

**Työholismin yhteys työn imuun ja työuupumukseen –
opinto-ohjaajien kokemuksia koronakeväänä 2020**

Jenni Jussila & Taru Leikas

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2021
Opettajankoulutuslaitos
Ohjausalan maisteriohjelma
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Jussila, Jenni. Leikas, Taru. 2021. Työholismin yhteys työn imuun ja työuupumukseen - opinto-ohjaajien kokemuksia koronakeväänä 2020. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 52 sivua.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastelimme peruskoulun, lukion ja ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien kokeman työholismin yhteyttä koettuun työn imuun sekä työuupumukseen. Lisäksi tutkimme, muuntaako opinto-ohjaajien eri elämän osa-alueet huomioon ottava arvio korona-ajasta tutkittuja yhteyksiä. Tutkimuksemme viitekehyksenä toimi työhyvinvoinnin nelikenttämalli. Pyrimme rakentamaan kuvaa opinto-ohjaajien työhyvinvoinnista heidän työskennellessään koronaviruspandemian aiheuttamissa poikkeusoloissa keväällä 2020.

Tutkielma on osa *Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään (OHJAT)* -seurantakyselytutkimusta. Tutkimusaineisto, jonka osa-aineistoa hyödynsimme, kerättiin toukokuussa 2020 e-kyselynä. Tutkimuskutsu lähetettiin sähköpostitse kaikille SOPO ry:n työssä oleville jäsenille, joista 42 % osallistui tutkimukseen. Tässä tutkielmassa rajasimme tarkastelun päätoimisesti peruskoulussa ($n = 99$), luki-ossa ($n = 69$) ja ammatillisessa koulutuksessa ($n = 75$) työskenteleviin opinto-ohjaajiin. Aineistoa analysoitiin regressioanalyysin, sekä varianssi- kovarianssianalyysin avulla.

Työholismin kokemus oli yhteydessä koettuun työuupumukseen, mutta ei koettuun työn imuun: ne opinto-ohjaajat, jotka raportoivat paljon liiallista ja pakonomaista työskentelyä kokivat myös paljon uuvuttavan väsymyksen, kyynisyyden ja heikon ammatillisen itsetunnon tuntemuksia. Kokonaisvaltainen korona-ajan kokemus ei vaikuttanut vahvistaen tai heikentäen työholismin ja työuupumuksen väliseen yhteyteen. Oppilaitosten väliltä ei löytynyt merkitseviä eroja näissä kokemuksissa, mutta ammatilliset opinto-ohjaajat poikkesivat kollegoistaan kokonaisvaltaisessa koronakokemuksessa. Tämä kertoo osaltaan siitä, että eri oppilaitosten opinto-ohjaajat ovat voineet kokea poikkeusolot eri tavoin.

Asiasanat: työholismi, työn imu, työuupumus, COVID-19, opinto-ohjaajat

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	4
1.1	Opinto-ohjaajien työhyvinvointi	5
1.2	Työhyvinvoinnin ulottuvuudet	7
1.3	Etätyöskentelyyn siirtyminen	15
1.4	Tutkimuskysymykset	18
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	19
2.1	Tutkimuksen aineisto ja osallistajat	19
2.2	Muuttujien ja mittarien kuvaukset	21
2.3	Aineiston analyysi	23
2.4	Eettiset ratkaisut	25
3	TULOKSET	27
3.1	Aineiston alustavat tarkastelut	27
3.2	Työholismin yhteys työn imuun ja työuupumukseen	28
3.3	Työholismin yhteydet eri oppilaitoksissa	30
4	POHDINTA	34
4.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	34
4.2	Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet	36
4.3	Käytännön sovellutukset ja jatkotutkimushaasteet	38
	LÄHTEET	40
	LIITTEET	50

1 JOHDANTO

COVID-19 viruksen aiheuttamasta maailmanlaajuisesta pandemiasta alkaneet poikkeusolot vaikuttivat historiallisesti opinto-ohjaajien työskentelyolosuhteisiin, kun tutkielmamme aineisto kerättiin toukokuussa 2020 osana *Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään* -seurantakyselytutkimusta (myöhemmin OHJAT-tutkimus; Rantanen, 2019; Rantanen & Silvonen, 2018; Rantanen, Silvonen, Koskela & Puukari, 2020b). Opinto-ohjausta on ennen koronapandemiaa pääsääntöisesti toteutettu paikan päällä oppilaitoksissa, joten nähdäksemme koronapandemiasta johtuva lisääntynyt etätyöskentely on vuosina 2020–2021 muuttanut merkittävästi opinto-ohjaajien työoloja. Tutkielmamme tuottaakin ensimmäisten joukossa tietoa opinto-ohjaajien työhyvinvoinnista etätöissä ja korona-aikana.

Työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää, sillä työelämässä on samanaikaisesti liikkeellä useita muutoksen virtoja ikääntymisestä ja monimuotoistumisesta aina teknologisoitumiseen sekä ilmastonmuutoksen aiheuttamiin haasteisiin (Kokkinen, 2020; Manka & Manka, 2016). Nämä muutokset asettavat myös työntekijöille useita metataitojen käsitteen alle ryhmiteltäviä osaamisvaatimuksia (Manka & Manka, 2016). Työhyvinvoinnista huolehtiminen tukee yksilön oppimista ja kehittymistä mahdollisuuksien ja muutoksien keskellä, sillä hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja kokee itsensä riittäväksi (Työterveyslaitos, 2021). Yhteiskunnan ja työnantajien näkökulmasta työhyvinvoinnista huolehtiminen on myös kustannuskysymys. Työterveyslaitoksen selvityksen mukaan työhyvinvoinnin laiminlyönnin kustannukset olivat Suomessa 40 miljardia euroa vuonna 2012, kun mukaan luetaan sairauspoissaolot, työkyvyttömyyseläkkeet ja työtapaturmat, sekä niihin liittyvä sairaanhoito ja madaltunut työkyky (Kauppinen ym., 2012, 5).

Vuoden 2019 työolobarometrimittauksessa todetaan (Keyriläinen, 2020) henkisen kuormituksen kokemusten nousseen erityisesti viime vuosina ja työnsä henkisesti rasittavaksi koki 63 % barometrin vastaajista. Kunta-alalla, jossa suuri osa opinto-ohjaajista työskentelee, henkisen kuormituksen kokemukset olivat yhdessä valtion työntekijöiden kanssa muita aloja yleisempiä (73 % vastaajista).

Myös erilaiset työuupumusoireet ovat barometrin mukaan kunnilla työskentelevillä verrattain yleisiä. Toisaalta samanaikaisesti kuntatyöntekijät kuitenkin korostuvat positiivisesti barometrin työn imun kokemuksia mittaavassa osiossa. Työn imun kokemukset ovat barometrin tulosten mukaan ylipäätään verrattain yleisiä.

Opinto-ohjaajien työhyvinvointia on tutkittu verrattain vähän niin kansainvälisesti kuin Suomessakin (Rantanen, Mäkikangas, Puukari, Silvonen, 2020a, 158). Kansainvälinen tutkimus on keskittynyt lähinnä työuupumukseen (mm. Kim & Lambie, 2018) ja suomalainen tutkimus työuupumuksen (mm. Lahtivuori & Rauhala, 2019) lisäksi työn imuun (mm. Puhakka & Silvonen, 2011). Pro gradu -tutkielmamme liittyy osaksi opinto-ohjaajien työhyvinvointia ja työoloja kartoitettavaa OHJAT-seurantakyselytutkimusta (mm. Rantanen ym., 2020b). Tarkoituksenamme on syventää tunneperäisen työhyvinvoinnin nelikenttämalliin kuuluvien työn imun ja työuupumuksen kokemusten tutkimusta sekä täydentää yleiskuvaa työholismin ja korona-ajan vaikutusten näkökulmasta.

1.1 Opinto-ohjaajien työhyvinvointi

Käytämme tässä tutkimuksessa opinto- ja uraohjauksen parissa työskentelevistä opinto-ohjauksen ammattilaisista yleisnimitystä opinto-ohjaaja. Suomessa opinto-ohjaajia työskentelee kaikilla kouluasteilla aikuiskoulutukseen asti, mutta tässä tutkimuksessa keskitymme peruskouluissa työskenteleviin oppilaanohjaajiin, lukioissa työskenteleviin opinto-ohjaajiin ja ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteleviin ura- ja opinto-ohjaajiin. Lukiota ja ammatillista koulutusta analysoimme tutkielman tarkoitusta varten erillisinä oppilaitoksina.

Opinto-ohjauksen toteutus ja opinto-ohjaajan pätevyysvaatimukset vaihtelevat maakohtaisesti. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) määrittelee opinto-ohjaajan kelpoisuuteen vaadittavat tutkinnot Suomessa. Opinto-ohjaajan pätevyyden voi Suomessa saada ohjauksen maisteritutkinnon, erillisten opintojen, sivuaineen, tai ammatillisen opinto-ohjaajakoulutuksen kautta. Suomen opinto-ohjaajat SOPO ry:n (2009) mukaan ”opinto-ohjauksen tarkoituksena on auttaa ohjattavaa ymmärtämään omaa tilannettaan ja

kohtaamaan elämänsä haasteita.” Opinto-ohjauksen yksi päätavoitteista opinnoissa tukemisen ja jatko-opintoihin orientoitumisen lisäksi onkin lisätä ohjattavan itsetuntemusta (Vehviläinen, 2020).

Yleisellä tasolla voimme todeta, että opinto-ohjaajien työhyvinvointia on tutkittu kansainvälisellä tasolla verrattain vähän, kun esimerkiksi niin ikään koulukontekstissa työskenteleviä opettajia on ammattiryhmänä tutkittu huomattavasti enemmän. Opinto-ohjaajien ammattiryhmän pienuus ja opinto-ohjauksen toteutuksen maakohtaisuus vaikeuttavat osaltaan kokonaisvaltaisen kansainvälisen opinto-ohjaajia koskevan tutkimuksen yhteen vetämistä. Opetushallituksen julkaisemassa raportissa noin tuhat osallistunutta ilmoitti oppilaanohjauksen tai opinto-ohjauksen eniten opettamukseen aineeksi (Kumpulainen, 2017). Teke-
miemme kansainvälisten tietokantahakujen perusteella voimme pääpiirteittäin todeta, että opinto-ohjaajien työhyvinvoinnin tutkimusta on tehty runsaasti erityisesti Yhdysvalloissa ja työhyvinvoinnin teemoista eniten on tutkittu opinto-ohjaajien työuupumusta.

Opinto-ohjaajien työnkuvia ja työoloja on sen sijaan suomalaisissa korkeakouluissa, erityisesti Jyväskylän ja Itä-Suomen yliopistoissa, tutkittu 1990-luvulta alkaen (Lairio & Puukari, 2001, 3). OHJAT-seurantakyselytutkimusta on tehty nykyisessä muodossaan vuodesta 2017 ja siinä on keskitytty opinto-ohjaajien työhyvinvointiin ja muihin opinto-ohjaajan työhön liittyviin teemoihin (Rantanen, 2019; Rantanen & Silvonen, 2018; Rantanen ym., 2020b). OHJAT-tutkimuskokonaisuu-
ta on toteutettu yhdessä Suomen opinto-ohjaajat - SOPO ry:n kanssa, minkä lisäksi tutkimusyhteistyö on laajentunut myös opinto-ohjaajakoulutusta järjestäviin Jyväskylän, Tampereen ja Hämeen ammattikorkeakouluihin. OHJAT-seurantakyselytutkimuksessa on vuosina 2017 ja 2019 kartoitettu työhyvinvoinnin ulottuvuuksien lisäksi muun muassa opinto-ohjaajien työnhallintaa, psykososiaalisia työoloja, opinto-ohjaajien osaamis- ja täydennyskoulutustarpeita, sekä työajan jakautumista (Rantanen, 2019; Rantanen & Silvonen, 2018).

Suomessa opinto-ohjaajien työhyvinvointia koskevien tutkimusten tulosten perusteella voidaan sanoa, että opinto-ohjaajat kokevat työssään keskimäärin enemmän työn imua ja työtyytyväisyyttä kuin työuupumusta tai työholismia

(Rantanen ym., 2020a). Rantanen kollegoineen (2020a) havaitsivat latentin profiilianalyysin avulla opinto-ohjaajien ($n = 854$) keskuudesta kolme erilaista työhyvinvointiprofiilia. Opinto-ohjaajista 70 % teki työtä *“tyytyväisenä työn imussa”*, neljäsosaa *“työ koukuttaa mutta uuvuttaa”* ja 5 % kuului luokkaan *“työ kuormittaa, mutta uuvuttaa”*. Takalahti (2011) puolestaan tutki pro gradu -tutkielmassaan klusterianalyysillä työtyytyväisyyttä ja työn imua samanaikaisesti työolomuut-
tujen kanssa löytäen tutkimusaineistosta kolme ryhmää: *“työn imussa olevat”* (41 %), *“rutinoituneet”* (34 %) ja *“turhautuneet”* opinto-ohjaajat (25 %).

Ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa työskentelevien opinto-ohjaajien työhyvinvoinnin on havaittu Suomessa eroavan muiden kouluasteiden opinto-ohjaajien työhyvinvoinnista viime vuosina useammassa tutkimuksessa. Rantasen ja kollegoiden (2020a) tutkimuksessa ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat kuuluivat muita opinto-ohjaajia harvemmin *“tyytyväisenä työn imussa”* ja odotettua useammin *“työ koukuttaa mutta uuvuttaa”* ja *“työ kuormittaa ja uuvuttaa”*-profiileihin. Tämän lisäksi ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien on havaittu OHJAT-tutkimusaineistosta aikaisemmin tehdyissä pro gradu -tutkielmissä kokevan korkeampaa työn intensifikaatiota ja alhaisempaa työtyytyväisyyttä (Hiltunen, 2019), sekä työskentelevän useammin ruuhkauttavissa ja jarrut-
tavissa olosuhteissa (Korhonen, 2018) verrattuna muiden oppilaitosten opinto-ohjaajiin. Aikaisemmin havaittujen oppilaitoskohtaisten erojen vuoksi tarkaste-
lemme myös tässä tutkielmassa mahdollisia opinto-ohjaajien oppilaitoskohtaisia eroja työholismien yhteydessä työn imun ja työuupumuksen kokemuksiin.

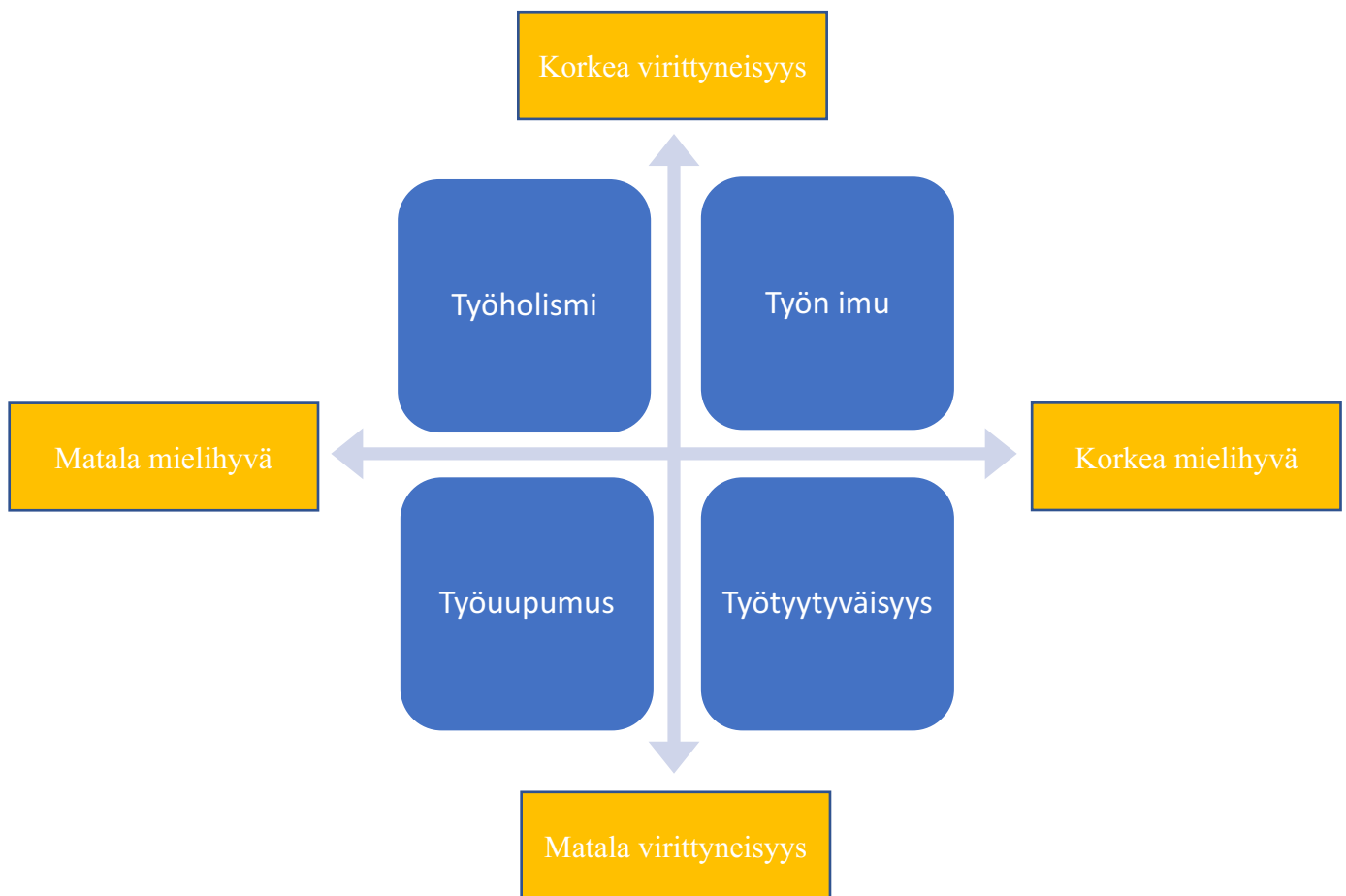
1.2 Työhyvinvoinnin ulottuvuudet

Työhyvinvointitutkimuksen kenttä on alkuaan painottunut stressitutkimukseen, mutta on sittemmin monipuolistunut niin yksilöiden, yhteisön kuin työorganisaatioiden näkökulmista; rasittavuuden ja pahoinvoinnin tutkimusta täydentävät työhyvinvointia myönteisistä ja voimavarakeskeisistä näkökulmista lähestyvät mallit (Manka & Manka, 2016; Mäkikangas & Hakanen, 2017; Vartiainen, 2017). Esimerkkinä tutkimuskentän laajentumisesta voi pitää työn imuun liittyvää tutkimusta (Schaufeli, 2012; Mäkikangas & Hakanen, 2017).

Työhyvinvoinnille ei ole löydettävissä yhtä tyhjentävää ja kaikissa tilanteissa käypää määritelmää (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Tieteellisenä käsitteenä työhyvinvointi puolestaan on monitieteellinen (Vartiainen, 2017). Suomalaisessa kontekstissa käsite on Mankan ja Mankan (2016) mukaan ymmärretty perinteisesti laajasti. Sen on katsottu pitävän sisällään paitsi työkykyyn ja työterveyteen, myös laajempaan elämän kokonaisuuteen liittyviä teemoja. Heidän mukaansa työhyvinvointia voidaan lähestyä painottaen organisaation näkökulmaa, johtajuutta ja työyhteisöä tai työntekijän yksilöllistä kokemusta, eli työhyvinvoinnin rakenne-, sosiaalista- ja psykologista pääomaa.

Tutkielmassamme lähestymme Mäkikankaan ja Hakasen (2017) sekä Rantasen ja kollegoiden (2020a) tavoin työhyvinvointia psykologisen työhyvinvoinnin näkökulmasta, ja tarkemmin määriteltynä tunneperäisen työhyvinvoinnin mallin kautta. Tunneperäistä työhyvinvointia on usein pyritty hahmottamaan kaksiulotteisena mallina, virittyneisyyden (arousal) ja mielihyvän (pleasure) vaihteluna (Russell, 1980; Watson & Tellegen, 1985). Mallia on laajennettu myöhemmin virittyneisyyden ja mielihyvän kokemusten kaksijakoisuudesta vertikaalisten ja horisontaalisten suhteiden verkostoksi, ja siitä edelleen eri työhyvinvoinnin ulottuvuuksien suhdetta tarkastelevaksi malliksi (Bakker & Oerlemans, 2011).

Pro gradu -tutkielmamme työhyvinvoinnin teoreettisena taustakehyksenä toimii laajennettu työhyvinvoinnin nelikenttämalli (ks. Bakker & Oerlemans, 2011; Mäkikangas & Hakanen, 2017), jossa tunnetilojen sijaan tutkitaan kognitiivisaffektiivisiä työhyvinvoinnin tiloja, eli kuviossa 1 esitettyä työtyytyväisyyttä, työn imua, työholismia, sekä työuupumusta. Nelikenttämallissa horisontaalinen akseli edustaa mielihyvää ja vertikaalinen akseli virittyneisyyttä. Tutkimuksemme miellämme myös persoonallisuuden yhdeksi työhyvinvointikokemukseen vaikuttavaksi tekijäksi; käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yksilöt kokevat samankaltaiset työolosuhteet erilaisin tavoin (Mäkikangas, Feldt, Huhtala & Hyvönen, 2017).



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin nelikenttämalli (mukaien seuraavissa lähteissä esitettyjä nelikenttämallin havainnollistuksia: Russell, 1980; Bakker & Oerlemans, 2011; Mäkikangas & Hakanen, 2017; Rantanen ym., 2020a)

Tässä tutkimuksessa keskitymme Mäkikankaan ja Hakasen (2017) esittämistä työhyvinvoinnin nelikenttämallin kuvaajista (kuvio 1) työholismiin, työn imuun ja työuupumukseen. Mallissa työholismia ja työn imua yhdistää korkea virittyneisyys, mutta niitä erottaa asettuminen mielihyväakselin eri päihin. Työuupumus puolestaan eroaa työholismista ja työn imusta asettumalla virittyneisyysakselilla matalaa virittyneisyyttä kuvaavaan pätyyn. Työholismin kanssa sitä tässä nelikentässä yhdistää matala mielihyvä työtä kohtaan. Työholismi ja työuupumus voidaan työhyvinvoinnin nelikenttämallin mukaisesti luokitella negatiiviseksi ja työn imu positiiviseksi työhyvinvoinnin kuvaajaksi.

Työholismi

Andreassen (2014, 1) toteaa työholismi-käsitteen (engl. workaholism) juurien johdavan riippuvuuden näkökulman sisältävään termiin alkoholismi. Tämä työholismin työriippuvuuteen viittaava painotus tuleekin voimakkaasti ilmi työholismin ensimmäisessä, Oatesin jo 1970-luvulla esittämässä määritelmässä, johon sekä Andreassen (2014, 1) että Schaufeli, Shimazu ja Taris (2009, 320) viittaavat käsitteen alkuperäisenä luoja. Työholismia on tämän jälkeen tutkimuksissa lähestytty useista näkökulmista niin piirteenä, pakkomielteenä kuin työasenteenakin (Andreassen, 2014). Itse työholismin käsitteestä ei tutkimuskentällä olekaan vallinnut yksimielisyyttä (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006a; Schaufeli ym., 2009), mitä todistavat osaltaan myös McMillanin ja O'Driscollin (2006) esittelemät yhdeksän eri tutkijan määritelmät työholismille käsitteen synnystä vuoteen 2004 saakka. Yksi tutkimuksellisen keskustelun linja on keskittynyt siihen, onko työholismi yksiselitteisesti negatiivinen tila. Esimerkiksi Scott, Moore ja Miceli (1997) jakavat työholismin kolmeen erilaiseen kategoriaan perfektionismia, suorituskeskeisyyttä tai pakonomaisuutta ja riippuvuutta korostavaksi työholismin muodoiksi, joiden seuraukset voivat olla tilanteesta ja tarkastelun näkökulmasta riippuen myönteisiä tai kielteisiä. Vaikka työholismi on herättänyt tutkimuskohteenä rajallisesti kiinnostusta, on sitä Tariksen, Schaufelin & Shimazun (2010) mukaan viime vuosikymmeninä kuitenkin tutkittu kasvavaan tahtiin.

Tässä tutkimuksessa määrittelemme työholismin käsitteen kaksiulotteiseksi: työholismi pitää sisällään yhtäältä liiallisen työnteon (eng. working excessively), joka toisaalta yhdistyy voimakkaaseen ja pakonomaiseen sisäiseen tarpeeseen työskennellä (eng. working compulsively) (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Tutkielmassamme käytetyssä OHJAT-aineistossa työholismia mitattiin Schaufelin ym. (2009) kehittämällä Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)-mittarilla, joka mittaa sekä liiallista että pakonomaista työskentelyä. Liiallinen työskentely määrittää työholismia Schaufelin ja kollegoiden mukaan (2009, 322) käyttäytymiseen, esimerkiksi pitkiin työpäiviin, liittyvästä näkökulmasta käsin. Pakonomaiseen työskentelyyn liittyvä ulottuvuus lähestyy työholismia puolestaan enemmän kognitiivisesta näkökulmasta.

Opinto-ohjaajien kokemaan työholismiin on kiinnitetty kansainvälisesti hyvin niukasti huomiota. Winburn, Reysen, Suddeath ja Perryman (2017) ovat tutkineet Yhdysvalloissa eri oppilaitoksissa työskentelevien opinto-ohjaajien ($n = 341$) kokeman työholismin yhteyttä sekä elämän tyytyväisyyteen että Big Five -persoonallisuuspiirteisiin. Tutkimuksen mukaan lukiossa työskentelevät opinto-ohjaajat raportoivat enemmän työholismin kokemuksia verrattuna opinto-ohjaajiin alakoulussa. Tarkastelluista persoonallisuuspiirteistä puolestaan ainoastaan neuroottisuus oli positiivisesti yhteydessä työholismiin. Muilla taustamuuttujilla, kuten iällä, ohjaajan sukupuolella tai työkokemuksen pituudella ei ollut yhteyttä työholismiin. Opinto-ohjaajien työholismilla todettiin olevan negatiivinen yhteys elämän tyytyväisyyteen.

Opinto-ohjaajien kokeman työholismin taso on Suomessa ollut OHJAT-seurantakyselyn tuloksissa ennen 2020-lukua hienoisessa laskussa, työholismin keskiarvon ollessa vuonna 2017 2,24 ja vuonna 2019 2,16 (asteikon maksimiarvo on 4) (Rantanen ym., 2020b). Toukokuussa 2020 pian Covid-19 pandemian puhkeamisen jälkeen työholismin kokemuksessa näkyi kuitenkin merkitsevä nousu keskiarvon ollessa nyt 2,52. Tästä syystä halusimme ottaa opinto-ohjaajien työholismin kokemukset erityisen tarkastelun kohteeksi. Tutkielmamme aihetta vastaavaa tutkimusta ei tietääksemme ole Suomessa aikaisemmin tehty.

Työn imu

Työn imua luonnehditaan Maunon, Pyykön ja Hakasen (2005, 16) mukaan lähtökohtaisesti myönteiseksi kokemukseksi: työstä nauttimiseksi ja innostumiseksi, ja työn imun vaikutukset mielletään niin yksilön kuin ympäristön kannalta myönteisiksi. Ajallisesti työn imu on suhteellisen pitkäkestoinen ja pysyväluontoisempi kuin flow-tila, sekä laajempi kuin yhteen työtehtävään liittyvä tuntemus (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006b, 702; Hakanen 2009,9).

Työn imun osa-alueiksi katsotaan kuuluvan tarmokkuus (engl. vigor), omistautuneisuus (engl. dedication), sekä uppoutuminen (engl. absorption): tarmokkuudella tarkoitetaan energisyyttä ja työhön panostamista, omistautuneis-

suudella työn merkityksellisyyden, innostumisen sekä haasteellisuuden kokemusta ja uppoutumisella työhön keskittymistä sekä positiivisessa mielessä, että jopa vaikeutena irrottautua siitä (Schaufeli ym., 2006b, 702). Nämä työn imun kolme osa-aluetta sisältyvät mukaan myös OHJAT-tutkimuksessa käytettyyn Utrecht Work Engagement Scale (UWES) -kyselyn viralliseen - kolme kysymystä sisältävään ultralyhyeen versioon, joka on todettu validiksi työn imun mittaamiseen suomalaisessa vastaajaryhmässä (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte, 2019).

Kuten edellä tulee ilmi, ja kuten Hakanen, Rodriguez-Sánchez ja Perhoniemi (2012, 73) toteavat, työholismin ja työn imun käsitteitä voi ajatella sitovan pintapuolisesti yhteen vahva työhön panostaminen, sekä ajallisesti että määrällisesti. Hakanen (2011, 112–116) esittää kuitenkin syvällisemmässä tarkastelussa työn imun ja työholismin eroavan toisistaan perustavanlaatuisesti. Siinä missä työholistin tekemistä ohjaa pakonomaisuus, nousevat työn imussa esille ennemmin mielekkyys ja uteliaisuus. Myös Taris kollegoineen (2010) nostavat tämän työnteon pakonomaisen luonteen puuttuvaksi työn imun kokemuksesta, vaikka kahden käsitteen väliltä muuten yhtäläisyyksiä olisikin löydettävissä. Hakanen kollegoineen (2012) havaitsivat suomalaisia tuomareita tutkiessaan työholismin ja työn imun toisistaan erillisiksi kokemuksiksi, vaikkakin työn imuun liitetty uppoutuminen yhdistyi heikosti myös työholismi-kokemukseen. Tutkijat toteavatkin tämän työn imun osa-alueen olevan mahdollinen indikaattori myös työholismista. Mäkikankaan, Schaufelin, Tolvasen ja Feldtin (2013) mukaan työholismi ja työn imu voidaan sekä käsitteellisesti että empiirisinä kokemuksina erottaa tutkitusti toisistaan. Taris, Ybema ja van Beek (2017) toteavat kuitenkin hollantilaisten poliisien kokemuksia tutkittuaan, että työholismin ja työn imun välinen rajanveto on häilyvä, sillä heidän suorittamiensa faktorianalyysien tulokset eivät yksiselitteisesti kumonnet tai vahvistaneet työholismin ja työn imun olevan erillisiä työhyvinvoinnin ulottuvuuksia.

Työn imun tutkimus kouluhenkilöstön suhteen on kansainvälisesti keskitynyt voimakkaasti opettajiin. Esimerkiksi Bakker ja Bal (2010) tutkivat vastikään aloittaneiden opettajien ($n = 54$) viikoittain kokemaa työn imua ja sen yhteyttä työn voimavaroihin. Tutkimuksen mukaan työn voimavaroilla on myönteinen

yhteys koettuun työn imuun, sekä sen kautta suoriutumiseen työssä. Opinto-ohjaajien työn imua on Suomessa tutkittu jonkin verran. Puhakka ja Silvonen (2011) kartoittivat opinto-ohjaajien työn imun kokemuksia ($n = 77$) sekä itsearviointimittarilla että avoimilla kysymyksillä. Opinto-ohjaajat kokivat vahvaa työn imua, kun työn imun ulottuvuuksia olivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Samaan aikaan työn imun kanssa työ voitiin kuitenkin kokea uuvuttavana ja stressaavana. Samoja työn imun ulottuvuuksia suomalaisissa opetusalan organisaatioissa kartoittavan tutkimuksen (Hakanen, 2004) ($n = 3260$) tulosten mukaan opinto-ohjaajat kokivat opetuslalla eniten työn imua yhdessä rehtoreiden ja muiden esimiestehtävissä työskentelevien kanssa. Hakasen tutkimuksessa opinto-ohjaajat kokivat erityisesti omistautumista ja uppoutumista verrattuna muihin opetuslalla työskenteleviin

Myös opinto-ohjaajien työn imua käsitelleissä pro gradu -tutkielmissa on havaittu opinto-ohjaajien kokevan korkeaa työn imua. Korhonen (2018) tutki työolojen (mm. yhteistyö esimiehen kanssa, työyhteisön tuki, sekä aikapaineet ja resurssit) ja työn imun välistä yhteyttä. Tutkimuksen aineistossa yli 90 % opinto-ohjaajista koki työn imua vähintään kerran viikossa. Hiltunen (2019) puolestaan tutki työn intensifikaation, työn imun ja työtyytyväisyyden kokemuksia opinto-ohjaajien keskuudessa. Hän havaitsi opinto-ohjaajien kokevan suhteellisen usein työn imua kaikissa oppilaitoskonteksteissa (peruskoulu, lukio, peruskoulu-lukio-yhdistelmä, ammatillinen koulutus). Ohjattavien määrän ja työn intensifikaation hän ei havainnut olevan yhteydessä työn imuun.

Työuupumus

Työuupumuksen katsotaan koostuvan kolmesta osa-alueesta: uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynisyydestä, sekä ammatillisen itsetunnon laskusta (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, 3). Tässä tutkielmassa käytetyssä aineistossa työuupumusta mitataan Suomessa yleisesti käytetyllä Näätäsen, Aron, Matthiesen, ja Salmela-Aron (2003) kehittämällä Bergen Burnout Indicator 15 (BBI-15) -mittarilla, joka kattaa kaikki kolme työuupumuksen ulottuvuutta. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että työuupumukseen vaikuttavat sekä työn (ks. esim. Lee &

Ashforth, 1996), että yksilön ominaisuudet (ks. esim. Hakanen, 2004). Työuupumuksen on yleisellä tasolla katsottu olevan seurausta pitkäaikaisesta resurssien ja vaatimusten epätasapainosta työssä (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Enzmann, 1998).

Maslachin ja Schaufelin (1993, 2-8) mukaan ensimmäiset työuupumusta koskevat artikkelit julkaistiin 1970-luvulla, jolloin suuri kiinnostus johti aluksi käsitteen laajenemiseen ja pirstaloitumiseen. Käsite selkeni Maslachin ja Schaufelin (1993, 2-8) mukaan Yhdysvaltojen ulkopuolelle 80-luvulla levinneen empiirisen tutkimuksen myötä. Työuupumuksen tutkimus on Hakasen (2004, 12) mukaan jatkunut vilkkaana tähän päivään saakka ja Maslachin ja Leiterin (2016, 103) mukaan tutkimus on kautta aikain keskittynyt ihmispalveluammatteihin. Työuupumusta ei Heinemanin ja Heinemanin (2017,1) mukaan diagnosoida suurimassa osassa maita sairaudeksi, mikä vaikuttaa osaltaan työuupumuksen käsitteen ja diagnosoinnin eriävyyksiin. Esimerkiksi Suomessa työuupumus luokitellaan Komulaisen, Lahtisen ja Mäkelän (2012, 182) sanoin ”elämäntilanteen hallintaan liittyvänä ongelmana”. Virallisen diagnoosin puuttuessa työuupumus kuitenkin kirjataan Aholan (2018) mukaan usein masennusdiagnoosin alle lisätiedoksi, vaikka työuupumuksen on Hakasen, Schaufelin ja Aholan (2008) mukaan osoitettu johtuvan enimmäkseen töistä, ei muista elämän osa-alueista, johtuvista tekijöistä.

Opinto-ohjaajien työuupumusta on työhyvinvoinnin nelikenttämallin ulottuvuuksista tutkittu kansainvälisesti eniten. Yhdysvalloissa, johon suurin osa opinto-ohjaajien työuupumustutkimuksesta sijoittuu, sitä on mitattu pääosin ohjausammattilaisten työuupumusta mittaamaan kehitetyllä Leen ja kollegoiden (2007) Counselor Burnout Inventory (CBI) - kyselyllä. CBI-kysely mittaa uupumusta (engl. exhaustion), epäpätevyyttä (engl. incompetence), negatiivista työympäristöä (engl. negative work environment), asiakkaan arvostamattomuutta (engl. devaluing client), sekä henkilökohtaisen elämän heikkenemistä (engl. deterioration of in personal life). CBI-kysely pyrkiikin mittaamaan useampia työuupumuksen osa-alueita kuin esimerkiksi Maslachin ja kollegoiden (2001, 3) edustama työpsykologian valtavirran 3-dimensionaalinen käsitys. Työuupumus

sijoittuu työhyvinvoinnin nelikenttämallissa työholismin kanssa matalan mielihyvän alueelle (ks. kuvio 1). Tästä yhteneväisyydestä huolimatta työholismia ja työuupumusta voidaan Schaufelin, Tariksen ja van Rhenen mukaan (2008, 188) pitää toisistaan erillisinä työhyvinvoinnin käsitteinä. Työholismin ja työuupumuksen kokemusten välillä on havaittu yhteys useissa tutkimuksissa (ks. esim. Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016; Schaufeli ym., 2006a).

Suuri osa kansainvälisistä työuupumustutkimuksista pyrkii sen tason lisäksi selvittämään työuupumukseen vaikuttavia tekijöitä. Kim ja Lambie (2018) erittelevät kirjallisuuskatsauksessaan 18 opinto-ohjaajien työuupumusta tutkivan vertaisarvioidun tutkimuksen tuloksia: opinto-ohjaajien korkeampi työuupumus oli yhteydessä ohjauksen ulkopuolisten velvoitteiden, vuosittaisten kehityskeskusteluiden ja esimiestyön puutteen, ja tunneperäisen stressin, sekä vähäisten opiskelijahuollon palveluiden määrän kanssa. Suomessa opinto-ohjaajien työuupumusta on OHJAT-seurantakyselytutkimuksen lisäksi tarkasteltu Lahtivuoren ja Rauhalan (2019) pro gradu -tutkielmassa. He havaitsivat työn tehostumisen olevan yhteydessä korkeaan työuupumukseen, sosiaalinen tuen he eivät havainneet odotusten vastaisesti suojaavan opinto-ohjaajien työuupumusoireilta, kun työn tehostumista koettiin paljon.

1.3 Etätyöskentelyyn siirtyminen

Tutkielmassa osa-aineistona käytetyn OHJAT-kokoaineiston ennakkotietojen perusteella kyselyyn vastanneista opinto-ohjaajista 79 % koki fyysisen työympäristönsä muuttuneen poikkeusolojen aikana siten, että he tekivät pääasiassa etätöitä ainakin pandemian alkuvaiheessa toukokuussa 2020 (Rantanen ym., 2020b). Keväällä 2020 alkaneen ja ainakin kevääseen 2021 jatkuneen lisääntyneen etätyöskentelyn voikin mielestämme sanoa vaikuttaneen merkittävään osaan kyselyyn vastanneiden opinto-ohjaajien työoloista. Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiö Eurofoundin toteuttamaan verkkokyselyyn ($n = 86457$, 28 maata) vastanneista suomalaisista 59 % oli heinäkuussa 2020 siirtynyt etätöihin ja Suomessa tehtiin tutkimusmaista eniten etätöitä (Ahrednt ym., 2020). Opinto-ohjaus perustuu vuorovaikutukseen ja sen tarkoituksena on usein luoda ohjaussuhde opinto-

ohjaajan ja ohjattavan välille (Vehviläinen 2020, 57). Ennen kevään 2020 poikkeusoloja opiskelu on sijoittunut pääsääntöisesti koulujen tiloihin varsinkin peruskoulussa ja toisella asteella. Tämä vaikuttanee osaltaan siihen, että myös vuorovaikutussuhteeseen perustuvaa opinto-ohjausta on toteutettu pääsääntöisesti lähiohjauksena.

Kevään 2020 OHJAT-aineiston alustavissa havainnoissa koko vastaajajoukon tasolla 15 % opinto-ohjaajista koki työaikansa lisääntyneen poikkeusoloissa paljon ja hieman sen koki lisääntyneen 40 % (Rantanen ym., 2020b). Euroopan unionin tasolla kokemus työajan muutoksesta oli päinvastainen, sillä kyselyyn osallistuneista eri ammattikuntien edustajista lähes puolet (49 %) ilmaisi työhön käyttämänsä ajan vähentyneen koronapandemian alkuvaiheessa (Ahrednt, ym., 2020). Raportoidussa viikkotyömäärässä opinto-ohjaajien ilmaisema työajan lisääntyminen ei kuitenkaan näkynyt merkittävästi, sillä viikkotyöajan keskiarvo oli toukokuussa 2020 raportoituna 36,7, kun se vuonna 2017 oli 36,2 ja vuonna 2019 35,4 (Rantanen ym. 2020b). Opinto-ohjaajien viikkotyöajan keskiarvo (36,7) oli pienempi kuin Opetusalan työbarometrin 2020 mukaan opettajien ($n = 1081$) vuonna 2019 ilmoittama viikkotyöajan keskiarvo (40,4) (Golnick & Ilves, 2020). Työvoimatutkimuksen mukaan 70 % työntekijöistä Suomessa työskenteli 35–40 tuntia viikossa (Suomen virallinen tilasto SVT, 2019). Opinto-ohjaajien keväällä 2020 ilmoittama viikkotyön keskiarvo sijoittuu tälle vaihteluvälille.

OHJAT-pitkittäistutkimuksessa opinto-ohjaajat ovat raportoineet työn imun kokemuksensa verrattain korkeiksi, ja kokemusten raportointi ei ole muuttunut tilastollisesti merkitsevästi vuosien 2017 ja 2020 mittauskertojen välillä (Rantanen ym., 2020b). Hakasen ja Kaltiaisen (2021) suomalaisessa satunnaisotantatutkimuksessa ($n = 757$) työn imun kokemukset olivat lisääntyneet marraskuun 2019 ja 2020 kesäkuun välillä ja positiivinen muutos työn imussa näkyi erityisesti etätöitä tekevillä. Kyseisessä tutkimuksessa työn imun kokemukset kuitenkin laskivat myöhemmällä joulukuun 2020 mittauskerralla lähes samalle tasolle kuin ennen COVID-19-pandemian aiheuttamia poikkeusoloja. Mäkikangas, Juutinen, Oksanen ja Melin (2020) tutkivat poikkeusolojen vaikutusta suomalaisen korkeakoulun henkilöstöön ($n = 790$) vuoden 2020 huhtikuun ja kesäkuun välillä muodostaen pitkittäisprofiileja. Puolella vastaajista työn imu

lisääntyi mittauskertojen välillä. Nämä henkilöt sijoittuivat yleisimmin korkean työn imun profiiliin. Kolmannella tutkituista työn imu pysyi samankaltaisena ja loppuilla väheni. Vastajat, joiden työn imun kokemus laski, kuuluivat yleensä matalan työn imun pitkittäisprofiiliin.

Etätyön aikana opinto-ohjaajien työhyvinvointiin vaikuttavina kuormitus-tekijöinä olivat kevään 2020 OHJAT-kokonaisotannan avovastauksissa korostuneet toisiinsa punoutuen *"välittömän vuorovaikutuksen puute"* (23 % mainitsee), *"oppilaiden/opiskelijoiden tavoittamisen vaikeus"* (11 %) ja *"etätyön lieveilmiöt"* (11 %) (Rantanen ym., 2020b). Toisaalta opinto-ohjaajat olivat usein kokeneet etäohjauksessa onnistumisen kokemuksia yhdessä ohjattavien kanssa, sekä nauttineet etätyöskentelyn mahdollistamasta rauhasta ja autonomiasta. Kollegiaalisen ja esimiesten antaman tuen merkitys oli myös korostunut. Etätyöskentely oli myös omalla tavallaan lisännyt yhteisöllisyyden tunnetta uusien haasteiden edessä. Jotkut vastanneista kokivat etäohjauksen olevan helpompaa ja vähintään yhtä toimivaa kuin lähiohjaus. Koronapoikkeusolojen kokonaisvaikutusta kaikki elämäntilanteet huomioiden arvioitaessa vastaajien keskiarvo oli 5,22 asteikon ollessa 1-10 (1 = *"Korona-aika on tuonut elämääni enemmän kielteisiä kuin myönteisiä asioita"*...10 = *"Korona-aika on tuonut elämääni enemmän myönteisiä kuin kielteisiä asioita"*).

Kaiken kaikkiaan keväällä 2020 77 % opinto-ohjaajista oli vähintään tyytyväisiä työnsä tuloksiin OHJAT-kokoaineistossa. Kysymys *"Haluatko tehdä etäohjausta osana työtäsi nyt ja jatkossa"* jakoi vastaajien mielipiteitä. Vastausten keskiarvo asteikolla 1-10 (1 = *en lainkaan*...10 = *ehdottomasti*) oli 6,6. Vastaajista 23,1 % vastasi välillä 1-4, mikä kuvastaa haluttomuutta etäohjaukseen, 14,6 % asettui asteikon puoliväliin ja 62,3 % vastasi välillä 6-10, mikä puolestaan kuvastaa halukkuutta etäohjaukseen. Voidaankin todeta, että OHJAT-kyselyssä opinto-ohjaajien tyytyväisyys työn tuloksiin on korkeaa etätyöskentelyyn siirtymisestä huolimatta ja että suurempi osa opinto-ohjaajista suhtautuu etätöihin positiivisesti nyt ja jatkossa (Rantanen ym., 2020b). Tässä luvussa esitettyjen tietojen tarkastelussa tulee huomioida, että niiden avulla ei tule tehdä tulkintoja korona-ajan

etätyöskentelyn kokemusten vaikutuksesta kokonaisuudessaan. Koronapoikkeusolojen edelleen jatkuessa etätyöskentely ja sen muodot sekä vaikutukset ovat voineet vaihdella.

1.4 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa tarkastelemme opinto-ohjaajien kokeman työholismin yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen keväällä 2020. Lisäksi pyrimme selvittämään, miten opinto-ohjaajien kaikki elämänalueet huomioon ottava kokemus korona-ajasta mahdollisesti muunsi tätä yhteyttä. Samalla tarkastelemme, miten eri oppilaitoksissa työskentelevien opinto-ohjaajien kokemukset mahdollisesti erosivat toisistaan. Keväällä 2020 koronapandemiasta johtuva laaja etätöihin siirtyminen vaikutti opinto-ohjaajien työoloihin ja mahdollisesti myös tapoihin. Pyrimme tutkielmassamme tuottamaan uutta ja ajankohtaista tietoa siitä, miten opinto-ohjaajien kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta mahdollisesti muunsi työholismin, työn imun ja työuupumuksen välisiä yhteyksiä. Tutkielmassa pyrimme vastaamaan seuraaviin tarkemmin määriteltyihin tutkimuskysymyksiin.

1a. Miten työholismi on yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen opinto-ohjaajilla?

1b. Muuntaako kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta työholismin ja työn imun, tai työholismin ja työuupumuksen välistä kokemusta opinto-ohjaajilla?

2a. Ilmeneekö työholismin ja työn imun, tai työholismin ja työuupumuksen välinen yhteys samanlaisena eri oppilaitoksissa työskentelevillä opinto-ohjaajilla?

2b. Muuntaako kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta työholismin ja työn imun, tai työholismin ja työuupumuksen välistä yhteyttä samalla tavoin eri oppilaitoksissa työskentelevillä opinto-ohjaajilla?

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

2.1 Tutkimuksen aineisto ja osallistujat

Olemme tässä tutkielmassa saaneet hyödyntää osa-aineistoa laajemmasta OH-JAT-seurantakyselytutkimuksen aineistokokonaisuudesta (Rantanen, 2019; Rantanen & Silvonen, 2018; Rantanen ym., 2020a, 2020b). Hyödyntämämme aineisto muodostaa osan toukokuussa 2020 kerätystä *Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään* -seurantatutkimuksesta. Hankkeessa on Rantasen ja kollegoiden mukaan (2020b) mukana Jyväskylän sekä Itä-Suomen yliopistot sekä Jyväskylän, Tampereen ja Hämeen ammattikorkeakoulut. Hanketta koordinoi Johanna Rantanen Jyväskylän yliopistosta. Seurantatutkimuksessa tutkitaan opinto-ohjaajien työhyvinvointia, koulutusta, työuria sekä työnkuvia kaikissa oppilaitoskonteksteissa. Keväällä 2020 kyselyn kautta pyrittiin keräämään tietoa opinto-ohjaajien työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksista koronan aiheuttamien poikkeusolojen aikana. Sähköinen kysely lähetettiin toukokuussa yhteensä 1038 Suomen opinto-ohjaajat ry:n työssäkävälle jäsenelle, joista kyselyn täytti 431 henkilöä eli yhteensä 42 % sähköpostikutsun saaneista (Rantanen ym., 2020b).

Tutkimuksemme kohteena olivat vastaushetkellä päätoimisesti opinto-ohjaajina tai oppilaanohjaajina peruskoulussa, lukiossa tai ammatillisessa oppilaitoksessa työskennelleet vastaajat. Näin ollen aineistosta rajattiin pois ohjaustyötä opettamisen tai muun työn rinnalla tekevät vastaajat, sekä yhdistettyinä lukion ja peruskoulun opinto-ohjaajina työskentelevät vastaajat (21 vastaajaa), jotta tarkastelumme rajautuisi päätoimisiin opinto-ohjaajiin ja oppilaitoskohtainen tarkastelu olisi mahdollista. Käyttämämme aineisto muodostui näin yhteensä 243 vastaajasta (Taulukko 1).

Taulukko 1. Ikä, sukupuoli, viikoittaiset työtunnit sekä arvio ohjattavien määrästä oppilaitoskohtaisesti sekä koko aineistossa.

		Peruskoulu (<i>n</i> = 99)	Lukio (<i>n</i> = 69)	Ammatillinen koulutus (<i>n</i> = 75)	Koko aineisto (<i>n</i> =243)
Ikä *	Ka	48,55	51,03	52,33	50,49
	Kh	9,4	9,1	7,8	8,96
Sukupuoli **	Nainen	79,8 %	87 %	93,3 %	86,0 %
	Mies	18,2 %	11,6 %	5,3 %	12,3 %
	Ei vastausta/muu	2 %	1,4 %	1,3 %	1,6 %
Viikoittaiset työtunnit	Ka	35,89	37,19	38,24	36,98
	Kh	6,2	7,1	4,4	6,1
Arvio ohjattavien määrästä	Ka	228	256	358	276
	Kh	68,6	77,6	187,2	132,1

Huom. * Peruskoulu *n* = 86, lukio *n* = 64, ammatillinen koulutus *n* = 72; ** sukupuolen osalta peruskoulu *n* = 97, lukio *n* = 68, ammatillinen koulutus *n* = 74

Vastaajien keski-ikä oli osa-aineistossamme 50,5 vuotta (kh = 8,96, vaihteluväli 26–67). 86 % vastaajista oli naisia, 12,3 % miehiä ja 1,6 % oli valinnut muun sukupuolen tai ei halunnut ilmoittaa tietoa. Suurin osa vastaajista työskenteli peruskoulussa: 40,7 %. Vastaajat ilmoittivat viikoittaiseksi todelliseksi työtuntien määräksi keskimäärin 36,98 tuntia (kh = 6,1, vaihteluväli 15–50). Keskiarvo vastaajien arviosta ohjattaviensa lukumäärästä oli 276 ohjattavaa, mutta arvioissa ohjattavien lukumäärästä vastauksissa oli runsaasti hajontaa (kh = 132,1, vaihteluväli 0–1000). Joukosta löytyi joukko opinto-ohjaajia, jotka arvioivat ohjattavien lukumäärän matalaksi, sillä 3,7 % arvioi ohjattavien määrän olevan 50 tai alle 50. Samalla 8,2 % vastanneista arvioi ohjattavien määrän runsaaksi: 450 ohjattavaa tai enemmän.

2.2 Muuttujien ja mittarien kuvaukset

Tutkielmassamme hyödynnetty aineisto kerättiin e-kyselyllä, joka sisälsi kysymyksiä työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksista, vaatimuksista ja voimavaroista niin työssä kuin työn ulkopuolellakin. Tutkimuksessamme tarkastelimme taustamuuttujista iän (jatkuva muuttuja), sukupuolen (1 = nainen, 2 = mies), viikoittaisten työtuntien (jatkuva muuttuja) sekä ohjattavien määrän (jatkuva muuttuja) vaikutusta työholismin ja työn imun sekä työholismin ja työuupumuksen yhteyteen. Nämä regressioanalyyseissa vakioitavat taustamuuttujat valitsimme, sillä ohjattavien lukumäärän merkitys on herättänyt keskustelua ohjauskentällä (Pölonen, 2020) ja työtuntien määrän vakioiminen nähtiin tärkeänä työholismin ollessa mielenkiinnon kohteena. Iän ja sukupuolen vakioimme näiden vaikutusten tutkimisen yleisyyden vuoksi.

Työholismi. Työholismia mitattiin lyhennetyllä ja suomennetulla versiolla DUWAS-mittarista (Dutch Workaholism Scale). DUWAS tarkastelee työholismia kahden ulottuvuuden, liiallisen työskentelyn (engl. *working excessively*) sekä pakonomaisen työskentelyn (engl. *working compulsively*) kautta (Schaufeli ym., 2009). Rantanen kollegoineen (2015) on todennut kymmenen väittämää sisältävän DUWAS-kyselyn validiksi työholismin mittariksi, kun tarkastelun kohteena oli myös suomalainen vastaajajoukko. Aineistossamme työholismiin liittyviä kysymyksiä oli yhteensä neljä, ja kumpikin työholismin ulottuvuus oli tasaisesti edustettuna. Kyselyä lyhennettiin vastaamisen helpottamiseksi (Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto, 23.3.2021). Liialliseen työskentelyyn liittyviä väittämiä kyselyssä oli kaksi (esim. ”Olen jatkuvasti kiireinen ja minulla on monta rautaa tullessa”), myös pakonomaiseen työskentelyyn liittyviä väittämiä oli kaksi (esim. ”Tunnen syyllisyyttä, kun pidän vapaata töistä”). Kaikkiin neljään väittämään vastattiin samalla 4-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = ”Ei koskaan/hyvin harvoin”...4 = ”Aina/lähes aina”. Vastauksista muodostetun keskiarvosumman muuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .79.

Työn imu. Työn imua mitattiin lyhennetyllä ja suomennetulla versiolla UWES-mittarista (Utrecht Work Engagement Scale). Tämä ultralyhyt UWES-mittari on syntynyt Schaufelin ja kollegoiden (2019) kehitystyön tuloksena pidemmistä 17 ja 9 kysymystä sisältäneistä mittareista. He totesivat sen validiksi

työn imun mittariksi, kun tarkastelivat ultralyhyttä versiota useista eri maista, mukaan lukien Suomesta kootuissa vastaaja-aineistoissa. Tässä ultralyhyessä versiossa kyselyssä mukana olleet kysymykset olivat 1) *"Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni"* 2) *"Olen innostunut työstäni"* ja 3) *"Olen täysin uppoutunut työhöni"*. Kysymykset kattavat kaikki kolme työn imun osa-aluetta. Ensimmäinen kysymys tarkastelee työn imun tarmokkuuteen liittyvää (engl. vigor) osa-aluetta, toinen omistautuneisuuden (engl. dedication) ja kolmas puolestaan uppoutuneisuuden (engl. absorption) osa-aluetta. Kaikkiin kolmeen kysymykseen vastattiin kyselyssä samalla 6-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *"en/ei koskaan"* ... 6 = *"päivittäin"*. Vastauksista muodostetun keskiarvosumman muuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .77.

Työuupumus. Työuupumusta mitattiin lyhennetyllä ja suomennetulla versiolla BBI-mittarista (Bergen Burnout Indicator) (Näätänen ym., 2003). Kyselyä hyödynnettiin lyhennetyssä muodossa kyselyyn vastaamisen helpottamiseksi (Rantanen, henkilökohtainen tiedonanto 23.3.2021). Kysely sisälsi työuupumukseen liittyen yhteensä kuusi kysymystä, jotka kattoivat työuupumuksen osa-alueina 1) uupumusasteisen väsymyksen (esim. *"Tunnen hukkuvani työhön"*), 2) kyyntymisen (esim. *"Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni asiakkaitani, tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan"*) sekä 3) ammatillisen itsetunnon laskun (esim. *"Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa"*). Kaikkiin kuuteen kysymykseen vastattiin kyselyssä samalla 6-portaisella asteikolla, jonka ääripäät olivat 1 = *"Täysin eri mieltä"* ... 6 = *"Täysin samaa mieltä"*. Kyselyssä käytetyt kuusi kysymystä ovat osa BBI:n täyttä versiota. Vastauksista muodostetun keskiarvosumman muuttujan Cronbachin alfa -kerroin oli .79.

Kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta. Korona-ajan kokonaisvaltaista, kaikki elämän osa-alueet huomioivaa kokemusta mitattiin kysymyksellä *"Kun ajattelet koronapoikkeusoloja kohdallasi kokonaisuudessaan kaikki elämänalueet, myös harrastukset ja vapaa-ajan huomioiden, miten koet tämän ajan?"* Kysymykseen vastattiin 10-portaisella asteikolla, josta oli ilmoitettu ääripäät 1 = *"Korona-aika on tuonut elämäni enemmän kielteisiä kuin myönteisiä asioita"* ja 10 = *"Korona-aika on tuonut elämäni enemmän myönteisiä kuin kielteisiä asioita"* ja vastaaja valitsi omaa tuntemustaan kuvaavan arvon tältä asteikolta.

2.3 Aineiston analyysi

Suoritimme aineiston analyysin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmalla. Ensimmäiseksi tutustuimme aineistoon yleisellä tasolla tarkastaen muun muassa sen puuttuvien vastausten varalta. Kyselyssä käytettyjen työholismin, työuupumuksen ja työn imun summamuuttujien reliabiliteettia arvioimme laskemalla Cronbachin alfa -kertoimet, jotka on raportoitu alaluvussa 2.2. Vallin (2015) mukaan Cronbachin alfan tulisi lähtökohtaisesti olla korkeampi kuin 0,60.

Tämän jälkeen jatkoimme analyyseja regressioanalyysin avulla, joka soveltuu Metsämuurosen (2011) mukaan jo aikaisemmissa tutkimuksissa olennaisiksi todettujen muuttujien vaikutusten arviointiin. Valli (2015) nostaa regressioanalyysin edellytyksiksi muun muassa muuttujien ja jäännösten normaalijakautuneisuuden ja aineistosta löytyvien yksittäisten poikkeavien havaintojen merkityksen. Ohjattavien lukumäärän osalta huomasimme muutamia poikkeavia havaintoja. Tulkitsimme havaintojen olevan kuitenkin todellisia, sillä opinto-ohjaajien roolit työpaikalla voivat vaihdella jonkin verran. Muokkasimme ohjattavien lukumäärämuuttujan, jossa poikkeavat havainnot oli koodattu puuttuviksi ja tarkastelimme muutoksen vaikutusta vertaamalla Pearsonin korrelaatiokertoimia muihin muuttujiin alkuperäisen ohjattavien lukumäärä muuttujan kanssa. Tarkastelun perusteella päädyimme käyttämään alkuperäistä, kaikki havainnot sisältävää muuttujaa, koska korrelaatiot muuttujien välillä olivat verrattain samantaisia.

Muuttujien väliset Pearsonin tulomomenttikorrelaatiot on esitetty luvussa 3.1 taulukossa 2. Muuttujien normaalijakautuneisuutta arvioitiin vertaamalla Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimia, minkä lisäksi toistimme teemmämme regressioanalyysit Bootstrap-estimoinnilla. Eryyistä huomiota kiinnitimme hieman normaalijakaumasta poikkeavan työn imun -muuttujan tarkasteluun. Mahdollisten lievien oletusten poikkeamien tarkastelemiseksi toistimme suorittamamme regressioanalyysit myös robustimpaa Bootstrap-estimointia hyödyntäen (Kaakinen & Ellonen, 2021).

Tutkimuskysymyksiä 1a ja 1b tarkasteltiin regressioanalyysin avulla. Regressioanalyyseissä riippuvina muuttujina olivat vuorotellen työn imu sekä työuupumus, eli teimme kullekin riippuvalle muuttujalle omat regressioanalyysit.

Kussakin regressioanalyysissä mallin ensimmäisellä askeleella analyysiin sisällytettiin ikä, sukupuoli, viikoittaiset työtunnit sekä ohjattavien lukumäärä, jotta kyseisten taustamuuttujien vaikutus pystyttiin vakioimaan. Toiselle askelmalle malliin syötettiin muuttujiksi työholismi sekä kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta. Dikotomista sukupuolimuuttujaa lukuun ottamatta muuttujat standardoitiin koko aineiston tasolla. Mallin kolmannella askelmalla kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen muuntavan vaikutuksen tarkastelemiseksi syötettiin työholismin ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen interaktiotermi, joka muodostettiin standardoiduista työholismin summamuuttujasta sekä kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen muuttujasta.

Tutkimuskysymyksiä 2a ja 2b tarkastelun aloitimme yksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkastellaksemme, erosivatko päämuuttujien (työholismi, työn imu, työuupumus ja kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta) keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi eri oppilaitoksissa. Metsämuurosen (2011, 784) mukaan varianssianalyysin avulla voidaan tutkia ryhmien välisten keskiarvojen eroavaisuuksia. Tämän jälkeen suoritimme kovarianssianalyysit koko aineiston tasolla standardoiduilla muuttujilla tarkastellaksemme oppilaitoskohtaista merkittävyyttä työholismin ja työn imun sekä työholismin ja työuupumuksen välisessä yhteydessä, sekä sen jälkeen kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen mahdollista muuntavaa vaikutusta näihin yhteyksiin. Taustamuuttujia ei vakioitu kovarianssianalyysissä. Metsämuurosen (2011) mukaan kovarianssianalyysi soveltuukin tämän kaltaisten eroavaisuuksien tutkimiseen. Vaikka merkittävä ero löytyi ainoastaan työn imun päämuuttujan keskiarvon kohdalla, päädyimme sisällöllisen mielenkiinnon vuoksi tarkastelemaan vielä lähemmin eri oppilaitoksissa työskentelevien opinto-ohjaajien työholismin yhteyttä työn imuun sekä työuupumukseen suorittamalla regressioanalyysit oppilaitoksittain erotellulle aineistolle. Regressioanalyysit rakennettiin saman mallin mukaan kuin tutkimuskysymyksiin 1a ja 1b vastattaessa. Samoin myös oppilaitoksittain jaetut regressioanalyysit toistettiin Bootstrap-estimointia hyödyntäen.

2.4 Eettiset ratkaisut

Pro gradu -tutkielmaa tehdessämme sitouduimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan TENKin ohjeistukseen ”Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa” (HTK, 2009) sekä ”Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen arviointi Suomessa” (TENK, 2019) -julkaisussa esitettyihin käytänteisiin, kuten Jyväskylän yliopiston tutkimusprojekteissa ja myös OHJAT-tutkimuksessa tehdään. Tutkimusprosessin aikana harjoitimme TENKin hyvän tieteellisen käytännön (HTK, 2009, 6) ohjeistuksen mukaisesti tutkimuksen kaikissa vaiheissa täsmällisyyttä ja huolellisuutta, sekä toimimme rehellisesti.

Aineiston keräämiseen käytettiin kyselylomaketta. Kyselylomakkeessa käytettiin vain valideiksi todettuja tutkimusmittareita, joiden validius todenneetaan 2.2 luvun lähdeviitteissä. Tosin osasta mittareista oli kyselyssä käytössä lyhennetty versio. Tiedonkeruussa ja -käsittelyssä huolehdittiin TENKin (2019,7) ihmistieteiden eettisyyttä erittelevän ohjeistuksen mukaisesti siitä, että kyselytutkimukseen osallistuvilla oli valinnanvapaus tutkimukseen osallistumisesta, eikä siitä seurannut osallistujille ennalta-arvaamattomia rasitteita. Ennen vastaamista vastaajat saivat oleellista tietoa siitä, mihin tarkoituksiin kyselystä saatua tutkimusaineistoa käytetään ja miten tutkimukseen osallistuminen mahdollisesti vaikuttaa. Tutkimukseen osallistujille lähetetty saatekirje on tämän tutkielman liitteenä numero 1 ja sen liitteenä oli tutkimuksen tietosuojaseloste, jossa kuvattiin yksityiskohtaisesti tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuteen ja tietosuojaan liittyviä kysymyksiä, sekä informointitiedote.

Tutkimukseen osallistujia tiedotettiin osallistumisen anonymiteetista, joka on Mäkisen (2006, 114) mukaan omalta osaltaan voinut vaikuttaa vastausten määrään ja totuudenmukaisuuteen positiivisesti. Henkilötietoja käsiteltiin tutkimusprosessin aikana ihmistieteelliseen tutkimukseen (TENK, 2019, 11–12) soveltuvalla tavalla. Sitouduimme ennen tutkimusaineistoon pääsyä salassapitovollisuuteen. Pääsimme tutustumaan aineistoon vasta esitettyämme hankkeen koordinoijalle Johanna Rantaselle tutkimussuunnitelman. Tällöinkin käytössämme oli ainoastaan niistä vastaajista koostuva aineisto, jotka täyttivät ennak-

kovaatimuksemme päätoimisesta opinto-ohjaajana työskentelystä. Tutkimusaineiston käsittelyssä vastaajien anonymiteetti säilyi, sillä käytimme numeerisesti valmiiksi koodattua aineistoa, eikä meillä ollut missään vaiheessa pääsyä tai käytössämme vastaajien suoria tunnistetietoja (esim. nimi tai sähköpostiosoite). Tämän lisäksi säilytimme aineistoa vain tarvittavan ajan Jyväskylän yliopiston sisäisessä käytössä olevalla S-asemalla kansiossa, johon pääsevät salasanan kautta käsiksi vain OHJAT-tutkimuksen tutkijat. Huolehdimme myös siitä, että henkilötietosuojaa säilyi tutkimuksen tuloksia esiteltäessä, tutkimustuloksia eritellään ainoastaan oppilaitoksittain, yksittäisten vastaajien vastauksia ei nosteta tutkielmassa esille.

Tutkielman johdanto- ja pohdintaosuuksissa käytetyssä lähdekirjallisuudessa pyrimme Vilkan (2020, 48) ohjeistuksen mukaisesti kiinnittämään huomiota julkaisujen luotettavuuteen ja asianmukaisuuteen esimerkiksi valitsemalla aina mahdollisuuksien mukaan vertaisarvioituja tutkimuksia. Analysointivaiheessa tavoittelimme reliabiliteettia, eli tuottamaan tutkijasta riippumattomia tuloksia (Mäkinen, 2006, 87). Tuloksien raportoinnissa kiinnitimme huomiota ihmistieteiden eettisyyden ohjeistuksen (TENK, 2019,6) mukaisesti mahdollisimman perinpohjaiseen tiedon jakamiseen ja pyrimme kuvaamaan tekemämme analyysit mahdollisimman läpinäkyvästi.

3 TULOKSET

3.1 Aineiston alustavat tarkastelut

Opinto-ohjaajat kokivat verrattain voimakasta työn imua: summamuuttujan keskiarvo asteikolla 1–6 oli 5,06 ja mediaani 5,00. Työuupumuksen summamuuttujan keskiarvo puolestaan oli 2,56 asteikolla 1–6 ja mediaani 2,5, kun taas työholismin summamuuttujan keskiarvo oli 2,5 asteikolla 1–4, mediaanin ollessa myös 2,5. Kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen muuttujan keskiarvo oli 4,95 asteikolla 1–10 ja mediaani 5,00.

Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiokertoimet ovat nähtävillä taulukossa 2. Taustamuuttujista työholismin kanssa positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi korreloivat sukupuoli, ikä sekä viikoittaiset työtunnit. Työn imun kanssa korreloi positiivisesti ja tilastollisesti merkittävästi sukupuoli. Työuupumuksen ja taustamuuttujien väliltä ei korrelaatiotarkastelussa löytynyt tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Päämuuttujista tilastollisesti merkitsevä ja myönteinen korrelaatio löytyi työuupumuksen ja työholismin väliltä. Lisäksi työuupumus korreloi tilastollisesti merkitsevästi ja kielteisesti työn imun kanssa. Kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta ei korreloinut tilastollisesti merkitsevästi tausta- tai päämuuttujien kanssa, mutta sen korrelaatio sekä työn imun että työuupumuksen kanssa oli lähellä merkitsevyyttä.

Taulukko 2. Käytettyjen muuttujien keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiot koko aineisto ($n = 243$).

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Sukupuoli	–							
2. Ikä	.07	–						
3. Todelliset viikkotyötunnit	-.17*	.05	–					
4. Ohjattavien määrä	-.12	.03	.13*	–				
5. Työholismi	-.19**	-.14*	.29***	.03	–			
6. Työn imu	-.15*	.04	.11	.02	.04	–		
7. Työuupumus	-.02	.04	.08	.02	.42**	-.48***	–	
8. Korona-ajan kokemus	-.02	-.02	.06	-.00	-.11	.13	-.12	–
Ka	1.13	50.49	36.98	276	2.50	5.06	2.56	4.95
Kh	0.33	8.96	6.08	132.11	0.69	0.82	0.88	2.24

Huom. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < 001$. Sukupuoli dikotominen muuttuja (1 = nainen, 2 = mies)

3.2 Työholismin yhteys työn imuun ja työuupumukseen

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tutkimme opinto-ohjaajien työholismin yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen, sekä kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen ja työholismin yhdysvaikutusta. Tarkastelut suoritimme hierarkkisine regressioanalyysinä. Analyysien tulokset on avattu taulukoissa 3 ja 4.

Taulukossa 3 ovat nähtävillä työholismin yhteyttä työn imuun tarkastelevan regressioanalyysin tulokset. Mallin muuttujat eivät selitä tilastollisesti merkitsevästi työn imun vaihtelua, yhteensä muuttujat selittivät 5 % opinto-ohjaajien kokeman työn imun vaihtelusta [$F(7, 213) = 1.48, p = .176$]. Työholismi ei ollut opinto-ohjaajilla yhteydessä työn imun kokemukseen. Kontrolloidut taustamuuttujat eivät ensimmäisellä askeleella selittäneet tilastollisesti merkitsevästi työn imun vaihtelua [$F(4, 216) = 1.78, p = .133$], ainoastaan opinto-ohjaajan sukupuolella oli heikosti tilastollisesti merkitsevä, kielteinen omavaikutus ($p = .048$) mallin ensimmäisellä askeleella, mutta toisella tai kolmannella askelmalla sukupuolen omavaikutus ei ollut enää merkitsevä. Bootstrap-estimoinnilla sukupuolen omavaikutus ei ollut merkittävä mallin millään askelmalla.

Mallin selitysosuus kasvoi toisella askelmalla 1 prosenttiyksikköä, eikä selitysosuuden kasvu ollut tilastollisesti merkitsevä [$F(2, 214) = 1.58, p = .208$]. Työholismin tai kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen omavaikutukset eivät myöskään olleet tilastollisesti merkitseviä. Opinto-ohjaajan kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta ei muuntanut työholismin ja työnimun välistä yhteyttä tilastollisesti merkitsevästi, eikä interaktiotermin lisännyt mallin selitystasetta [$F(1, 213) = .059, p = .809$]. Myöskään Bootstrap-estimoinnilla työholismin ja työnimun väliltä ei löytynyt tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Taulukko 3. Työholismi ja kokonaisvaltainen korona-ajan kokemus **työn imu** vaihtelua selittävinä tekijöinä.

	Työn imu		
	Askel 1	Askel 2	Askel 3
	B	B	B
Ikä	.04	.05	.05
Sukupuoli	-.41*	-.40	-.40
Viikkotyötunnit	.09	.08	.08
Ohjattavien määrä	-.01	-.01	-.01
Työholismi		.02	.02
Korona-ajan kokemus		.12	.12
Työholismi*korona-ajan kokemus			-.02
R ²	.03	.05	.05
ΔR ²		.01	.00

Huom. B = standardoimaton beta, R² = selitysaste, ΔR² = selitysasteen muutos, ***p < .001, **p < .01, *p < .05.

Taulukko 4. Työholismi ja kokonaisvaltainen korona-ajan kokemus **työuupumuksen** vaihtelua selittävinä tekijöinä.

	Työuupumus		
	Askel 1	Askel 2	Askel 3
	B	B	B
Ikä	.04	.10	.10
Sukupuoli	-.04	.15	.15
Viikkotyötunnit	.08	-.05	-.05
Ohjattavien määrä	.01	.02	.02
Työholismi		.45***	.45***
Korona-ajan kokemus		-.07	-.07
Työholismi*korona-ajan kokemus			-.02
R ²	.01	.20***	.20***
ΔR ²		.19***	.00

Huom. B = standardoimaton beta, R² = selitysaste, ΔR² = selitysasteen muutos, ***p < .001, **p < .01, *p < .05.

Taulukossa 4 on nähtävillä työholismin ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhteyttä työuupumukseen tarkastelevan regressioanalyysin tulokset. Yhteensä mallin muuttujat selittivät tilastollisesti merkitsevästi 20 % työuupumuksen vaihtelusta opinto-ohjaajilla [$F(7, 213) = 7.46, p < 0.001$]. Ohjaajan ikä, sukupuoli, työtunnit tai ohjattavien määrä eivät mallin ensimmäisellä askelmallalla selittäneet tilastollisesti merkitsevästi työuupumuksen vaihtelua [$F(4, 216) = .440, p = .779$]. Työholismilla puolestaan oli työuupumukseen tilastollisesti merkitsevä ja positiivinen omavaikutus mallin toisella ja kolmannella askeleella. Mallin selitysaste kasvoi toisella askeleella tilastollisesti merkitsevästi 19 prosenttiyksikköä, [$F(2, 214) = 25.1, p < 0.001$]. Opinto-ohjaajan kokema työholismi oli siis yhteydessä työuupumuksen kokemukseen: mitä enemmän opinto-ohjaaja raportoi työholismin kokemuksia, eli liiallista ja pakonomaista työskentelyä, sitä enemmän hän raportoi myös työuupumuksen kokemuksia, eli kyynisyyden, väsymyksen sekä heikon ammatillisen itsetunnon tuntemuksia. Interaktiotermien lisääminen ei lisännyt mallin selitysosuutta kolmannella askeleella, [$F(1, 213) = .103, p = .748$]. Bootstrap-estimointi ei tuottanut työholismin ja työuupumuksen suhdetta tarkasteltaessa eroja merkitsevyydessä muuttujien välillä.

3.3 Työholismin yhteydet eri oppilaitoksissa

Toisessa tutkimuskysymyksessä tutkimme mahdollisia oppilaitoskohtaisia eroja. Aloitimme analyysin tarkastelemalla yksisuuntaisella varianssianalyysillä oppilaitoskohtaisia eroja päämuuttujien suhteen. Taulukossa 5 esitellään päämuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat kouluasteittain. Oppilaitosten välisiä parittaisia eroja testattiin Bonferroni-korjausta käyttämällä. Työn imun kohdalla ero oli tilastollisesti merkittävä [$F(2,240) = 3.65, p .027, \eta_p^2 = 0.030$]. Lukiossa työskentelevät opinto-ohjaajat kokivat peruskouluissa työskenteleviin kollegoihin verrattuna tilastollisesti merkitsevästi korkeampaa työn imua, mutta oppilaitos selitti silti vain pienen osan työn imun vaihtelusta. Työholismin, työuupumuksen tai kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen oppilaitoskohtaiset keskiarvot eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi, työholismi: [$F(2,240) = .47, p .625,$

$\eta_p^2 = 0.004$], työuupumus: [F (2,240) = .88, p .417, $\eta_p^2 = 0.007$], kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta: [F (2,240) = .154, p .858, $\eta_p^2 = 0.001$].

Taulukko 5. Tutkimuksessa käytettyjen päämuuttujien keskiarvot (*ka*) ja keskihajonnat (*kh*) oppilaitoksittain

	Peruskoulu (n = 99)		Lukio (n = 69)		Ammatillinen koulutus (n = 75)	
	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Työholismi	2.51	0.72	2.54	0.73	2.44	0.60
Työn imu	4.90	0.86	5.25	0.63	5.08	0.90
Työuupumus	2.63	0.90	2.45	0.78	2.58	0.92
Korona-ajan kokemus	4.97	2.16	5.04	2.40	4.84	2.22

Kovarianssianalyysillä tutkittiin, muuntaako kouluaste työholismin yhteyttä työn imuun ja työuupumukseen, sekä muuntaako oppilaitos kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen ja työholismin yhdysvaikutusta työn imuun ja työuupumukseen. Työn imun osalta oppilaitoksen ja työholismin yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, [F (2, 237) = 1.92, p .149, $\eta_p^2 = 0.016$] Myöskään oppilaitoksen, työholismin sekä kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, [F (2, 231) = 1.13, p .324, $\eta_p^2 = 0.010$]. Tutkitut yhdysvaikutukset eivät siis olleet merkittävästi erilaisia eri oppilaitoksissa. Mielenkiintoisesti kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen päävaikutus työn imuun oli kovarianssianalyysissä tilastollisesti merkitsevä [F (1, 231) = 5.34, p .022, $\eta_p^2 = 0.023$.], työn imuun liittyen regressioanalyysissä (taulukko 3) omavaikutukset eivät taustamuuttujien vakioinnin jälkeen kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä toisella tai kolmannella askeleella (p .077 ja p .079).

Työuupumuksen osalta ensimmäisessä analyysissä oppilaitoksen ja työholismin yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä, [F (2, 237) = .069, p .933, $\eta_p^2 = 0.001$]. Kun analyysiin lisättiin kovariaatiksi kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta ei myöskään sen, oppilaitoksen sekä työholismin yhdysvaikutus ollut tilastollisesti merkitsevä, [F (2, 231) = .074, p .928, $\eta_p^2 = 0.001$.] Toisin sanoen työholismin, tai työholismin ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhteys työuupumukseen ei eronnut tilastollisesti merkittävästi eri oppilaitoksissa.

Vaikka tarkastellut yhteydet eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi oppilaitosten välillä kovarianssianalyysissä, päädyimme tarkastelemaan aineistoa vielä lähemmin suorittamalla oppilaitoskohtaiset regressioanalyysit. Perustelme syyt jatkoanalyysille alaluvussa 2.3. Analyysin taulukot löytyvät tutkielman liitteistä numero 2 ja 3. Liitteen 2 taulukoissa 6–8 on esitetty oppilaitoskohtaiset muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä Pearsonin tulomomenttikorrelaatiot. Liitteen 3 taulukoissa 9 ja 10 on esitetty standardoimattomat beta-kertoimet mallin eri asteilla sekä selityssasteet ja sen muutokset. Nostamme tässä esiin muutamia nähdäksemme mielenkiintoisia havaintoja oppilaitoskohtaisista regressioanalyyseistä.

Regressiomallimme ei niin peruskoulun, lukion kuin ammatillisen koulutuksenkaan opinto-ohjaajien osalta selittänyt työn imun kokemuksia. Kaikkien kolmen oppilaitoksen kohdalla työholismi oli yhteydessä työuupumukseen, ammatillisen koulutuksen osalta kuitenkin muita heikommin merkitsevästi. Tässä nostamme esiin myös muutamia muita huomioita ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajiin liittyen. Päämuuttujien osalta ammatillisten opinto-ohjaajien kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta oli positiivisesti, joskin heikosti ($p .035$) merkitsevästi yhteydessä työn imun kokemukseen. Bootstrap-estimoinnilla p -arvo jäi kuitenkin merkitsevyydestä ($p .061$). Kovarianssianalyysissä oppilaitoksen ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhdysvaikutus työn imuun jäikin jonkin verran tilastollisesta merkitsevyydestä [$F(2, 231) = 2.52, p = .083, \eta_p^2 = 0.021$]. Taustamuuttujista puolestaan viikkotyötunnit olivat mallin ensimmäisellä askelmalla positiivisesti merkitsevät työn imun kokemuksen kanssa ($p .020$); Bootstrap-estimoinnilla kaikilla kolmella askelmalla. Eli työn imun kokemukset olivat odotusten vastaisesti positiivisessa yhteydessä pitkiin työpäiviin.

Työuupumukseen liittyen ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajan ikä oli mallin ensimmäisellä askeleella tilastollisesti merkitsevä ($p .015$): mitä iäkäämpi opinto-ohjaaja, sitä enemmän työuupumuskokemuksia. Merkitsevyys säilyi myös Bootstrap-estimointia käytettäessä. Lisäksi sekä työholismi ($p .032$ 3. askeleella) että kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta ($p .046$ 3. askeleella) olivat heikosti merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen ammatillisilla opinto-

ohjaajilla. Yhteys säilyi myös Bootsrap-estimoinnilla. Samoin kuin työn imun kohdalla, ei ero muihin oppilaitoksiin nähden kuitenkaan vaikuta merkitsevältä, sillä kovarianssianalyysissä oppilaitoksen ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhdysvaikutus työuupumukseen jäi muiden tarkasteltujen yhteyksien tavoin alle tilastollisen merkitsevyyden [$F(2, 231) = 2.56, p = .079, \eta_p^2 = 0.022$].

4 POHDINTA

Tässä tutkielmassa tarkastelimme opinto-ohjaajien työhyvinvointia koronapoikkeusaikana määrällistä näkökulmaa hyödyntäen. Halusimme selvittää, miten opinto-ohjaajien liiallisen ja pakonomaisen työskentelyn, eli työholismin kokemukset ilmenivät samanaikaisesti työn imun ja työuupumuksen kokemusten kanssa. Monien muiden ammattiryhmien tapaan koronapandemia vaikutti myös opinto-ohjaajien elämään. Tämän vuoksi näimmekin tärkeäksi tarkastella sitä, miten opinto-ohjaajien kaikki elämän osa-alueet huomioon ottava, kokonaisvaltainen arvio korona-ajasta vaikutti tarkastelemiemme työhyvinvoinnin kuvaajien yhteyksiin. Lisäksi halusimme tarkastella mahdollisia eroavaisuuksia peruskoulun, lukion ja ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajien kokemuksissa. Tässä tutkielmassa emme löytäneet yhteyttä työholismin ja työn imun kokemusten väliltä, mutta työholismin ja työuupumuksen väliltä yhteys löytyi. Se miten opinto-ohjaaja koki korona-ajan kokonaisvaltaisesti keväällä 2020, ei koko aineiston tasolla vaikuttanut kyseisiin yhteyksiin. Oppilaitoskohtaisissa tarkasteluissa ammatilliset opinto-ohjaajat poikkesivat kollegoistaan kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen osalta. Erot tutkittujen yhteyksien välillä eivät kuitenkaan olleet tilastollisella tasolla yleistettäviä.

4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkielmamme tuloksissa liiallinen ja pakonomainen työskentely ei ollut yhteydessä omistautuneisuuden, uppoutumisen ja tarmokkuus kokemuksiin. Saman voimme todeta iän, sukupuolen, työtuntien sekä ohjattavien määrän osalta: aineiston tasolla nämä muuttujat yhdessä eivät olleet yhteydessä siihen, miten voimakasta työn imua opinto-ohjaajat raportoivat kokevansa. Opinto-ohjaajien arvio siitä, miten myönteisesti tai kielteisesti korona-aika oli heidän elämäänsä vaikuttanut, ei tutkielmassamme aineistomme tasolla ollut yhteydessä koettuun työn imun voimakkuuteen tai muuttanut työholismin ja työn imun välistä yhteyttä. Voimmekin todeta, että opinto-ohjaajien kokemia työn imua selittivät jotkin muut tekijät, kuin tarkastelemamme työholismi- ja poikkeusolokokemukset

tai taustamuuttajat. Hiltusen (2019) pro gradu -tutkielmassa opinto-ohjaajien työn imua eivät selittäneet myöskään työn intensifikaatio tai ohjattavien määrä.

Useassa tutkimuksessa opinto-ohjaajien on todettu kokevan verrattain korkeaa työn imua Suomessa (Puhakka & Silvonen, 2011; Korhonen, 2018; Hiltunen, 2019; Rantanen, ym., 2020a). Myös poikkeusoloissa keväällä 2020 kerätyssä OH-JAT-pitkittäistutkimuksen kokoaineistossa opinto-ohjaajat raportoivat kokevansa verrattain korkeaa työn imua aikaisempien mittauskertojen tavoin (Rantanen ym., 2020b). Sama piti paikkansa myös tutkielmassamme käyttämän osa-aineiston kohdalla. Opinto-ohjaajat kokivat työn imua koronapoikkeusoloissakin verrattain voimakkaasti, tosin lukion opinto-ohjaajina työskentelevät merkitsevästi peruskoulussa työskenteleviä enemmän. Hiltunen (2019) ei pro gradu -tutkielmassaan löytänyt vastaavaa merkitsevää eroa eri oppilaitoksissa työskentelevien kokemuksissa. Työholismin, työuupumuksen tai kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemusten keskiarvo ei vaihdellut tutkielmassamme merkittävästi oppilaitosten välillä. Winburnin ja kollegoiden (2017) tutkimuksessa lukion opinto-ohjaajat raportoivat kuitenkin korkeampia työholismin kokemuksia kuin muilla kouluasteilla työskentelevät kollegat.

Opinto-ohjaajat, jotka kokivat paljon pakonomaisen ja liiallisen työskenteilyn tunteita, kokivat myös työuupumukseen liitettyjä väsymyksen, kyynisyyden sekä ammatillisen itsetunnon laskun tunteita. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa on havaittu vastaava yhteys työholismin ja työuupumuksen kokemusten välillä (Clark ym., 2016; Schaufeli ym., 2006a). Sama yhteys on todettu myös opinto-ohjaajien kohdalla muun muassa Rantasen ja kollegoiden (2020a) tutkimuksessa. Tutkielmamme mukaan yhteys työholismin ja työuupumuksen välillä on siis havaittavissa myös koronapandemian aikana poikkeusoloissa työskentelevillä opinto-ohjaajilla. Sillä kuinka myönteisesti tai kielteisesti opinto-ohjaajat olivat korona-ajan kokeneet, ei ollut koko aineistomme tasolla yhteyttä opinto-ohjaajien työuupumuksen kokemuksiin. Myöskään sukupuoli, ikä, viikkotyötunnit tai ohjattavien määrä eivät olleet yhteydessä opinto-ohjaajien työuupumukseen. Ohjattavien määrän vaikutus opinto-ohjaajien työhyvinvointiin on kuitenkin herättänyt keskustelua ohjauskentällä (Pölönen, 2020).

Aikaisemmassa tutkimuksessa on nostettu esille ammatillisella asteella työskentelevien opinto-ohjaajien muita oppilaitoksia heikompi työhyvinvointi (Rantanen ym., 2020a; Hiltunen, 2019; Korhonen, 2018). Tutkielmassamme ammatillisten opinto-ohjaajien työhyvinvointi näyttäytyi tutkijiemme yhteyksien osalta verrattain samanlaisena muiden oppilaitosten opinto-ohjaajien kanssa. Oppilaitoskohtaisissa tarkasteluissa havaittiin muutamia mielenkiintoisia eroavaisuuksia ammatillisten opinto-ohjaajien osalta. Heidän kohdallaan kokonaisvaltainen koronakokemus näytteli isompaa roolia kuin muissa oppilaitoksissa, vaikka ero muihin oppilaitoksiin verrattuna ei muodostunutkaan merkitseväksi. Pohdimme, voisiko tällä olla yhteys siihen, että ammatilliset opinto-ohjaajat työskentelevät Rantasen ja kollegoiden (2020a) tutkimustulosten mukaan kollegoitaan useammin *”kouvuttavissa ja uuvuttavissa”* ja Korhosen (2018) pro gradu -tutkielman tulosten mukaan *”ruuhkauttavissa ja jarruttavissa”* työolosuhteissa.

4.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Tutkielmassamme käytetty OHJAT-tutkimuksen osa-aineisto käsitti 243 peruskoulussa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa työskentelevän opinto-ohjaajan vastaukset. Regressioanalyysiin käytetyn otoksen koko tulisi Vallin (2015, 77) mukaan olla vähintään 50 ja havaintoja tulisi olla vähintään kymmenkertainen muuttujiin nähden, jotta voitaisiin tuottaa luotettavaa tutkimustietoa. Käyttämämme aineistoa voidaankin pitää tarpeeksi suurena kokoaineistoille tehdyissä analyyseissa, joiden tarkoitus oli vastata tutkimuskysymyksiin 1a *”Miten työholismi on yhteydessä työn imuun ja työuupumukseen opinto-ohjaajilla?”* ja 1b *”Muuntaako kokonaisvaltainen kokemus korona-ajasta työholismin ja työn imun, tai työholismin ja työuupumuksen välistä kokemusta opinto-ohjaajilla?”*. Kun jatkoimme analyysejä kouluasteikohtaisesti tutkimuskysymyksissä 2a ja 2b, jaioimme tutkimusaineiston kolmeen osaan kouluasteiden perusteella, jolloin otokset olivat kouluasteittain seuraavat: peruskoulu ($n = 99$), lukio ($n = 69$) ja ammatillinen koulutus ($n = 75$). Kouluasteikohtaisten osaotosten suppeuden vuoksi meiltä on voinut jäädä havaitsematta jotain eroja, jotka olisivat regressiomalleissa

saattaneet tulla isommassa aineistossa esille (Valli, 2015). Rajasimme tutkielmassa käytetyn OHJAT-osa-aineiston tietyillä kouluasteilla päätoimisesti työskenteleviin, tällä hetkellä työssä oleviin opinto-ohjaajiin. Tutkielman tuloksia ei voi täten yleistää koskettamaan esimerkiksi korkea-asteella työskenteleviin tai ohjausta muihin työrooleihin yhdistäviin opinto-ohjaajiin.

OHJAT 2020-seurantakyselytutkimuksen vastausprosentti oli keväällä 2020 42 % (Rantanen, ym. 2020b), ja aikaisemmilla mittauskerroilla talvella 2019 47 % (Rantanen, 2019) ja syksyllä 2017 39 % (Rantanen & Silvonen 2018). Voimmekin sanoa, että OHJAT-seurantakyselytutkimuksen vastausprosentti pysyi COVID-19 viruksen aiheuttamista poikkeusoloista huolimatta hyvänä. Vaikka vastausprosentti oli kohtuullisen korkea koko aineiston tasolla, vastaaminen tapahtui tavanomaisesta poikkeavissa olosuhteissa. Ajankohdan vaikutuksia siihen, ketkä kyselyyn ovat vastanneet on vaikea arvioida. OHJAT-kyselyssä käytettyjen työholismi- (DUWAS) ja työuupumus (BBI) -mittareiden lyhennetyissä versioissa käytetyt kysymykset ovat validiksi todettuja. Pohdimme, olisiko lyhennettyjen versioiden käyttäminen kuitenkin voinut jättää tavoittamatta jotain olennaista. Kuvailimme tarkemmin OHJAT-kyselyssä käytettyjä ja tutkielmamme kannalta olennaisia mittareita ja niiden muokkauksia, sekä validiteettia alaluvussa 2.2. Kun OHJAT 2020 -kyselyssä haluttiin selvittää opinto-ohjaajien kaikki elämän osa-alueet huomioon ottavaa kokemusta korona-ajasta, numeerisen kokonaisarvion jälkeen kyselyssä pyydettiin perustelemaan vastausta avoimessa muodossa. Tutkielmassamme muuttujana käytettyyn numeeriseen arvioon on voinut osaltaan vaikuttaa se, miten vastaaja on painottanut numeerisen ja avomuodossa esitetyn vastauksen suhdetta.

Tähtäämme tutkielmassamme yleisen tutkimusperinteen ja Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006a) tutkimuseettisten ohjeiden mukaisesti säilyttämään tarvittavan objektiivisuuden tutkimaamme aiheeseen kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimukselle on kuitenkin Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006b) mukaan ominaista myös se, että tutkija ja hänen tekemänsä menetelmävalinnat vaikuttavat osaltaan tutkimuksen tuloksiin. Pyrimme huomiomaan omien valintojemme vaikutuksia tiedostamalla ja huomioimalla analyyseissa

käyttämämme menetelmien heikkoudet ja ominaispiirteet, sekä tekemällä rinnakkaisia tarkasteluja. Tästä esimerkkinä alustavien tarkastelujen suorittaminen eri korrelaatiokertoimia hyödyntäen ja aineiston poikkeamien huomioiminen käyttämällä Bootstrap-estimointia. Myös aineistotasolla tekemämme yksittäiset tarkastelut ja muunnokset, kuten yksittäiset Cronbachin alfat ja standardoidut muuttujat pyrkivät Metsämuurosen (2011) ohjeiden mukaisesti varmistamaan omalta osaltaan analyysien luotettavuutta.

4.3 Käytännön sovellutukset ja jatkotutkimushaasteet

Tutkielman tuloksista avautuu nähdäksemme useita mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Rajasimme tämän tutkielman ulkopuolelle opinto-ohjaajat, jotka työskentelevät ohjaustyössä esimerkiksi korkea-astella, tai joilla ohjaus yhdistyy esimerkiksi opettajan työhön. Nämä näkökulmat tarjoavat laajennusmahdollisuuksia tulevissa tutkimuksissa myös tutkimuskysymyksiimme liittyen ja rikastaisivat ymmärrystä erilaisissa konteksteissa työskentelevistä opinto-ohjaajista. Erityisesti kouluastekohtaiset aineistot olisivat voineet tuottaa isompina otoksina luotettavampaa tietoa, jolloin varsinkin oppilaitoskohtaiset erot voisivat erottua selkeämmin. Nähdäksemme olisi myös mielenkiintoista tutkia tutkimuskysymyksiämme rinnakkain opettajien tai ohjattavien opiskelijoiden kokemusten kanssa.

Pohdimme tutkimuskysymyksiä hahmotellessamme resilienssin roolia suhteessa tutkimiimme työhyvinvoinnin kuvaajiin ja korona-ajan kokonaisvaltaiseen kokemukseen. Päädyimme kuitenkin rajaamaan tämän näkökulman pro gradu -tutkielman rajallisuuden vuoksi aiheen ulkopuolelle. Erityisesti COVID-pandemiasta johtuvien poikkeusolojen pitkittyessä resilienssin rooli on voinut mahdollisesti korostua. Nähdäksemme olisi myös mielenkiintoista ottaa jatkotutkimuksissa tarkastelun kohteeksi työn ja työn ulkopuolisen elämän kokemusten vaikutus opinto-ohjaajien työhyvinvointiin koronapoikkeusoloissa erillisinä kokemuksina.

Tutkimuskohteenamme ovat työholismi, työn imu ja työuupumus koostuvat kukin useista ulottuvuuksista. Tässä tutkielmassa keskiarvomuuttujien tasolla tarkastelemamme yhteydet saattaisivat kenties faktorirakenteille purettuna tuottaa syvempiä tulkintoja työhyvinvoinnin kuvaajien verkottumisesta. Hakanen ja kollegat (2012) sekä Schaufeli ja kollegat (2008) toteavat työn imuun liittyvien uppoutumisen kokemusten olevan heikosti yhteydessä myös työholismiin. Tämänkaltaiset faktorirakenne tarkastelut tulisivat jatkossa laajentamaan näkemystä työhyvinvoinnin ulottuvuuksista erityisesti työholismin osalta. Myös Yhdysvalloissa opinto-ohjaajien työuupumusta mittaamaan runsaasti käytetty CBI-mittari (Lee ym., 2007) voisi useampia työuupumuksen ulottuvuuksia mitata jatkotutkimuksissa syventää kuvaa opinto-ohjaajien työuupumuskokemuksista Suomessa.

Hyödyntämämme aineisto oli kerätty keväällä 2020. Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi pitkittäistutkimus sittemmin jatkuneen koronapandemian vaikutuksesta opinto-ohjaajien työhyvinvointiin. Olisiko koronapandemiasta johtuvien poikkeusolojen pitkittyminen kirkastanut tai muuttanut opinto-ohjaajien käsityksiä korona-ajan vaikutuksesta heidän työhyvinvointiinsa? Tästä ajatuksesta ammentava tutkimus onkin juuri käynnissä, kun opinto-ohjaajien työhyvinvointia tutkiva OHJAT-tutkimus saa jatkoa. Nähdäksemme on tärkeää jatkaa pitkittäistutkimusta koronapandemian vaikutuksesta opinto-ohjaajien työhyvinvointiin myös, kun alueellisesti käytössä olleet koulujen toimintaa säätelevät säännökset loppuvat. Se kuinka myönteisesti tai kielteisesti poikkeusolot koettiin, nousi tutkielmassamme esiin ammatillisten opinto-ohjaajien ja työuupumuksen kohdalla kielteisessä valossa. Mielestämme tämän eroavaisuuden kehitystä tulisi tarkkailla myös jatkossa.

Jotta opinto-ohjaajien työn imun kokemukset pysyisivät pitkittyneissä korona-poikkeusoloissa - ja myös niiden jälkeen - yhtä korkeana, opinto-ohjaajien työn sisäisiin ja ulkopuolisiin voimavaroihin tulee jatkossakin kiinnittää huomiota kaikkien oppilaitosten opinto-ohjaajien kohdalla. Tärkeää on myös ennaltaehkäistä toisiinsa yhteydessä olevaa liiallista pakonomaista työskentelyä, sekä kyynisyyden, väsymyksen ja ammatillisen itsetunnon laskun tunteita.

LÄHTEET

- Ahola, K. (2018). *Pidetäänkö työuupumusta sairautena muissa maissa?*
 Työterveyslaitos: Verkkolehti Työpiste.
 Haettu 16.4.2021 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/tyopiste/pidetaanko-tyouupumusta-sairautena-muissa-maissa/>
- Ahrednt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leonćikas, T., Mascherini, M., Riso, S. & Sándor, E. (2020). *Living, working and COVID-19*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 Haettu 16.4.2021 osoitteesta
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Andreassen, C.S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11.
<https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017>
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
- Bakker, A.B. & Bal, M.P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189-206.
<https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A.B. & Oerlemans, W. (2011). Subjective Wellbeing in organizations. Teoksessa K.S. Cameron & G. M. Spreitzer (toim.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (178-189). New York: Oxford University Press.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., and Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and

- outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42 (7), 1836–1873.
<https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Golnick, T. & Ilves, V. (2020). *Opetusalan työolobarometri 2020*.
 Haettu 16.4.2021 osoitteesta
https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2020_nettiin.pdf
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyövinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Työ ja ihminen tutkimusraportti 27.
<http://urn.fi/URN:9789522618153>
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä, Työn imu -menetelmän (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos. Haettu
<http://urn.fi/URN:9789522618276>
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2021). *Miten Suomi voi? -tutkimus. Työhyövinvoinnin kehittyminen loppuvuodesta 2019 loppuvuoteen 2020*. Työterveyslaitos.
 Haettu 16.4.2021 osoitteesta
https://issuu.com/tyoterveyslaitos/docs/miten_suomi_voi_nelj_s_julkistus_final_julkaistu_0
- Hakanen, J., Rodriguez-Sánchez, A.M. & Perhoniemi, R. (2012). Too Good to be True? Similarities and Differences Between Engagement and Workaholism among Finnish Judges. *Ciencia & Trabajo*, 14 (erik.), 72-80.
- Hakanen, J., Schaufeli W.B. & Ahola K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress* 22(3), 224-241.
<https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Heinemann, L. & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open* 7(1), 1-12.
<https://doi.org/10.1177%2F2158244017697154>
- Hiltunen, P. (2019). *Työn intensifikaatio, työn imu ja työtyytyväisyys opinto-ohjaajien kokemana (Pro gradu -tutkielma)*. Jyväskylän yliopisto.

- Kaakinen, M., Ellonen, N. (2021) *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Regressiomallin arviointi*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.
Haettu 7.5.2021 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/regressio/arviointi/>
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) (2012). *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Helsinki: Työterveyslaitos.
Haettu 16.4.2021 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>
- Keyriläinen, M. (2020). *Työolobarometri 2019*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-541-6>
- Kim, N. & Lambie, G. (2018). Burnout and Implications for Professional School Counselors. *The Professional Counselor*, 8(3), 277-294.
<https://doi.org/10.15241/nk.8.3.277>
- Kokkinen, L (toim.). *Hyönteitä työstä 2030-luvulla – Skenaarioita suomalaisen työelämän kehittymisestä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-943-3>
- Komulainen, J., Lahtinen, J. & Mäkelä, M. (2012). *Psykiatrian luokituskäsikirja: suomalaisen tautiluokitus ICD-10:n psykiatriaan liittyvät koodit*. (2. painos). Terveystieteiden tutkimuskeskus. Tampere: Juvenes Print Oy.
- Korhonen, E. (2018). *Ohjaajat työn imussa- työolot ohjaustyön voimavaroina (Pro gradu -tutkielma)*. Itä-Suomen yliopisto.
<http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20180406>
- Kumpulainen, T. (toim.) (2017). *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016*. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2017:2.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/opettajat_ ja_rehtorit_suomessa_2016_0.pdf

- Lahtivuori, E. & Rauhala, S. (2019). *Työn sosiaalisen tuen rooli työn intensifikaation ja työuupumuksen välisessä yhteydessä opinto-ohjaajilla* (Pro gradu-tutkielma). Jyväskylän yliopisto.
- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.). (2001). *Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
Haettu 16.4.2021 osoitteesta
<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/47611>
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology, 81*(2), 123–133.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- Lee, S. M., Baker, C. R., Cho, S. H., Heckathorn, D. E., Holland, M. W., Newgent, R. A., Ogle, N. T., Powell, M. L., Quinn, J. J., Wallace, S. L., & Yu, K. (2007). Development and initial psychometrics of the Counselor Burnout Inventory. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 40*(3), 142–154.
<https://doi.org/10.1080/07481756.2007.11909811>
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Schaufeli, W. B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (toim.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research* (s. 1–16). London: Routledge.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. (2005). Koetaanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia*, 40(1), 16-30.
Haettu 16.4.2021 osoitteesta
<http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.jyu.fi/se/p/03551067/40/1/koetaank.pdf>
- McMillan, L.H.W., & O'Driscoll, M.P. (2006). Exploring new frontiers to generate an integrated definition of workaholism. Teoksessa R. Burke (Toim.), *Research companion to working time and work addiction* (s. 89-107). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Metsämuuronen, J. (2011). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2. (e-kirja 1. painos). Helsinki: International MetHelp Oy.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. (2017).
Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.) *Tykkää Työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (luku 7). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (Toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (luku 4). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A. & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakouluhenkilöstöllä. *Psykologia : tiedepoliittinen aikakauslehti*, 55(6), 408-425,492.
Haettu 6.5.2021 osoitteesta
https://www.researchgate.net/publication/348407623_Etatyö_ja_työn_imun_muutokset_kevaan_2020_koronakriisin_aikana_korkeakouluhenkilöstöllä
- Mäkikangas, A., Schaufeli, W., Tolvanen, A. & Feldt, T. (2013). Engaged managers are not workaholics: evidence from a longitudinal person-centered analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 135-143.

<https://doi.org/10.5093/tr2013a19>

Mäkinen, O. (2006). *Tutkimusetiikan ABC*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S.B. & Salmela-Aro, K. (2003). *Bergen Burnout Indicator 15*. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Puhakka, H. & Silvonen, J. (2011). Opinto-ohjaajan työstä ja työhyvinvoinnista. *Kasvatus*, 50 (3), 256-267.

Haettu 16.4.2021 osoitteesta

https://www.researchgate.net/publication/266374622_Opinto-ohjaajan_tyosta_ja_tyohyvinvoinnista

Pölonen, H. (2020). Opinto-ohjausta pitäisi voida antaa aiemmin ja enemmän: säästäisi valtavasti yhteiskunnan resursseja. OAJ uutinen.

Haettu 16.4.2021 osoitteesta

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/opinto-ohjausta-pitaisi-voida-antaa-aiemmin-ja-enemman--saastaisi-valtavasti-yhteiskunnan-resursseja/>

Rantanen, J. (2019). Opinto-ohjaajien työn ja työolojen tutkimus jatkuu. *Opinto-ohjaaja: opinto-ohjaajien ammatti- ja järjestölehti*, (3), 12-14.

Haettu 16.4.2021 osoitteesta

https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_3_2019_fin_web_01

Rantanen, J., Feldt, T., Hakanen, J., Kokko, K., Huhtala, M., Pulkkinen, L. & Schaufeli, W. (2015). Cross-cultural and longitudinal investigation of a short measure of workaholism. *Industrial Health*, 53(2), 113-123.

<https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0129>

Rantanen, J., Mäkikangas, A., Puukari, S. & Silvonen, J. (2020a). Opinto-ohjaajien työhyvinvointiprofiilit ja niiden yhteys työn vaatimuksiin ja voimavaroihin. *Psykologia*, 55(02), 104-161.

Rantanen, J. & Silvonen, J. (2018.). Ohjaajat työssään 2017 – tutkimustiedote. *Opinto-ohjaaja : opinto-ohjaajien ammatti- ja järjestölehti* (3), 16-19.

Haettu 16.4.2021 osoitteesta

https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_2_2018_web

Rantanen, J., Silvonen, J., Koskela, S. & Puukari, S. (2020b). Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään 2020. *Opinto-ohjaaja: opinto-ohjaajien ammatti- ja järjestölehti* (3), 24-26.

Haettu 16.4.2021 osoitteesta

https://issuu.com/opinto-ohjaaja-ammattilehti/docs/opinto-ohjaaja_3_2020_fin_web_02

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178.

<https://doi.org/10.1037/h0077714>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006a). 3.1. Eettiset kysymykset.

Tampere: KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto.

Haettu 7.5.2021 osoitteesta

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006b). 3.2. Tutkijan asema.

Tampere: KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto.

Haettu 7.5.2021 osoitteesta

https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_2.html

Schaufeli, W.B. (2012). Work Engagement. What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

Haettu 16.4.2021 osoitteesta

https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia

Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006b). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study.

Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701-716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A. & Taris, T.W. (2009). Being Driven to Work Excessively Hard: The Evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43(4), 320-348.
<https://doi.org/10.1177/1069397109337239>
- Schaufeli, W., Taris, T., Bakker, A. & Burke, R. (2006a). Doctor Jekyll or Mr. Hyde? On the Differences Between Work Engagement and Workaholism. Teoksessa R. J. Burke. (Toim.), *New Horizons of Management: Research Companion to Working Time and Work Addiction* (s. 193-221). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781847202833.00018>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173-203.
 doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x
- Scott, K.S., Moore, K.S. & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
<https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Suomen opinto-ohjaajat SOPO ry. (2009). *Opinto-ohjaajan työn eettiset periaatteet*. Haettu 16.4.2020 osoitteesta
<https://www.sopo.fi/yhdistys/eettiset-periaatteet/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2019). *Työvoimatutkimus*. Helsinki: Tilastokeskus. Haettu 1.3.2020 osoitteesta
http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_003_fi.html

- Takalahti, J. (2011). *Opinto-ohjaajien työhyvinvointiprofililit: työoloihin turhautuneet, rutinoituneet ja työn imussa olevat opot* (Pro gradu -tutkielma). Itä-Suomen yliopisto.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. Teoksessa A.B. Bakker & M.P. Leiter (Toim.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 39-53). New York: Psychology Press, Taylor & Francis.
- Taris, T., Ybema, J. & van Beek, I. (2017). Burnout and engagement: Identical Twins or just close relatives? *Burnout Research*, 5, 3-0586.
<https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta, HTK. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje.
 Haettu 16.4.2021 osoitteesta
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen arviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja (3).
 Haettu 16.4.2021 osoitteesta
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf?_ga=2.218436505.1238726640.1620390176-45699104.1620390176
- Työterveyslaitos (2021). *Työhyvinvointi on yhteinen asia*.
 Haettu 16.4.2020 osoitteesta
<https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvallisuuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>
- Valli, R. (2015). *Johdatus tilastolliseen tutkimukseen* (2. uudistettu painos). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Manuno & T. Feldt (toim.), *Tykkää*

Työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet (luku 1). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vehviläinen, S. (2020). *Ohjaustyön opas : yhteistyössä kohti toimijuutta.* (4. painos.). Helsinki: Gaudeamus.

Vilkka, H. (2020). Akateemisen lukemisen ja kirjoittamisen opas. Jyväskylä: PS-kustannus.

Watson, D. & Tellegen, A. (1985). Toward consensual structure of mood.

Psychological Bulletin, 98(2), 219–235.

<https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.219>

Winburn, A., Reysen, R., Suddeath, E. & Perryman, M. (2017). Working Beyond the Bell: School Counselors and Workaholism Tendencies.

Professional School Counseling, 21(1), 1-8.

<https://doi.org/10.1177/2156759X18775137>

LIITTEET

Liite 1. *Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään 2020* -tutkimuksen saate-sähköpostiviesti

Hyvät SOPO ry:n jäsenet!

Teidän kokemukset koronapoikkeusolojen ajalta yleisesti sekä etätyöstä, työoloista ja hyvinvoinnista ovat tärkeitä.

Kutsumme teitä SOPO ry:n hallituksen kanssa vastamaan näitä kokemuksia kar-toittavaan kyselyyn. Osallistuminen on vapaaehtoista ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ilman tunnistetietoja. Oheisessa liitteessä on kuvattu tutki-muksen tarkat henkilö- ja tietosuojatoimenpiteet.

Kysely sisältää pääasiassa 'rasti ruutuun' kysymyksiä, joihin vastaaminen vie keskimäärin 10 min. Aihetta syventävät avoimet kysymykset kyselyn loppu-osassa ovat ohitettavissa. Kyselyn voi myös tarvittaessa keskeyttää ja lähettää omaan sähköpostiin jatkamislinkin.

Kysely alkaa tästä: [tässä linkki]

Tiedostamme teidän aikataulujen ja kiireiden olevan hyvin monenlaisia tässä ajassa. Kysely sulkeutuu 7.6.2020 ja muistutamme vastaamisesta kahdesti.

Mahdollisiin kysymyksiin vastaamme mielellämme. Kiitos arvokkaasta työs-tänne!

Ystävällisin terveisin ja ajastanne kiittäen,
Johanna Rantanen, Jyväskylän yliopisto: k.johanna.rantanen@jyu.fi
Jussi Silvonen, Itä-Suomen yliopisto
Simo Uusinoka, Hämeen ammattikorkeakoulu
Ari Jussila, Tampereen ammattikorkeakoulu
Anneli Muuronen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Liite 2.**Taulukko 6.** Muuttujien keskiarvot (Ka), keskihajonnat (Kh) ja keskinäiset korrelaatiot (N= 99), **peruskoulu**

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Sukupuoli	1.00							
2. Ikä	.097	1.00						
3. Todelliset viikkotyötunnit	-.212*	.054	1.00					
4. Ohjattavien määrä	-.157	-.194	.135	1.00				
5. Työholismi	-.260*	-.224*	.362***	.037	1.00			
6. Työn imu	-.227*	-.059	.114	-.007	.119	1.00		
7. Työuupumus	.042	-.035	.088	.036	.423***	-.504***	1.00	
8. Korona-ajan kokemus	.044	-.054	-.008	-.150	-.106	-.025	-.002	1.00
Ka	1.19	48.55	35.89	227.76	2.51	4.91	2.63	4.97
Kh	0.39	9.40	6.22	68.64	0.72	0.86	0.90	2.16

Huom. *p < .05, **p < .01, ***p < 001. Sukupuoli dikotominen muuttuja (1 = nainen, 2 = mies)

Taulukko 7. Muuttujien keskiarvot (Ka), keskihajonnat (Kh) ja keskinäiset korrelaatiot (N= 69), **lukio**

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Sukupuoli	1.00							
2. Ikä	.082	1.00						
3. Todelliset viikkotyötunnit	-.095	-.073	1.00					
4. Ohjattavien määrä	-.071	.160	.274*	1.00				
5. Työholismi	-.175	-.346**	.199	-.048	1.00			
6. Työn imu	-.190	.090	-.083	-.037	-.195	1.00		
7. Työuupumus	-.054	-.070	.168	.135	.544***	-.496***	1.00	
8. Korona-ajan kokemus	-.232	.014	.112	-.111	-.171	.195	-.126	1.00
Ka	1.12	51.03	37.19	256.29	2.54	5.25	2.45	5.04
Kh	0.33	9.15	7.11	77.56	0.73	0.63	0.78	2.39

Huom. *p < .05, **p < .01, ***p < 001. Sukupuoli dikotominen muuttuja (1 = nainen, 2 = mies)

Taulukko 8. Muuttujien keskiarvot (Ka), keskihajonnat (Kh) ja keskinäiset korrelaatiot (N= 75), **ammattilinen koulutus**

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Sukupuoli	1.00							
2. Ikä	.106	1.00						
3. Todelliset viikkotyötunnit	-.038	.108	1.00					
4. Ohjattavien määrä	-.012	-.064	-.054	1.00				
5. Työholismi	-.098	.298*	.372**	.131	1.00			
6. Työn imu	.090	.078	.278*	.007	.113	1.00		
7. Työuupumus	-.161	.266*	-.003	-.014	.329**	-.429***	1.00	
8. Korona-ajan kokemus	.098	.016	.134	.138	-.061	.269*	-.275*	1.00
Ka	1.05	52.33	38.24	357.83	2.44	5.08	2.58	4.84
Kh	0.23	7.84	4.48	187.21	0.60	0.90	0.92	2.22

Huom. *p < .05, **p < .01, ***p < 001. Sukupuoli dikotominen muuttuja (1 = nainen, 2 = mies)

Liite 3.

Taulukko 9. Työholismin ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhteys **työn imuun** eri oppilaitoksissa.

	Työn imu								
	Peruskoulu			Lukio			Ammatillinen koulutus		
	Askel 1 B	Askel 2 B	Askel 3 B	Askel 1 B	Askel 2 B	Askel 3 B	Askel 1 B	Askel 2 B	Askel 3 B
Ikä	-.05	-.05	-.05	.08	.03	.03	.05	.03	.04
Sukupuoli	-.57	-.56	-.55	-.50	-.49	-.48	.46	.37	.35
Viikkotyötunnit	.08	.07	.08	-.05	-.04	-.05	.41*	.34	.35
Ohjattavien määrä	-.12	-.13	-.12	-.06	-.05	-.05	.02	-.01	.02
Työholismi		.03	.04		-.13	-.13		.06	.04
Korona-ajan kokemus		-.03	-.03		.09	.09		.26	.29*
Työholismi*korona-ajan kokemus			-.07			-.02			.21
R ²	.06	.06	.07	.06	.11	.11	.09	.14	.16
ΔR ²		.001	.004		.05	.000		.05	.02

Huom. B = standardoimaton beta, R² = selitysaste, ΔR² = selitysasteen muutos, ***p < .001, **p < .01, *p < .05.

Taulukko 10. Työholismin ja kokonaisvaltaisen korona-ajan kokemuksen yhteys **työuupumukseen** eri oppilaitoksissa.

	Työuupumus								
	Peruskoulu			Lukio			Ammatillinen koulutus		
	Askel 1 B	Askel 2 B	Askel 3 B	Askel 1 B	Askel 2 B	Askel 3 B	Askel 1 B	Askel 2 B	Askel 3 B
Ikä	-.04	.09	.09	-.07	.10	.10	.35*	.25	.25
Sukupuoli	.20	.43	.43	-.08	.15	.18	-.90	-.64	-.64
Viikkotyötunnit	.10	-.08	-.08	.10	.02	.01	-.06	-.15	-.15
Ohjattavien määrä	.05	.16	.16	.17	.22	.21	.00	-.01	-.01
Työholismi		.51***	.52***		.50***	.51***		.34*	.34*
Korona-ajan kokemus		.07	.07		-.001	.007		-.25*	-.25*
Työholismi*korona-ajan kokemus			-.04			-.08			-.02
R ²	.02	.22**	.22**	.04	.34**	.34**	.11	.24**	.24*
ΔR ²		.20***	.002		.29***	.006		.13**	.00

Huom. B = standardoimaton beta, R² = selitysaste, ΔR² = selitysasteen muutos, ***p < .001, **p < .01, *p < .05.