesta kesken. Nämä vastaukset poistettiin aineistosta ennen sen analysointia. Taulukko 1 havainnollistaa, koulujen ja vastaajien lukumäärän kaupunkikohtaisesti.

**TAULUKKO 1.** Koulujen ja vastaajien lukumäärät kaupunkikohtaisesti

<b>Kaupunki</b>	<b>Kouluja mukana tutkimuksessa</b>	<b>Vastaajia</b>
Kaupunki 1	10	16
Kaupunki 2	11	18
Kaupunki 3	13	21
Kaupunki 4	5	12
Kaupunki 5	5	4
<b>Yhteensä</b>	<b>44</b>	<b>71</b>

Aineisto kerättiin aikavälillä 20.12.2021 – 28.1.2022. Kyselyyn vastasi ennen joululomaa 13 opettajaa ja loman jälkeen tammikuussa 58 opettajaa.

Kyselyt lähetettiin opettajille sähköpostilla koulujen rehtorien toimesta. Tästä johtuen ei ole varmuutta siitä, ovatko kaikki luvan antaneet rehtorit kyselyn opettajille lähettäneet. Vastaajilta ei kysytty koulua, jossa he opettavat, joten vastauksista ei ole tulkittavissa painottuuko kaupunkikohtaiset vastaukset tiettyyn kouluun vai jakautuvatko ne tasaisemmin. Myöskään vastausprosenttia ei pystytä määrittämään, koska ei ole tietoa siitä, kuinka monelle opettajalle kysely on todellisuudessa lähetetty.

Vastaajista 51 opettajaa toimi luokanopettajana (vastuu omasta luokasta) ja 20 opettajalla ei ollut omaa luokkaa, vaan he toimivat esimerkiksi aineenopettajina ja erityisopettajina. Vastaajista oli naisia 60 opettajaa ja miehiä 11 opettajaa.

Vastaajien ikäjakauma hajaantui välille 20–70 vuotta. Vastaajien työkokemuksen jakauma alakoulun opettajan työstä painottui selkeästi kokeneisiin opettajiin, jota havainnollistaa taulukko 2.



**TAULUKKO 2.** Vastaajien työkokemus alakoulun opettajan työstä

<b>Työkokemus</b>	<b>Vastaajia</b>
Alle 2 vuotta	8
2–5 vuotta	6
5–10 vuotta	3
10–15 vuotta	12
15–20 vuotta	8
Yli 20 vuotta	34
<b>Yhteensä</b>	<b>71</b>

### 5.3 Mittarit

Tutkimuksen päämuuttujat työhyvinvointi, työn vaativuus ja kasvun asenne operationalisoitiin käyttämällä olemassa olevia mittareita, joita on käytetty lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa.

#### 5.3.1 Työhyvinvointi

Kuten luvussa 4 on teoriaan pohjautuen esitetty, työhyvinvointi määritellään tässä tutkimuksessa työntekijän subjektiivisena kokemuksena omasta työkyvystään. Tätä mitattiin tutkimuksessa yhdellä kysymyksellä (th 1), jossa vastaaja arvioi omaa työkykyään asteikolla 0-10 (0 = erittäin huono, 10 = erittäin hyvä). Vastaavaa mittaria on käytetty aikaisemmissa työhyvinvointitutkimuksissa (Lindfors ym., 2007; Heponiemi ym., 2008). Sen on todettu mittaavan luotettavasti työntekijän työkykyä ja sisältävän muun muassa stressioireiden, terveyden sekä henkisen hyvinvoinnin vaikutuksen työkykyyn (Mullola ym, 2019). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia mittaavan kysymyksen keskiarvo oli 7,93, keskihajonta 1,54, minimiarvo 2 ja maksimiarvo 10.

#### 5.3.2 Työn vaativuus

Työn vaativuuden operationalisointiin valittiin Robert Karasekin (1990) kehittämä ja työn vaatimusten ja hallinnan -mallin mukainen mittaristo, jota on käytetty kymmeniä vuosia lukuisissa tutkimuksissa. Mittari sisältää kysymyksiä liittyen

työn vaativuuteen, työn hallintaan ja sosiaalisen tukeen. Karasekin mallin mukaisesti työ on sitä vaativampaa mitä enemmän se kuormittaa psyykkisesti, mitä vähemmän työssä on hallintamahdollisuuksia ja mitä vähemmän työhön on saatavissa sosiaalista tukea (Karasek & Theorell, 1990). Tutkimukseen valittu mittari sisältää 16 väittämää, jakaantuen työn psyykkisiin vaatimuksiin, työn hallintamahdollisuuksiin ja sosiaaliseen tukeen. Kaikkiin väittämiin vastattiin Likert – asteikolla 1–5 sen mukaan, kuinka hyvin väittämät pitävät vastaajan mielestä paikkansa. Asteikolla 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä. Taulukossa 3 on esitetty tutkimukseen sisällytetyt 16 työn vaativuutta käsitellyttä kysymystä ja niistä saadut keskiarvot, keskihajonnat sekä minimi- ja maksimiarvot.

**TAULUKKO 3.** Työn vaativuuden mittareiden tunnusluvut

Nro	Kysymys	ka	kh	min	max
<b>TYÖN PSYKKISET VAATIMUKSET:</b>					
tv1	Minun on oltava nopea työssäni	3,96	1,07	1	5
tv2	Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa	3,83	0,89	2	5
tv3	Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää	3,28	1,08	1	5
tv4	Työni on erittäin kiivastahtista	4,18	0,72	2	5
tv5	Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	2,79	1,21	1	5
<b>TYÖN HALLINTAMAHDOLLISUUDET:</b>					
tv6	Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni	4,18	0,76	1	5
tv7	Työni edellyttää minulta luovuutta	4,68	0,60	2	5
tv8	Työni vaatii, että opin uusia asioita	4,66	0,48	4	5
tv9	Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä	3,55	0,95	1	5
tv10	Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa	4,06	0,73	1	5
tv11	Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja	4,27	0,58	3	5
tv12	Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita	4,68	0,53	3	5
tv13	Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni	4,25	0,79	2	5
tv14	Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni	1,82	0,66	1	4
<b>SOSIAALINEN TUKI:</b>					
tv15	Saan tarvittaessa tukea lähimmältä esimieheltäni	4,23	0,96	1	5
tv16	Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani	4,45	0,67	2	5

ka = keskiarvo,  
kh = keskihajonta

Työn psyykkisiä vaatimuksia käsittelevistä kysymyksistä tv 5 on muotoiltu negatiivisesti niin, että suurempi arvo kuvastaa pienempää työn vaativuutta. Kysymys käännettiin tilastointiohjelmalla ennen analysointia niin, että se skaalautuu samalla lailla kuin muut kysymykset (suurempi arvo kuvastaa korkeampaa työn vaativuutta).

Myös työn hallintaa käsittelevistä kysymyksistä tv 9 ja tv 14 on muotoiltu negatiivisesti ja ne käännettiin niin, että korkeampi arvo kuvastaa korkeampaa työn hallintamahdollisuutta.

### 5.3.3 Kasvun asenne

Kasvun asennetta mitattiin Carol Dweckin (2006) kehittämän mittariston avulla, joka sisältää kahdeksan kysymystä. Dweckin (2006) mukaan kysymykset mittaavat vastaajan uskomuksia älykkyyden kehittämiseen sekä uskoa yleiseen yksilötason muutokseen. Mittaristo jakaantuu niin, että kysymykset 1–4 mittaavat uskoa älykkyyden kehittymiseen ja kysymykset 5–8 yksilön yleistä muutosuskomusta (Dweck, 2006). Taulukossa 4 on kuvattu tässä tutkimuksessa saadut kasvun asenteen mittareiden keskiarvot, keskihajonnat sekä minimi- ja maksimiarvot.

**TAULUKKO 4.** Kasvun asenteen mittareiden tunnusluvut

Nro	Kysymys	ka	kh	min	max
ka1	Ihmisen älykkyys on varsin perustavanlaatuinen ominaisuus, eikä sitä voi juuri muuttaa	2,68	1,00	1	5
ka2	Ihminen voi oppia uusia asioita, mutta ei juuri muuttaa pohjimmaista älykkyyttään	3,15	1,02	1	5
ka3	Riippumatta siitä, kuinka älykäs ihminen on, hän voi aina huomattavasti lisätä älykkyyttään	3,06	1,07	1	5
ka4	Ihminen voi aina oleellisella tavalla muuttaa sitä, kuinka älykäs hän on	2,94	0,98	1	5
ka5	Olen tietynlainen ihminen, eikä sen muuttamiseksi ole paljon tehtävissä	2,39	0,96	1	5
ka6	Siitä riippumatta millainen olen, voin aina muuttua ratkaisevasti	3,68	1,00	1	5
ka7	Voin tehdä asioita eri tavoin, mutta tärkeimpiä osia minussa en voi muuttaa	3,34	0,97	2	5
ka8	Voin muuttaa perusasioita siinä millainen ihminen olen	2,94	0,95	1	5

ka = keskiarvo,  
kh = keskihajonta

Kaikkiin väittämiin vastattiin Likert – asteikolla 1–5 sen mukaan kuinka hyvin väittämät pitävät vastaajan mielestä paikkansa. Asteikon vastausvaihtoehdot ovat: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Kysymyksistä ka1, ka2, ka5 ja ka7, on muotoiltu negatiivisesti niin, että suurempi arvo kuvastaa pienempää uskomusta kehittymiseen ja muutokseen. Nämä kysymykset käännettiin tilastointiohjelmalla ennen analysointia niin, että ne skaalautuivat samalla lailla kuin muut kysymykset (suurempi arvo kuvastaa korkeampaa kasvun asennetta).

#### 5.3.4 Taustamuuttujat

Tutkimuksen päämuuttujien (työn vaativuus, työhyvinvointi ja kasvun asenne) lisäksi, tutkimukseen osallistuneilta opettajilta kysyttiin taustatietoina sukupuoli, työkokemus ja ikä. Lisäksi kysyttiin kaupunki, jossa vastaaja työskentelee, sekä onko vastaajalla vastuu omasta luokastaan, eli toimiiko hän luokanopettajana. Taustakysymysten tarkemmat muotoilut ja vastausvaihtoehdot näkyvät tarkemmin liitteessä 1.

### 5.4 *Analyysimenetelmät*

Summamuuttujat muodostettiin perustuen taustateoriaan sekä reliabiliteettitarkasteluun. Muuttujille ei tehty faktorianalyyseja johtuen pienestä otoskoosta (71 osallistujaa) sekä teorioihin pohjautuvista ja paljon käytetyistä mittareista. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastauksia regressioanalyysin ja korrelaatiokertoimien avulla. Tutkimuksen aineisto analysoitiin tilastollisesti SPSS Analytics 27 -ohjelmalla.

#### 5.4.1 Työn vaativuuden reliabiliteetti

Työn vaativuuden mittari jakaantuu Karasekin (1990) JDCS-mallin mukaan kolmeen osa-alueeseen: työn vaativuuteen, työn hallintaan ja sosiaaliseen tukeen.

Pelfrene ym. (2001) ovat tutkineet JDCS-mallin mukaista mittaristoa faktorianalyysillä omassa laajassa tutkimuksessaan, jossa vastaajia oli 21 419 kpl. Pelfrene ym. (2010) tutkimuksen mukaan mittari jakaantuu neljäksi faktoriksi: työn psyykinen vaativuus, työn hallintamahdollisuudet, esimiehen tuki ja työtovereiden tuki. Tämän tutkimuksen työn vaativuuden mittareiden luotettavuutta analysoitaessa, tarkastettiin työn vaativuuden reliabiliteetit perustuen tähän Pelfrenen esittämään neljän faktorin oletukseen.

Työn psyykkistä vaativuutta mitattiin tässä tutkimuksessa viidellä kysymyksellä (tv 1 – tv 5). Näiden viiden työn psyykkistä vaativuutta mittaavan kysymyksen reliabiliteetiksi (Cronbach alfa) saatiin  $\alpha = 0,73$ , joka voidaan tulkita hyväksyttäväksi.

Työn hallintamahdollisuutta mitattiin yhdeksällä kysymyksellä (tv 6 – tv 14), joista kysymykset tv 9 ja tv 14 käännettiin ennen reliabiliteetin tarkastelua. Yhdeksällä kysymyksellä mittarin reliabiliteetti jäi arvoon  $\alpha = 0,59$ , jota voidaan pitää heikkona. Analysoinnin perusteella reliabiliteetti nousi merkittävästi, kun mittarista poistettiin kysymykset tv 9 ja tv 11. Jäljelle jääneillä seitsemällä kysymyksellä mittarin reliabiliteetti nousi arvoon  $\alpha = 0,75$ , jota voidaan pitää hyväksyttävänä tasona. Tässä tutkimuksessa analysoinnissa käytetään siis työn hallinnan osalta mittaria, joka sisältää seitsemän kysymystä (tv 6, tv 7, tv 8, tv 10, tv 12, tv 13 ja tv 14).

Sosiaalisen tuen osalta tässä tutkimuksessa käytetyssä mittaristossa oli vain yksi kysymys koskien esimiehen tukea (tv 15) ja yksi kysymys koskien tukea työtovereita (tv 16). Pelfrenen ym. (2001) suorittaman tutkimuksen mukaan nämä kysymykset latautuvat eri faktoreille eivätkä korreloi riittävästi keskenään. Myös tässä tutkimuksessa näiden yhteinen reliabiliteetti jäi heikoksi ( $\alpha = 0,47$ ), joten yhteistä sosiaalisen tuen summamuuttuja ei pystytä muodostamaan. Täten sekä tukea esimieheltä, että tukea työtovereilta tarkastellaan omina muuttujinaan, jotka molemmat pohjautuvat yhteen kysymykseen.

#### 5.4.2 Kasvun asenteen reliabiliteetti

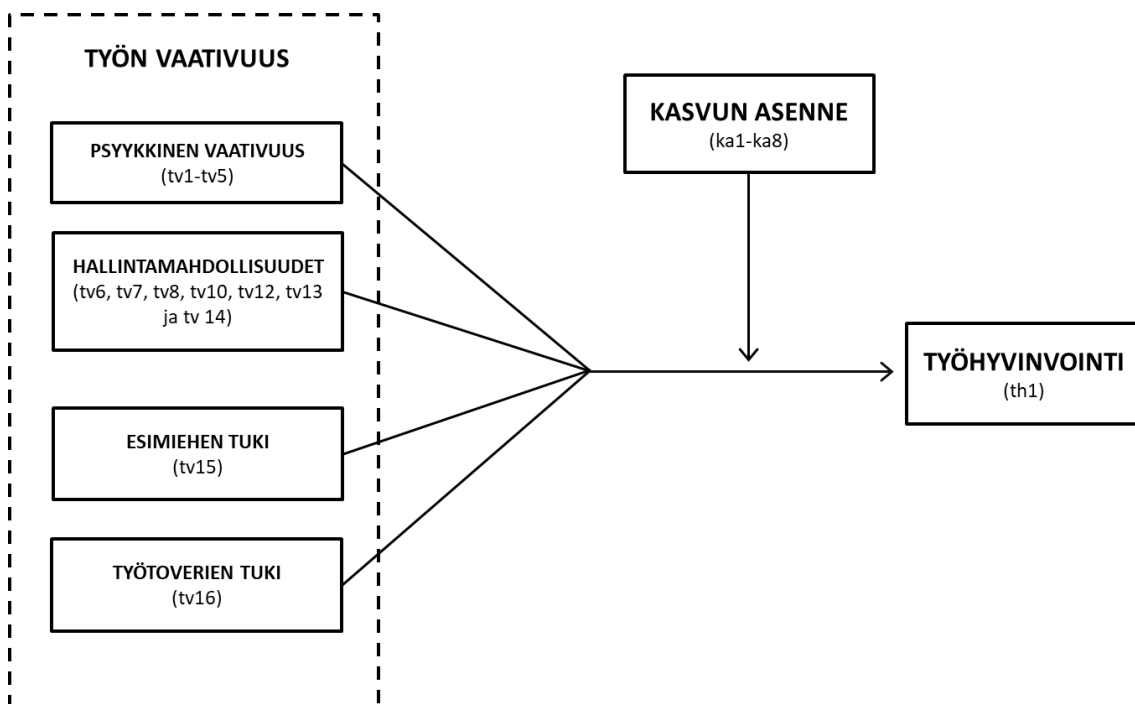
Kasvun asennetta mitattiin teorian kehittäjän Carol Dweckin (2006, s.15) kehittämällä kahdeksan kysymystä (ka 1 – ka 8) sisältävällä mittarilla, jota on käytetty lukuisissa tutkimuksissa. Midkiff, Langer ja Demetriou (2017) ovat

tutkineet tämän kahdeksan kysymystä sisältävän mittarin luotettavuutta pohjautuen viiteen eri tutkimukseen, jossa kyseistä mittaria on käytetty. He totesivat reliabiliteetin olevan todella hyvä ( $\alpha = 0,93$ ), ja että kahdeksasta kysymyksestä voi lähtökohtaisesti muodostaa yhden summamuuttujan. Pohjautuen tähän taustatietoon, tässä tutkimuksessa lähdetään siitä oletuksesta, että kasvun asenteen kaikki kysymykset voidaan yhdistää yhdeksi summamuuttujaksi.

Ennen summamuuttujan muodostamista varmistettiin reliabiliteetti tässä tutkimuksessa. Kahdeksan kysymyksen kasvun asenteen mittarin reliabiliteettiä (Cronbach alfa  $\alpha = 0,84$ ) voidaan pitää hyvänä.

### 5.4.3 Summamuuttujat

Reliabiliteettitarkastelun perusteella mittareista muodostettiin summamuuttujat (psykkinen vaativuus, hallintamahdollisuudet, kasvun asenne). Alla oleva kuvio 3 havainnollistaa tutkimusasetelman muodostetuilla muuttujilla.



**KUVIO 3.** Tutkimuksen muuttujat

#### 5.4.4 Korrelaation tarkastelu

Pearsonin korrelaatio mittaa lineaarisen yhteyden voimakkuutta kahden muuttujan välillä ja se on yksi yleisempiä yleisimpiä tunnuslukuja, kun tarkastellaan kahden jatkuvan muuttujan yhteisvaihtelua (Kestilä-Kekkonen, 2021). Pearsonin korrelaation käyttämisen vaatimuksena on, että muuttujat ovat normaalisti jakautuneita (Kestilä-Kekkonen, 2021).

Mikäli muuttujat eivät ole normaalisti jakautuneita, voidaan Pearsonin korrelaation sijasta käyttää Spearmanin korrelaatiota (Kestilä-Kekkonen, 2021). Spearmanin korrelaatiolla mitataan sitä, kuinka samanlainen havaintojen järjestys on kahdella muuttujalla (Kestilä-Kekkonen, 2021).

Tässä tutkimuksessa korrelaatiota käytetään tarkastelemaan työn vaativuuden yksittäisten muuttujien yhteyttä työhyvinvointiin. Koska työhyvinvoinnin mittari (th1) ei ollut riittävällä tasolla normaalisti jakautunut (vinous 1,30 ja huipukkuus 2,43), käytetään korrelaation tarkasteluun Spearmanin korrelaatiota.

#### 5.4.5 Regressioanalyysi

Lineaarilla regressioanalyysillä tutkitaan yhden tai useamman selittävän muuttujan yhteyttä selitettävään muuttujaan (Kaakinen & Ellonen, 2021). Regressioanalyysissä voidaan tutkia monen selittävän muuttujan yhteisvaikutusta selitettävään muuttujaan (Kaakinen & Ellonen, 2021). Lineaarista regressioanalyysia voidaan käyttää, kun analyysiin sijoitetut muuttujat ovat vähintään välimatka-asteikollisia, muuttujien väliset yhteydet ovat lineaarisia ja residuaalit eli virhetermi on riittävällä tasolla normaalisti jakautunut (Kaakinen & Ellonen, 2021).

Tässä tutkimuksessa lineaarisella regressioanalyysillä analysoidaan työn vaativuuden muuttujien yhteisvaikutusta työhyvinvointiin, eli sitä kuinka suuren osan työn vaativuuden muuttujat yhdessä selittävät työhyvinvoinnin vaihtelusta.

#### 5.4.6 Kasvun asenteen moderoivan vaikutuksen tarkastelu

Tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä tutkitaan, miten kasvun asenne säätelee, eli moderoi, työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä.

Kaakisen ja Ellosen (2021) mukaan muuttujan moderoinen vaikutus saadaan tutkittua sisällyttämällä regressioanalyysiin selittävän muuttujan ja moderoinen muuttujan interaktiotermin. Interaktiotermin tarkoittaa moderaattorin ja selittävän muuttujan tuloa (Kaakinen & Ellonen, 2021). Käytännössä siis kasvun asenteen moderoinen vaikutus saadaan selville sijoittamalla regressioanalyysiin kasvun asenteen (moderoinen muuttuja) ja työn vaativuuden selittävien muuttujien tulo. Tässä tutkimuksessa regressioanalyysiin sijoitettiin samanaikaisesti kaikki kasvun asenteen interaktiotermit sekä kaikki kuvion 3 muuttujat. Regressioanalyysissä selitettävänä muuttujana oli työhyvinvointi. Mikäli interaktiotermin (tulomuuttuja) on regressioanalyysissä tilastollisesti merkitsevä, voidaan tällöin päätellä, että kasvun asenteen moderoinen yhteys työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin yhteyteen on tilastollisesti merkitsevä.



# 6 TULOKSET

## 6.1 Muuttujien kuvailevat tunnusluvut

Alla olevissa taulukossa 5 nähdään tutkimuksen muuttujien kuvailevat tunnusluvut.

**TAULUKKO 5.** Muuttujien kuvailevat tunnusluvut

	ka	kh	min	max	huipukkuus	vinous
Työhyvinvointi	7,93	1,54	2,00	10,00	2,43	-1,30
Kasvun asenne	3,13	0,69	1,00	4,25	0,63	-0,70
Työn psyykkinen vaativuus	3,69	0,70	1,60	5,00	0,14	-0,34
Työn hallintamahdollisuudet	4,38	0,42	2,57	5,00	4,25	-1,47
Tuki esimieheltä	4,23	0,96	1,00	5,00	1,55	-1,37
Tuki työtovereilta	4,45	0,67	2,00	5,00	3,08	-1,42

ka = keskiarvo  
kh = keskihajonta

Työhyvinvoinnin keskiarvo on 7,93 asteikolla 0-10, jossa arvo 10 kuvaa erittäin hyvää työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin muuttujan jakauma oli suhteellisen terävä (huipukkuus 2,43) tarkoittaen, että arvot painottuvat voimakkaasti keskiarvon lähelle. Näin ollen työhyvinvoinnin muuttujan ei voi katsoa olevan normaalisti jakautunut.

Työn psyykkisen vaativuuden keskiarvo on 3,69 asteikolla 1-5, jossa arvo 5 kuvaa psyykkisesti erittäin vaativaa työtä. Psyykkisen vaativuuden muuttujan voidaan katsoa olevan normaalisti jakautunut.

Opettajien työn hallinnan tunteen keskiarvo on korkea 4,38 asteikolla 1-5, jossa arvo 5 kuvaa erittäin korkeaa työhön liittyvää hallinnan tunnetta. Työn hallinnan muuttujan jakauma painottuu erittäin voimakkaasti korkeisiin arvoihin keskiarvon lähelle, eikä se ole siten normaalisti jakautunut (huipukkuus 4,25).

Sekä tuki esimieheltä ( $ka = 4,23$ ) ja tuki työtovereilta ( $ka = 4,45$ ) koettiin korkeaksi vastaajien keskuudessa. Kumpikaan näistä muuttujista ei jakautunut normaalisti keskiarvon ympärille (vinous ja huipukkuus  $> \pm 1$ ).

Kasvun asenteen keskiarvo on 3,13 asteikolla 1-5, jossa arvo 5 kuvaa erittäin korkeaa yksilön kasvun asennetta. Kasvun asenteen muuttujan voidaan katsoa olevan normaalisti jakautunut.

## 6.2 Työn vaativuuden yhteys työhyvinvointiin

Työn vaativuuden yksittäisten muuttujien yhteyttä työhyvinvointiin tarkasteltiin Spearmanin korrelaatiolla, koska tarkasteltavat muuttujat eivät olleet riittävällä tasolla jakautuneet normaalisti. Alla oleva taulukko 6 havainnollistaa työn vaativuuden muuttujien ja työhyvinvoinnin väliset korrelaatiot.

**TAULUKKO 6.** Työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin korrelaatiot ( $r$ ) sekä merkitsevyydet ( $p$ ) laskettuna Spearmanin korrelaatiolla

<u>Työn vaativuuden muuttuja</u>	<u>r</u>	<u>p</u>
Työn psyykinen vaativuus	-.37	.002
Työn hallintamahdollisuudet	.46	.000
Tuki esimieheltä	.31	.008
Tuki työtovereilta	.21	.077

Korrelaatiotarkastelun perusteella voidaan todeta, että Karasekin JDACS-mallin mukaisista työn vaativuuden tekijöistä työn psyykinen vaativuus on yhteydessä negatiivisesti arvioituun työhyvinvointiin korrelaatiolla  $r = -.37$  ( $p < .01$ ) ja työn hallintamahdollisuudet on yhteydessä positiivisesti työhyvinvointiin korrelaatiolla  $r = 0,46$  ( $p < .001$ ). Esimiehen tuki on yhteydessä positiivisesti työhyvinvointiin korrelaatiolla  $r = .31$  ( $p < .01$ ). Työtovereiden tuen ei todettu olevan tässä tutkimuksessa tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työhyvinvointiin ( $p > .05$ ).

Regressioanalyysin avulla analysoitiin työn vaativuuden muuttujien yhteisvaikutusta työhyvinvoinnin muuttujan vaihteluun. Regressioanalyysi voitiin valita analysointimenetelmäksi, koska muuttujien virhetermi, eli residuaalit,

voidaan tulkita noudattavan riittävässä määrin normaalijakaumaa, vaikka muuttuja itsessään ei noudatakaan normaalijakaumaa.

Regressioanalyysin perusteella kaikki työn vaativuuden muuttujat selittävät yhdessä 30,7 % työhyvinvoinnin vaihtelusta ( $R^2 = .307$ ). Tulos on tilastollisesti merkitsevä ( $p < .001$ ). Alla olevassa taulukossa 7 on esitetty regressionanalyysiin sijoitettujen selittävien muuttujien muuttujakohtainen vaikutus työhyvinvointiin.

**TAULUKKO 7.** Työn vaativuuden muuttujien ja työhyvinvoinnin regressiokertoimet (B) sekä tulosten merkitsevyydet (p)

<u>Työn vaativuuden muuttuja</u>	<u>B</u>	<u>p</u>
Työn psyykkinen vaativuus	-.29	.007
Työn hallintamahdollisuudet	.32	.006
Tuki esimieheltä	.13	.24
Tuki työtovereilta	.08	.48

B = Työn vaativuuden muuttujan ja työhyvinvoinnin regressiokerroin  
p = tilastollinen merkitsevyys

Regressioanalyysin tuloksista voidaan nähdä, että työn hallintamahdollisuudet ovat yhteydessä positiivisesti työhyvinvointiin ( $p < .01$ ), kun taas korkeampi työn psyykkinen vaativuus selittää alhaisempaa kokemusta työhyvinvoinnista ( $p < .01$ ). Lisäksi tuloksista nähdään, että työn hallintamahdollisuuksien selitysosuus työhyvinvoinnista on suurempi kuin työn psyykkisen vaativuuden. Sosiaalisen tuen muuttujien vaikutus ei ole regressioanalyysissä tilastollisesti merkitsevä. Mielenkiintoinen havainto on, että esimiehen tuki oli yksittäisenä muuttujana Spearmanin korrelaation perusteella tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työhyvinvoinnin kokemukseen, mutta regressioanalyysin perusteella tilastollista merkitsevyyttä ei saavuteta ( $p > .05$ ). Tämä johtunee siitä, että esimiehen tuki korreloi myös työn hallinnan kanssa ( $r = .301$ ,  $p < 0,05$ ). Näin ollen regressioanalyysissä esimiehen tuen osuus työhyvinvoinnin vaihteluun selittyy työn hallinnan osuuden kautta, eikä esimiehen tuki ole siksi regressioanalyysissä tilastollisesti merkitsevä.

### 6.3 Kasvun asenteen vaikutus työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen

Regressioanalyysin perusteella kasvun asenne ei tilastollisesti merkitsevästi vaikuta työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen. Kun regressioanalyysiin sisällytettiin kasvun asenteen ja yksittäisten työn vaativuuden muuttujien tulo (ns. interaktiotermi), yksikään näistä muuttujista ei ollut analyysissä tilastollisesti merkitsevää. Työn vaativuus oli ainoa muuttuja, jossa kasvun asenteen vaikutus oli edes lähellä tilastollista merkitsevyyttä ( $p = .087$ ), mutta siinäkin tilastollinen merkitsevyys ei toteutunut. Muiden työn vaativuuden muuttujien kohdalla tilastollinen merkitsevyys jäi tätäkin heikommaksi. Taulukossa 8 esitetään kasvun asenteen ja työn vaativuuden muuttujien interaktiotermit työhyvinvoinnin selittäjinä, sekä niiden regressiokertoimet ja merkitsevyydet.

**TAULUKKO 8.** Kasvun asenteen ja työn vaativuuden muuttujien interaktioiden ja työhyvinvoinnin regressiokertoimet (B) sekä tulosten merkitsevyydet (p)

<u>Interaktiotermi</u>	<u>B</u>	<u>p</u>
Kasvun asenne * työn psyykkinen vaativuus	-.45	.087
Kasvun asenne * työn hallintamahdollisuudet	.48	.432
Kasvun asenne * tuki esimieheltä	.28	.138
Kasvun asenne * tuki työtovereilta	.32	.460

B = Interaktioiden ja työhyvinvoinnin regressiokerroin  
p = tilastollinen merkitsevyys

# 7 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin opettajien työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Lisäksi tutkittiin, miten kasvun asenne säätelee työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä, eli käytännössä sitä, toimiiko kasvun asenne työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä. Tutkimus oli määrällinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin alakoulun opettajilta erillisellä kyselylomakkeella, johon vastattiin vapaaehtoisesti ja anonymisti verkossa. Tässä luvussa pohditaan ensin saatuja tuloksia muuttujakohtaisesti. Tämän jälkeen keskitytään asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Lopuksi pohditaan tutkimuksen eettisyyttä, rajoituksia ja jatkotutkimustarpeita.

## *7.1 Opettajien työhyvinvointi*

Tulosten perusteella kyselyyn vastanneet opettajat arvioivat oman työhyvinvointinsa vähintäänkin tyydyttäväksi. Tulos voidaan jossain määrin katsoa olevan ristiriidassa mediassa käydyn keskustelun, sekä esimerkiksi OAJ:n (2021) teettämän kyselyn tulosten kanssa, joihin johdannossakin viitattiin. Mahdollisia syitä ennakoarviota paremmalle työhyvinvoinnin tasolle on löydettävissä ainakin kolme. Ensinnäkin tutkimus toteutettiin netissä täytettävällä kyselylomakkeella, johon vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Voidaankin miettiä, saatiinko tällä tavalla mahdollisimman edustava otos alakoulun opettajista. Voi hyvin olla, että kyselyyn ovat vastanneet lähtökohtaisesti ne opettajat, joilla on ollut siihen aikaa ja voimia. Opettajat, jotka kokevat työnsä hyvin raskaaksi ja työskentelevät jaksamisensa äärirajoilla, ovat saattaneet jättää helpommin vastaamatta kyselyyn. Näin ollen voidaan pitää todennäköisenä, että tulokset antavat liian hyvän kuvan opettajien työstä ja työhyvinvoinnista. Toinen työhyvinvoinnin tasoa selittävä tekijä löytyy tutkimuksen toisesta muuttujasta, työn vaativuudesta. Tässä tutkimuksessa saatiin tulokseksi vastaajien hyvin korkea kokemus työn hallintamahdollisuuksista sekä sosiaalisesta tuesta. Nämä

tekijät toimivat Karasekin JDCS -mallin mukaisesti työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä. Lisäksi myös vastausajankohdan merkitykseen on suhtauduttava kriittisesti. Tutkimuksen aineisto kerättiin pääasiassa heti lomien jälkeen tammikuussa 2022. Tämä on myös osaltaan voinut johtaa siihen, että töissä on jaksettu paremmin 2,5 viikon loman jälkeen. Mikäli tutkimus olisi toteutettu toisena vuodenaikana, olisivat tulokset saattaneet olla erilaiset. Kyselyn ajankohta saattaa selittää myös sen, että tämän tutkimuksen tulosten valossa opettajien työhyvinvoinnin näyttäytyy parempana, kuin esimerkiksi Lerkkasen (2020) ja kollegoiden tutkimuksessa, jossa jopa kolmannes alakoulun opettajista kertoi kärsivänsä stressioireista.

## 7.2 Opettajien työn vaativuus

Vastausten perusteella opettajat kokivat työnsä psyykkisesti kohtalaisen vaativaksi. Lisäksi kyselyyn vastanneet opettajat kokivat työn hallintamahdollisuudet erittäin korkeaksi kuten myös sosiaalisen tuen sekä esimieheltä että työtovereilta. Saatujen tulosten perusteella opettajien työn voidaan Karasekin mallin mukaisesti olevan *aktiivista* työtä, joka on lisäksi *kollektiivista*. Karasekin mukaan (luku 3, kuvio 1) *aktiivinen* työ antaa parhaat edellytykset kehitymiselle ja työmotivaatiolle, jota vielä kollektiivinen työ entisestään tukee. Kun tätä tulkintaa verrataan OAJ:n (2021) teettämään kyselyyn opettajien alanvaihtoaikeista, voidaan Karasekin malliin perustuva tulkinta asettaa kyseenalaiseksi erityisesti työmotivaation osalta. Bakkerin & Demeroutin (2007) kritiikki Karasekin (1990) mallia kohtaan kohdistui erityisesti siihen, että malli ei sovellu kaikkiin työtehtäviin ja työnkuviin. Suomalaisten alakoulun opettajien työ on tunnetusti hyvin autonomista (Ronkainen, Kuusisto & Tirri, 2019). Tulosten perusteella voi hyvin olla, että opettajan työssä on jo lähtökohtaisesti niin paljon työn hallintamahdollisuuksia, että se ei enää toimi mielekkäänä muuttujana työn vaativuudesta puhuttaessa. Jos kaikilla suomalaisen alakoulun opettajilla on vapaus päättää millä pedagogisilla valinnoilla opetussuunnitelman tavoitteisiin pyrkivät, ei työn hallintamahdollisuuksilla välttämättä saada enää mielekkäitä eroja yksilöiden välille suhteessa työn vaativuuden käsitteeseen. Toisaalta kuitenkin työn hallintamahdollisuudet olivat tilastollisesti yhteydessä työhyvinvoinnin vaihteluun,

mikä tukee hallintamahdollisuuksien tarkastelua yhtenä työn vaativuuden erillisenä tekijänä myös suomalaisilla opettajilla.

### *7.3 Opettajien kasvun asenne*

Saatujen tulosten perusteella kyselyyn vastanneiden opettajien kasvun asenteen taso on lähempänä kasvun asennetta kuin muuttumattomuuden asennetta, mutta sijoittuu suhteellisen lähelle asteikon puolta väliä. Suomalaisista alakoulun opettajista ei ole olemassa vastaavaa aikaisempaa tutkimusta, johon kasvun asenteen tasoa voisi verrata. Verrattuna esimerkiksi Pohjois-Amerikkaan, tämän tutkimuksen perusteella kasvun asenteen taso asettuu Suomessa hieman matalammaksi (Mesler, Corbin & Martin, 2021).

Kasvun asenteen mittaristo sisälsi kysymyksiä liittyen älykkyyden kehittämiseen. Kysymyksissä on puhuttu vain älykkyydestä tarkentamatta mitä kaikkea se pitää sisällään. Jälkikäteen voidaan pohtia, olisiko älykkyyden käsite ollut hyvä määritellä vastaajille ennen kyselyyn vastaamista. Älykkyys ja sen osa-alueet eivät ole yksiselitteinen käsite, joten eri vastaajat ovat saattaneet tulkita eri lailla mihin kaikkiin älykkyyden osa-alueisiin kysymyksissä viitataan. Tämä on saattanut vaikuttaa kasvun asenteesta saatuihin tuloksiin. Toisaalta kasvun asennetta mittaavien älykkyyskysymyksiä validiteetin ja reliabiliteetin on todettu olevan hyvä aikaisemmissa tutkimuksissa (Rammstedt, Grüning & Lechner, 2021).

### *7.4 Työn vaativuuden yhteys työhyvinvointiin*

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimuskysymyksessä tutkittiin työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tulokset tukevat Karasekin JDACS -mallin mukaista teoriaa siitä, että työn psyykkinen vaativuus heikentää työhyvinvointia, kun taas työn hallintamahdollisuudet toimivat työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä. Tutkimuksen tulokset siis tukevat Karasekin kuormitushypoteesia ja aktivaatiohypoteesia, sekä Karasekin luomaa jakoa neljään luokkaan työn vaativuuden perusteella (luku 3, kuvio 1). Tutkimuksen mukaan kaikista kuormittavinta on työ, jossa on korkeat psyykkiset vaatimukset ja alhaiset työn hallintamahdollisuudet. Tulokset tukevat aikaisempaa

tutkimusnäyttöä (Van der Doef & Maes 1999; Häusser ym. 2010). Saadut tulokset eivät myöskään tue Malinowskan, Tokarzin & Wardzichowskan (2018) näkemystä siitä, että suuret työn hallintamahdollisuudet lisäävät riskiä työholismiin ja hyvinvoinnin ongelmiin.

JDCS-mallin kolmannen ulottuvuuden, sosiaalisen tuen, osalta esimiehen tuki oli yhteydessä koettuun työhyvinvointiin, mutta tämä yhteys selittyy työn hallinnan kautta. Käytännössä siis vahva esimiehen tuki oli yhteydessä siihen, että opettajat kokivat omaavansa hyvät mahdollisuudet tehdä itsenäisiä päätöksiä työssään koskien muun muassa työtapojaan. Tämä taas oli yhteydessä positiivisesti koettuun työhyvinvointiin. Näin ollen esimiehen tuen osuus työhyvinvoinnin vaihteluun selittyy työn hallinnan osuuden kautta, eikä esimiehen tuen yhteys työhyvinvointiin ole siksi itsessään tilastollisesti merkitsevä.

Tuki työtovereilta, eli opettajakollegoilta, ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työhyvinvointiin. Tämä tulos on ristiriidassa JDCS-mallin mukaisen käsityksen kanssa. Toisaalta myös aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu ristiriitaisia tuloksia JDCS-mallin sosiaalisen tuen osuuden vaikutuksesta hyvinvointiin (De Lange ym. 2003; Häusser ym. 2010).

### *7.5 Kasvun asenteen vaikutus työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen*

Toisena tutkimuskysymyksenä tutkittiin, miten kasvun asenne säätelee työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tutkimuksessa ei saatu tilastollisesti merkitseviä tuloksia kasvun asenteen vaikutuksesta. Tämän tutkimuksen perusteella kasvun asenne ei säätele työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä eikä sen siten voida katsoa suojaavan opettajien työkykyä. Tutkimuksen tulokset eroavat esimerkiksi Changin (2019) tutkimuksen tuloksista, jossa kasvun asenteen todettiin olevan yhteydessä korkeampaan onnellisuuteen ja pienempään stressiin. Tulosten voidaan katsoa olevan myös ristiriidassa Frondozone ym. (2020) tutkimustulosten kanssa, jossa todettiin kasvun asenteen omaavien opettajien kokevan työssään enemmän ilon tunnetta. Koska kasvun asenteen vaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, tutkimuksen



perusteella ei pystytä suosittamaan toimenpiteitä, joilla opettajien työhyvinvointia voitaisiin parantaa.

## *7.6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus*

Tutkijan henkilökohtaisen eettisen valinnan voidaan katsoa olevan läsnä läpi tutkimuksen ja kaikissa sen vaiheissa. Cohen (2018) nostaa yhdeksi eettiseksi kysymykseksi koko tutkimuksen aiheen valinnan ja sen onko tutkijalla olemassa intressejä tietyn tapaisiin tuloksiin. Vaikka tutkija pyrkii toimimaan objektiivisesti ja eettisesti, voivat taustalla vaikuttavat ajatukset ja intressit tiedostamattaan vaikuttaa tutkimukseen. Tämän tutkimuksen toinen tutkimuskysymys käsitteli kasvun asennetta. Koen kasvun asenteen teorian mielenkiintoisena ja siinä on paljon yhtäläisyyksiä oman kasvatustieteellisen ja psykologisen näkemykseni kanssa. Tiedostin ennen tutkimusta, että tästä johtuen tutkimuksessa tulee olla erityisen tarkkana siihen liittyvien eettisten kysymysten kanssa, ettei tutkijan ennakoajatukset vaikuta tutkimuksen toteutukseen tai aineiston tulkintaan missään tutkimuksen vaiheessa. Myönnän, että tutkimuksesta olisi mieluummin saatu tuloksia, joissa kasvun asenteen vaikutus olisi ollut tilastollisesti merkitsevä. Tämä asia tiedostettiin läpi tutkimuksen, eikä sen annettu vaikuttaa missään vaiheessa tehtyihin valintoihin tai tulkintoihin.

Aineistonkeruu suoritettiin noudattaen tarkasti kaikkia eettisiä periaatteita. Tutkimusluvut hoidettiin asianmukaisesti kuntoon jokaisesta kunnasta sekä koulujen rehtoreilta, ennen yhteydenottoa opettajiin. Vastaajia informoitiin tutkimuksesta mahdollisimman avoimesti ja tutkimukseen vastaaminen oli täysin vapaaehtoista. Tutkimukseen vastattiin anonyymisti, eikä vastaajilta kerätty esimerkiksi sähköpostiosoitteita tai IP-osoitteita vastausten tallentamisen yhteydessä. Arja Kuula (2011) korostaa myös ns. epäsuorien tunnisteiden merkitystä henkilöiden anonymiteetin suojaamisessa. Vaikka varsinaisia henkilötietoja ei kerätä, voi Kuulan mukaan olla mahdollista, että vastaaja pystytään yksilöimään taustatietojen kautta. Tämä otettiin huomioon taustakysymyksistä päätettäessä, ja muun muassa koulun kysyminen jätettiin tutkimuksesta pois, jotta riski vastaajan identifioitumiseen olisi mahdollisimman pieni. Vastaajilta kysyttiin kaupunki, mutta tutkimus kohdistettiin sen verran isoihin kaupunkeihin, että sen perusteella vastaajan tunnistaminen on hyvin

vaikeaa, vaikka tiedossa olisikin muut kysytyt taustatiedot (sukupuoli, ikä, työkokemus). Lisäksi anonymiteetin suojaamiseksi ikä ja työkokemus kysyttiin luokkina (esim. 20–30 vuotta) eikä tarkkana numeerisena arviona.

Yksi tutkimusetiikan kannalta keskeinen asia on asianmukaiset viittaukset muiden tutkijoiden julkaisuihin ja muihin materiaaleihin. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) muotoilee tämän eettisen vaatimuksen seuraavasti: “Tutkijat ottavat muiden tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että he kunnioittavat muiden tutkijoiden tekemää työtä ja viittaavat heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla”. Tämä vaatimus on etiikan ja yleisen moraalikäsitteiden kannalta hyvin ilmeinen ja siihen on kiinnitetty tutkimuksen raporttia laadittaessa erityistä huomiota. Lisäksi tutkimusraportin alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

Eettiset kysymykset on huomioitu myös tutkimuksen analyysi- ja tulostulovaiheissa. Kerätty aineisto on analysoitu ja siitä saadut tulokset raportoitu asianmukaisesti ja mahdollisimman objektiivisesti.

Analyysimenetelmät on valittu niin, että tutkimuksessa käytetyt mittarit soveltuvat niihin mahdollisimman hyvin. Tutkimuksen analyysimenetelmien ja mittareiden luotettavuutta voidaan arvioida validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti kuvaa kuinka hyvin mittausmenetelmät on valittu tutkimaan juuri asetettuja tutkimuskysymyksiä, kun taas reliabiliteetti kuvaa kuinka hyvin tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa (Cohen, 2018). Tässä tutkimuksessa on käytetty mittareita, joiden luotettavuus on todettu lukuisissa aikaisemmissa tutkimuksissa. Mittareiden reliabiliteetti tarkastettiin myös tässä tutkimuksessa, ja jatkoanalyysiin valittiin vain ne mittarit, joilla reliabiliteetti saatiin riittävälle tasolle. Aikaisemmissa tutkimuksissa paljon käytetyt mittarit osaltaan nostavat tutkimuksen luotettavuutta, mutta toisaalta tämän tutkimuksen pienehkö otoskoko voidaan nähdä luotettavuuden kannalta ongelmallisena. Voidaan kriittisesti miettiä, kuinka hyvin 71 vastaajaa edustaa alakoulun opettajien perusjoukkoa. Tutkimukseen vastaaminen oli vapaaehtoista, joka on varmasti vaikuttanut saatuun aineistoon. Perustellusti voi epäillä, että vapaaehtoisuuden myötä tutkimus antaa liian hyvän kuvan opettajien työhyvinvoinnista. Tämä perustuu oletukseen, että kiireisimmät ja mahdollisesti työhyvinvoinnin ongelmien kanssa kamppailevat opettajat ovat löytäneet tutkimukseen vastaamisen epätodennäköisemmin aikaa kuin työssä hyvin jaksavat opettajat.

Tutkimuksen tarkkaa vastausprosenttia ei tiedetä, koska kyselyt lähetettiin opettajille koulujen rehtorien kautta, eikä ole olemassa lopullista tietoa, kuinka moni rehtori kyselyn lopulta opettajille lähetti. Tähän tiedon puutteeseen vaikuttaa osaltaan se, että vastaajilta ei kysytty koulua heidän anonymiteettinsa suojaamiseksi. Rehtorien antamien tutkimuslupien ja saatujen vastausten lukumäärän perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että vastausprosentti jäi heikoksi. Tämän voidaan katsoa heikentävän tutkimuksen luotettavuutta.

### *7.7 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusaiheet*

Edellisessä luvussa käsitelty pieni otoskoko ja oletettu heikko vastausprosentti ovat tutkimuksen suurimpia rajoitteita. Voidaan myös miettiä, kuinka hyvin tutkimuksessa saatu vastaajien otos edustaa alakoulun opettajien perusjoukkoa. Tutkimuksen vapaaehtoisuus on varmasti vaikuttanut siihen, millainen otos tutkimuksen vastaajiksi on valikoitunut.

Kun tutkitaan ihmisen subjektiivista hyvinvointia kyselytutkimuksella, vaikuttaa väistämättä yksilön sen hetkinen mielentila, vireys ja motivaatio saatuihin tuloksiin. Tämän tyyppisessä kertaluontoisessa kyselyssä käytännössä mitataankin vain kyseisen vastaushetken kokemusta hyvinvoinnista. Huomattavasti luotettavimpiin tuloksiin päästäisiin, jos kysely toistettaisiin useita kertoja. Tämän tutkimuksen puitteissa ei kuitenkaan ollut mahdollista järjestää aineiston keruuta, joka olisi perustunut useisiin ajallisiin mittauspisteisiin.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan myös pitää ajankohtaa, jolloin aineisto kerättiin. Valtaosa vastaajista vastasi kyselyyn tammikuussa 2022 heti kahden viikon joululomien jälkeen. Tämän ajankohdan voidaan olettaa vaikuttavan jossain määrin saatuihin vastauksiin. Toisena ajankohtana, esimerkiksi keskellä syksyä, opettajien työhyvinvoinnin tila olisi saattanut näyttäytyä erilaisena.

Opettajien työhyvinvointi on aihe, jota on tärkeä tutkia paljon myös jatkossa. Erityisesti tutkimuksessa olisi hyvä keskittyä löytämään tekijöitä, jotka toimisivat opettajien työhyvinvointia suojaavina tekijöinä. Esimerkiksi tiettyjen pedagogisten valintojen (opettaja vetoinen opetus / itseohjautuvuuteen ja ryhmä tekemiseen painottuvat opetus) yhteys työhyvinvointiin olisi mielenkiintoinen tutkimuskohde. Liikunnan yhteyttä työhyvinvointiin on tutkittu paljon, mutta myös tästä olisi varmasti löydettävissä mielenkiintoisia tutkimusaiheita. Kasvun asenteen osalta

tutkittavaa on vielä paljon. Tässä tutkimuksessa otoskoko jäi sen verran pieneksi, että kasvun asenteen yhteyttä työhyvinvointiin kannattaa tutkia jatkossa paljon lisää. Lisäksi opettajien kasvun asenteen yhteyttä oppilaiden omiin asenteisiin ja oppimistuloksiin olisi todella mielenkiintoista tutkia laajemmin myös Suomessa.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia alakoulun opettajien työn vaativuuden yhteyttä koettuun työhyvinvointiin. Lisäksi tutkittiin miten kasvun asenne vaikuttaa työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen.

Tämän tutkimuksen tulokset tukivat taustateorian mukaista työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Tulosten perusteella työn psyykinen vaativuus heikentää koettua työhyvinvointia, kun taas työn hallintamahdollisuudet parantavat sitä. Sosiaalisen tuen osalta yhteys ei ollut näin selvä, vaan esimiehen tuen osalta yhteys työhyvinvointiin näytti selittyvän työn hallintamahdollisuuksien kautta, siinä missä työtovereiden tuki ei ollut tämän tutkimuksen tulosten perusteella yhteydessä työhyvinvointiin. Kasvun asenteen yhteydestä työn vaativuuden ja työhyvinvoinnin väliseen yhteyteen ei saatu tilastollisesti merkitseviä tuloksia, joten tämän tutkimuksen perusteella kasvun asenne ei toimi opettajien työhyvinvoinnin kannalta suojaavana tekijänä.

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella opettajien työn hallintamahdollisuuksiin on kiinnitettävä huomiota työhyvinvoinnin parantamiseksi. Toisaalta tutkimukseen vastanneet opettajat kokivat työn hallintamahdollisuudet jo nyt todella korkeaksi, joten kyse on enemmän saavutetun tason ylläpitämisestä kuin merkittävien muutosten tekemisestä työnkuvaan tai työn organisointiin. Kasvun asenteen osalta tulosten perusteella ei pystytä suosittelemaan konkreettisia jatkotoimenpiteitä opettajien työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Tulosten yleistettävyyteen voidaan kuitenkin suhtautua kriittisesti pienestä otoskoosta ja oletetusta heikosta vastausprosentista johtuen. Jatkotutkimukselle voidaan nähdä selkeä tarve koskien niin opettajien työhyvinvointia kuin kasvun asennettakin.

# LÄHTEET

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: state of the art*. Journal of managerial psychology, Vol.22 (3), 309-328

Ben-Zur, H. (2009). Coping Styles and Affect. International Journal of Stress Management, 16 (2), s.87–101.

Blackwell, L. S., Trzesniewski, K. H., & Dweck, C. S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. Child Development, 78(1), 246–263.

Carbonneaub, K.J., Jones, M., McCutchena, K.L., & Mueller, C.E. (2016). Mindset and standardized testing over time. Learning and Individual Differences (45), 208–213.

Chang, S.L. (2018). Authentic Leadership and Organizational Effectiveness: The Roles of Hope, Grit, and Growth Mindset. International Journal of Pure and Applied Mathematics. Volume 118, No.19/2018, 383-401.

Chang, S.L. (2019). Employment Stress and Wellbeing of University Students in Korea: The Mediating Effects of Growth Mindset, Grit, and Hope. Medico-legal Update, January-June 2019, Vol.18, No.1, 254-259.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). Research Methods in Education. Eighth edition. London: Routledge, Taylor & Francis Group.

De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). The very best of the millennium: Longitudinal research and

the demand-control-support model. *Journal of occupational health Psychology*, 8, 282-305.

Dweck, C. (2006). *Mindset – The New Psychology of Success*.

Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.), *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 11-38). PS-kustannus 2017.

Fronozo, C., King, R.B., Nalipay, J.N., & Mordeno, I.G. (2020). Mindsets matter for teachers, too: Growth mindset about teaching ability predicts teachers' enjoyment and engagement. *Current Psychology*, August 2020.

Ha, Y.J., & Chang S. L. (2018). Mediating effects of growth mindset and grit in relation to authentic leadership and organizational effectiveness. *International Journal of Pure and Applied Mathematics*. Volume 118, No. 24.

Haimowitz, K., & Dweck, C. (2017). The Origins of Children's Growth and Fixed Mindsets: New Research and a New Proposal. *Child Development*. Vol. 88, No.6, 1849–1859.

Heponiemi, T., Kouvonen, A., Vänskä, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M., & Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among Finnish physicians. *Occup Med*, 58(6), 406–412.

Häusser, J. A., Mojzisch, A., Niesel, M., & Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years: A review of recent research on the job demand-control-support model and psychological well-being. *Work & Stress*, 24, 1-35.

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

- Jose, P. E., & Bellamy, M. A. (2012). Relationships of parents' theories of intelligence with children's persistence learned helplessness: Across-cultural comparison. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43, 999–1018
- Kaakinen, M., & Ellonen, N. (2021). *Regressioanalyysi*. Teoksessa: *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/analyysi/>. Viitattu 12.4.2022.
- Kaiseler, M., Polman, R., & Nicholls, A. (2009). Mental toughness, stress, stress appraisal, coping and coping effectiveness in sport. *Personality and Individual Differences*, 47, 728–733.
- Karasek, Robert A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 2, 285–308.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990): *Healthy Work – Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen*. Helsinki. Kauppakamari.
- Kestilä-Kekkonen, E. (2021). *Kovarianssi ja korrelaatio*. Teoksessa: *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/korrelaatio/>. Viitattu 12.4.2022.
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.



Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.

Laine, P. (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdoja tutkimassa*. Turun yliopiston julkaisuja, sarja - ser. C.osa - Tom. 372, Turun Yliopisto.

Lerikkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A-M., & Jögi, A-L. (2020). *Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358.

Lindfors, P., Meretoja, O., Töyry, S., Luukkonen, R., Elovainio, M., & Leino, T. (2007). *Job satisfaction, work ability and life satisfaction among Finnish anaesthesiologists*. *Acta Anaesthesiol Scand*, 51(7), 815–822.

Malinowska, T., Tokarz, A., & Wardzichowska, A. (2018). *Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: mediation of autonomous and controlled work motivation*. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 31, 445–458.

Mamia, T. (2009). *Mistä työhyvinvointi syntyy?* Teoksessa Blom, Raimo & Hautaniemi, A. (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Manka, M.-L., Heikkilä-Tammi, K., & Vauhkonen, A. (2012). *Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Henkilöstön arvoa kuvaavat tunnusluvut johtamisen tukena kunnissa*. Tampere: Tampereen yliopisto, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Mesler, E. M., Corbin, C. M., & Martin, B. H. (2021). *Teacher mindset is associated with development of students' growth mindset*. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 76, 101299.

- Miao, M. (2021). Kasvun asenne oppimisessa – hyödyllisten haasteiden käyttöopas. PS-Kustannus 2021.
- Midkiff, B., Langer, M., & Demetriou, C. (2017). An IRT Analysis of the Growth Mindset Scale. *Quantitative Psychology*, April 2017.
- Mullola, S., Hakulinen, C., Gimeno Ruiz de Porras, D., Presseau, J., Jokela, M., Vänskä, J., Paunio, T., & Elovainio, M. (2019). Medical specialty choice and well-being at work: Physician's personality as a moderator. *Archives of Environmental & Occupational Health*. Vol. 74, No. 3, 115–129.
- OAJ. 2021. Opettajien alanvaihtokysely. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>. Viitattu 14.2.2022.
- Otala, L., & Ahonen, G. (2003) Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, P., De Smet, P., Kornitzer, M., & De Backer, G. (2001). Scale reliability and validity of the Karasek Job Demand-Control-Support model in the Belstress study. *Work & stress*, 2001, vol. 15, No. 4, 297-313.
- Rammstedt, B., Grüning, D. J., & Lechner, C. M. (2021). Measuring Growth Mindset: A Validation of a Three-item Scale and a Single-item Scale in Youth and Adults.
- Riikonen, E. (2003). Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Työterveyslaitos
- Ronkainen, R., Kuusisto, E., & Tirri, K. (2019). Growth Mindset in Teaching: A Case Study of a Finnish Elementary School Teacher. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*. Vol. 18, No. 8, 141-154.

- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness studies*, Vol.3 (1), 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.1, No.1, 27–41.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 72–103.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>. Luettu 20.04.2022.
- Zapf, D., Semmer, N. K., & Johnson, S. (2014). Qualitative demands at work. Teoksessa M. Peeters, J. de Jonge & T. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology*, (144-169). Chichester: Wiley Blackwell.
- Zingoni, M., & Corey, C.M. (2016). Effects of Employees' Mindsets on Job Performance. *Journal of Personnel Psychology*, 16(1), 36–45.
- Van der Doef, M. P., & Maes, S. (1999). The job demand-control-support model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13, 87-114.
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.), *Tykkää työstä – työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (11-38), PS-kustannus 2017.

Veldhoven, M. (2014). Quantitative demands at work. Teoksessa M. Peeters, J. de Jonge & T. Taris (toim.), *An introduction to contemporary work psychology* (117-168). Chichester: Wiley Blackwell.

Wiegand, D., Chen, P., Hurrell, J., Jex, S., Nakata, A., Nigam, J. A., Robertson, M., & Tetrick, L. E. (2012). A Consensus Method for Updating Psychosocial Measures Used in NIOSH Health Hazard Evaluations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 54, No. 3, 350-355.

# LIITE A - KYSELYLOMAKKEEN KYSYMYKSET

## Taustakysymykset:

### 1. Sukupuoli?

- Mies
- Nainen
- joku muu

### 2. Työkokemus vuosina nykyisenkaltaisesta opettajan työstä?

- Alle 2 vuotta
- 2-5 vuotta,
- 5-10 vuotta
- 10-15 vuotta
- 15-20 vuotta
- yli 20 vuotta

### 3. Ikä?

- Alle 20
- 20-30 vuotta,
- 30-40 vuotta
- 40-50 vuotta
- 50-60 vuotta
- 60-70 vuotta
- yli 70 vuotta

### 4. Oletko vastuussa omasta luokasta (luokanopettaja)?

- Kyllä
- En

### 5. Kaupunki, jossa toimit opettajana?

## Kasvun asenne

- |     |   |
|-----|---|
| ka1 | Ihmisen älykkyys on varsin perustavanlaatuinen ominaisuus, eikä sitä voi juuri muuttaa. |
| ka2 | Ihminen voi oppia uusia asioita, mutta ei juuri muuttaa pohjimmaista älykkyyttään.      |

- ka3 Riippumatta siitä, kuinka älykäs ihminen on, hän voi aina huomattavasti lisätä älykkyyttään.
- ka4 Ihminen voi aina oleellisella tavalla muuttaa sitä, kuinka älykäs hän on.
- ka5 Olen tietynlainen ihminen, eikä sen muuttamiseksi ole paljon tehtävissä.
- ka6 Siitä riippumatta millainen olen, voin aina muuttua ratkaisevasti.
- ka7 Voin tehdä asioita eri tavoin, mutta tärkeimpiä osia minussa en voi muuttaa.
- ka8 Voin muuttaa perusasioita siinä millainen ihminen olen.

### Työn vaativuus

#### Työn psyykkiset vaatimukset:

- tv 1 Minun on oltava nopea työssäni.
- tv 2 Työni vaatii erittäin kovaa työntekoa.
- tv 3 Minulta edellytetään kohtuutonta työmäärää.
- tv 4 Työni on erittäin kiivastahtista.
- tv 5 Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi.

#### Työn hallintamahdollisuudet:

- tv 6 Voin tehdä paljon itsenäisiä päätöksiä työssäni.
- tv 7 Työni edellyttää minulta luovuutta.
- tv 8 Työni vaatii, että opin uusia asioita.
- tv 9 Työhöni kuuluu paljon samanlaisina toistuvia tehtäviä.
- tv 10 Minulla on paljon omiin töihini liittyvää sananvaltaa.
- tv 11 Työni vaatii pitkälle kehittyneitä taitoja.
- tv 12 Työssäni saan tehdä paljon erilaisia asioita.
- tv 13 Minulla on mahdollisuus kehittää minulle ominaisia erityiskykyjäni.
- tv 14 Minulla on hyvin vähän vapautta päättää, miten teen työni.

#### Sosiaalinen tuki:

- tv 15 Saan tarvittaessa tukea lähimmältä esimieheltäni.
- tv 16 Saan tarvittaessa tukea työtovereiltani.

### Työhyvinvointi

- th 1 Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä ja että 0 tarkoittaisi, että et pysty lainkaan työskentelemään. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi?