

**Luokanopettajien työuupumus ja alanvaihtosuunnitelmat  
koronakeväänä 2021**

Inka Leinonen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Syyslukukausi 2022

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Leinonen, Inka. 2022. Luokanopettajien työuupumus ja alanvaihtosuunnitelmat koronakeväänä 2021. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 42 sivua.**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää luokanopettajien kokema työuupumusta ja alanvaihtosuunnitelmia, sekä sitä missä määrin koronapandemialla oli yhteyttä näihin kokemuksiin. Lisäksi tarkasteltiin syitä luokanopettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla. Tutkimusaineisto koostui 318:sta TESSI-tutkimushankkeessa kerätyistä luokanopettajien ja erityisluokanopettajien kyselylomakevastauksista. Koronapandemian ja opettajien koetun työuupumuksen sekä alanvaihtosuunnitelmien välistä yhteyttä tutkittiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä. Alanvaihtosuunnitelmiin liitettyjä syitä tutkittiin laadullisen sisällönanalyysin avulla.

Tulokset osoittivat opettajien kokeneen vähäistä työuupumusta, ja harvalla opettajalla oli alanvaihtosuunnitelmia. Suurin osa opettajista koki työuupumuksensa pysyneen samana kuin ennen koronapandemiaa. Kuitenkin uupuneimmat opettajat raportoivat kollegoitaan enemmän alanvaihtosuunnitelmia. Raportoitujen alanvaihtosuunnitelmien syistä löydettiin neljä teemaa: pettymys kouluun instituutiona, itsensä etsiminen ammatillisesti, työn kuormittavuus ja terveyteen liittyvät tekijät. Tulosten mukaan opettajat kokivat pandemian eri tavoin, sillä osa koki itsensä jopa vähemmän uupuneeksi, kuin ennen pandemiaa. Koronapandemiaa enemmän opettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla korostuivat koulujen rakenteelliset ongelmat, huono palkkaus sekä oman ammatillisen identiteetin etsiminen. Uutta tietoa tämä tutkimus tarjosi liittämällä terveyteen liittyvät tekijät opettajien alanvaihtosuunnitelmiin.

Asiasanat: luokanopettaja, työuupumus, alanvaihtosuunnitelmat, koronapandemia

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ.....</b>	<b>1</b>
<b>SISÄLTÖ .....</b>	<b>2</b>
<b>1 JOHDANTO.....</b>	<b>3</b>
1.1 Opettajien työuupumuksen teoreettinen tarkastelu.....	4
1.2 Opettajien työuupumus koronapandemian aikana.....	7
1.3 Opettajien alanvaihtosuunnitelmat.....	8
1.4 Tutkimuskysymykset.....	9
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT.....</b>	<b>11</b>
2.1 Tutkimukseen osallistujat ja tutkimusaineiston keruu .....	11
2.2 Mittarit ja muuttujat .....	11
2.3 Aineiston analyysi .....	13
2.4 Eettiset ratkaisut.....	17
<b>3 TULOKSET.....</b>	<b>19</b>
3.1 Luokanopettajien kokema työuupumus ja alanvaihtosuunnitelmat ....	19
3.2 Koronapandemian heijastuminen opettajien työuupumukseen ja alanvaihtosuunnitelmiin.....	21
3.3 Syyt luokanopettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla .....	22
<b>4 POHDINTA.....</b>	<b>27</b>
4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	27
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet.....	30
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>35</b>

# 1 JOHDANTO

Keväällä 2020 koronapandemian alkaessa opettajien työhyvinvointi ja jaksaminen nousivat erityisesti tapetille (Kim & Asbury 2020; Warinowski ym. 2021). Kansainvälinen tutkimus on osoittanut, että opettajien työ on yksi vaativimmista (Johnson ym. 2005). Opettajien ammattiryhmän on todettu myös uupuvan muita ammattiryhmiä helpommin (Herman ym. 2020). Suomessa opettajat myös kokevat stressiä ja työuupumusta useammin kuin muiden alojen edustajat (Perkiö-Mäkelä & Ervasti 2013). Myös Opetusalan ammattijärjestön (OAJ) toteuttaman työolobarometrin (Golnick & Ilves 2022) tuloksista ilmenee, että opettajien kokemus työhyvinvointi on viime vuosina ollut laskussa. Lisäksi viimeisimmässä työolobarometrissa todettiin, että 60% opettajista koki työmääränsä lisääntyneen tai töitä olevan liikaa. Työstä johtuvaa stressiä koki entistä suurempi joukko opettajia (Golnick & Ilves 2022). Yleisen työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin lasku on ollut Työ- ja elinkeinoministeriön (2020) mukaan jo pidemmän aikaa yleinen kehityssuunta kunta-alalla.

Myös mediassa opettajien työmäärän lisääntyminen sekä työtyytyväisyyden lasku on puhuttanut, ja keskustelu opettajien työhyvinvoinnista kiihtyi koronapandemian aikana (Luukkainen, 2022; Ursin 2022; Åkman 2021). Korona-aikana syntyi paljon yleistä keskustelua opettajien työuupumuksesta sekä opettajan työn yhteiskunnallisesta merkityksestä, mikä oli osaltaan seurausta laajemmasta kunta-alalla syntyneestä keskustelusta. Lopulta keskustelu kunta-alan paremmista työolosuhteista ja palkkioista sai opettajat liittymään kunta-alan lakoon keväällä 2022. Opettajien kuormittavasta työtilanteesta kertoo myös OAJ:n (2020) artikkeli, jossa todetaan, etteivät opettajien työolosuhteet tai palkka vastaa opettajien työn nykyistä vaativuutta tai koulutusta.

Salmela-Aro kollegoineen (2020) totesi opettajien olevan suuremmassa riskissä uupua koronapandemian alussa tehdyssä tutkimuksessa aikaisempiin vuosiin verrattuna. Pandemian pelättiinkin uuvuttavan opettajat ja moni pelkäsi jopa opettajien joukkopakoa alalta, sillä yhä useampi opettaja raportoi pohtivansa alan vaihtoa (OAJ 2022). Opettajien uupumisen on nähty vaikuttavan oppilaiden

oppimiseen, opettajan työn latuun sekä koulujen ilmapiiriin kielteisesti (Lerkkanen ym. 2020; Saloviita & Pakarinen 2021). Craver-Thomas ja Darling-Hammond myös (2017) toteavat, että opettajien poistuminen alalta voi merkitä kasvavia kustannuksia kouluille ja koulutusjärjestelmälle.

Opettajien alanvaihtosuunnitelmat ovat kiinnostaneet tutkijoita jo pitkään (Räsänen ym. 2020). Koronapandemian heijastumista opettajien alanvaihtosuunnitelmiin on tutkittu jonkin verran. Collie (2022) kuitenkin toteaa, että opettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla olevia syitä on tutkittu verrattain vähän.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää luokanopettajien koettua työuupumusta ja alanvaihtosuunnitelmia keväällä 2021, jolloin koronapandemia oli heijastunut opettajien työhön yli vuoden ajan. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään koronapandemian yhteyttä opettajien työuupumukseen ja alanvaihtosuunnitelmiin. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös mahdollisia syitä luokanopettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla.

## **1.1 Opettajien työuupumuksen teorettinen tarkastelu**

Työhyvinvointia on tarkasteltu laajasti käytetyn Bakkerin ja Demeroutin (2007) Job Demands- Resources (JD-R) Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin kautta, jonka tavoitteena on esittää teorettinen rakenne työhyvinvoinnille. JD-R -mallia voidaan hyödyntää eri alojen työntekijöiden työhyvinvoinnin tutkimuksessa, mutta sitä on käytetty myös laajasti opettajien työhyvinvoinnin tarkastelussa (Collie ym. 2020; Dicke ym. 2018), erityisesti koronapandemian aikana tehdyissä tutkimuksissa (Collie 2021; Collie 2022; Pöysä ym. 2021; Salmela-Aro ym. 2020). Mallin ytimessä on työn vaatimukset (Demands) ja työn voimavarat (Resources). Voimavarat auttavat työssä jaksamisessa ja tukevat työhyvinvointia, kun taas vaatimukset ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai työorganisaatiossa itsessään piileviä rakenteellisia tekijöitä, jotka kuormittavat tai haastavat työntekijää ja tämän työhyvinvointia. Vaatimusten kasvaessa työssä selviämiseen vaaditaan erityisiä ponnisteluja. Demerouti kollegoineen (2001) käyttää vaatimuk-

sista myös nimitystä stressitekijä. Vaatimusten kasvaessa työn voimavarat ylittäviksi, on työntekijä vaarassa uupua. Bakkerin ja Demeroutin (2007) mukaan tällöin puhutaan työuupumuksesta. Hakanen kollegoineen on todennut (2006), että työuupumus altistaa erityisesti opettajat myös terveysongelmille sekä heikentää sitoutumista itse työhön ja työorganisaatioon. Puolestaan työn voimavarat sitouttavat opettajia työhönsä sekä työyhteisöön. Näistä kahdesta rinnakkaisesta tapahtumasta Hakanen käyttää nimiä energiapolku ja motivaatiopolku.

Työhyvinvointia ja työuupumusta pidetään usein vastakkaisina käsitteinä. Työuupumuksen nähdään kehittyvän pitkän ajan kuluessa, usean eri tekijän myötävaikutuksesta, vaikkakin uupumisen prosessi on hyvin yksilöllinen (Demerouti ym. 2001; Mäkikangas ym. 2021). Hockeyn teorian (1997) mukaan työuupumukselle altistuneelle työntekijälle on tyypillistä yrittää kompensoida työn kuormittavista tekijöistä aiheutuvaa raskautta. Pitkällä aikavälillä tämä voi johtaa lisääntyneeseen psyykkiseen ja fyysiseen kuormitukseen ja lopulta uupumukseen ja muihin mahdollisiin terveysongelmiin (Montgomery & Rupp 2005). Madiganin ja Kimin (2021) mukaan työuupumus on fyysinen tila, jolloin työntekijä ei pysty suoriutumaan työstään enää haluamallaan tavalla. He korostavat, että työhyvinvointi taas viittaa enemmän kokonaisvaltaiseen psyykkiseen kokemukseen. Työuupumus voidaan nähdä työhyvinvoinnin yhtenä osa-alueena, jossa hyvinvoinnin negatiiviset puolet kulminoituvat.

Tutkimuskentällä ei ole yhtä selkeää teoreettista mallia työuupumukselle. Yksi yleisimmistä on Maslachin ja kollegoiden (2001) esittämät kolme työuupumuksen ulottuvuutta, jotka pyrkivät kuvaamaan osaltaan työuupumuksen syntä: uupumusasteinen väsymys (exhaustion), työstä etääntyminen (disengagement) ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (inadequacy). Työstä etääntymisen rinnalla on myös käytetty käsitettä kyynistyminen (cynicism) (Feldt ym. 2013). Tässä tutkimuksessa työuupumusta kuvataan Maslachin ja kollegoiden (2001) työuupumuksen kolmen ulottuvuuden kautta.

Käsitteiden moninaisuuden lisäksi tutkijoiden keskuudessa on ollut keskustelua työuupumuksen eri ulottuvuuksien mahdollisesta keskinäisestä kau-

saalisuudesta, jolloin on pyritty selvittämään, mikä niistä muodostuu ensimmäisenä ja mitkä olisivat sille seurausta. Tästä ei ole kuitenkaan täyttä yksimielisyyttä. Maslach ja Leiter (2016) pitävät uupumusasteista väsymystä kuitenkin työuupumuksen kulmakivenä, jolloin sen ajatellaan olevan lähes aina läsnä työuupumuksen muodostuessa. Myös Mäkikangas kollegoineen esittää tutkimuksessaan (2021) erityisesti pitkittyneen väsymyksen edeltävän työuupumusta. He myös huomasivat, että uupumusasteinen väsymys ei yksin johda työstä etäännyttämiseen, kuten myös Maslach ja Leiter (2016) ovat aiemmin esittäneet, vaan uupumusasteinen väsymys heikentää entisestään ammatillista itsetuntoa. Merkittävää oli, että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen on suuremmassa roolissa työuupumuksen muodostumisessa kuin aikaisemmassa kirjallisuudessa on todettu.

Opettajat ovat tutkimusten mukaan muihin ammattiteihin nähden helposti uupuva ammattiryhmä (Herman ym. 2020; Johnson ym. 2005; Maslach & Leiter 2016). Mauno kollegoineen on havainnut (2017) opettajien kohtaavan työssään usein niin määrällisiä, kuin laadullisia kuormittavia tekijöitä. Näistä esimerkkeinä ovat työmäärä (määrällinen) ja vuorovaikutus oppilaiden ja huoltajien kanssa (laadullinen). Usein opettajan työhön liittyy myös kognitiivisia ponnisteluja, kuten opetettavan aineen hallinta. Nämä kaikki yhdessä voivat kasaantua liiallisiksi työhyvinvointia heikentäviksi kuormittaviksi tekijöiksi, mikäli työhyvinvointia tukevat työn voimavaratekijät ovat heikot.

Opettajien työuupumuksella on havaittu olevan negatiivisia seurauksia opettajan oman työhyvinvoinnin lisäksi muun muassa opettaja-oppilassuhteelle, oppilaiden oppimiselle ja motivaatiolle (Arens & Morin 2016; Herman ym. 2018; Saloviita & Pakarinen 2021), opettajan kiinnittymiselle työyhteisöön (Hakanen ym. 2006) sekä opettajan työn laadulle (Lerkkanen ym. 2020; Madigan & Kim 2021a). Tämän vuoksi opettajien työuupumuksen tarkastelu ja työuupumusta lisäävien tekijöiden selvittäminen on erittäin tärkeää. Kun opettajien työuupumusta on tarkasteltu muun muassa Maslachin ja kollegoiden (2001) kolmen työuupumuksen ulottuvuuden kautta, uupumusasteisen väsymyksen on todettu olevan yhteydessä työn heikkoon laatuun ja vähäiseen työmotivaatioon. Työstä

etääntymisen nähdään liittyvän negatiiviseen suhtautumiseen muun muassa itse työhön sekä oppilaisiin, vanhempiin ja huoltajiin (Maslach ym. 2001). Hakanen kollegoineen (2006) esittää, että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen heijastuu negatiivisesti myös opettajan kokemaan ammatilliseen kompetenssiin ja ammatillisiin saavutuksiin.

## 1.2 Opettajien työuupumus koronapandemian aikana

Keväällä 2020 pandemiaksi levinnyt koronavirus toi opettajat nopeasti uusien haasteiden äärelle, eivätkä kaikki saaneet tarvitsemaansa tukea kouluarjen uudelleen määrittelemiseen ja ylläpitämiseen (Kim & Asbury 2020; Salmela-Aro ym. 2020). Vaikka Pöysän ja kollegoiden (2021) tutkimuksessa huomattiin, että lisääntyneet haasteet altistivat osan opettajista entistä voimakkaammalle kuormitukselle ja stressille, oli osa opettajista MacIntyren ja kollegoiden (2020) tutkimuksen mukaan työhönsä edelleen sitoutuneita lisääntyneestä kuormituksesta huolimatta.

Salmela-Aro kollegoineen (2020) huomasi tutkimuksessaan pandemian aikana opettajien työssä uupumisen riskin kasvaneen. Kim ja Asbury (2020) myös havaitsivat opettajan työhön syntyneen uusia stressitekijöitä: epävarmuus tulevista, huoli oppilaista ja entisestään lisääntynyt työmäärä. Uudet stressitekijät osaltaan myös heijastuivat opettajien työhyvinvointiin. Collien (2021) mukaan kuitenkin hyvät ihmissuhteet, kollegiaalinen tuki ja opettajan autonomiaa tukeva johto auttoivat opettajia jaksamaan työssään pandemian aikana.

Salmela-Aron ja kollegoiden (2020) mukaan opettajat kokivat pandemian tuomat uudet haasteet ja stressitekijät hyvin eri tavoin. Pöysä kumppaneineen (2021) huomasi, että osa opettajista koki paljon stressiä, mutta toisaalta osalla opettajista koettu stressi lisäsi myös motivaatiota työhön. Tällöin opettajat näkivät haasteet enemmänkin mahdollisuutena ammatilliseen kehittymiseen kuin kuormittavana tekijänä. Vaikka opettajien työhyvinvointia ja työuupumusta on jonkin verran tutkittu myös korona-aikana, ei ole juurikaan selvitetty sitä, mikä rooli nimenomaan koronapandemialla on työuupumuksen kokemuksissa. Tässä



tutkimuksessa tarkastellaan, missä määrin opettajat raportoivat työuupumusta keväällä 2021, kun koronapandemia oli jatkunut yli vuoden ajan.

### 1.3 Opettajien alanvaihtosuunnitelmat

Alanvaihdosta puhutaan, kun työntekijä siirtyy vapaaehtoisesti nykyiseltä ammattialtaan kokonaan toiselle. Opettajien kohdalla on kuitenkin tärkeää erottaa alanvaihto ja työtehtävien vaihto ammattialan sisällä, vaikka tutkimuskirjallisuudessa niitä käytetään joskus toistensa synonyymeina (Boe ym. 2008; Grissom ym. 2016; Räsänen ym. 2020.) Alanvaihto ja alanvaihtosuunnitelmat ovat käsitteinä lähellä toisiaan, mutta suunnitelmat ennustavat aikomuksia ja käyttäytymistä ennen sen varsinaista toteutumista käytännössä (Ajzen 1991). Tällöin alanvaihtosuunnitelmat todennäköisesti ennustavat mahdollista tulevaa alanvaihtoa, minkä on todettu pitävän paikkansa erityisesti opettajien kohdalla (Boe ym. 2008). Räsänen kollegoineen (2020) havaitsi, että puolet opettajista harkitsi alanvaihtamista. Opettajien alanvaihtamista pidetään erittäin huolestuttavana ilmiönä koulutussektorilla. Opettajien alanvaihtosuunnitelmien ja niiden taustalla olevien syiden tarkastelu on tärkeää, jotta voitaisiin paremmin edistää opettajien alalla pysymistä.

Opettajien alanvaihtoon on havaittu heijastuvan useita eri tekijöitä niin työympäristöstä kuin opettajien omasta sitoutumattomuudesta alalle (Goddard & Goddard 2006; Pyhälto ym. 2011). Opettajien itsensä nimeämiä syitä opettajien alanvaihdon taustalla on tutkittu toistaiseksi vähän, mutta Räsänen kollegoineen (2020) havaitsi opettajien harkitsevan alanvaihtoa monien eri tekijöiden seurauksena. Syyt liittyivät niin henkilökohtaisiin kuin myös laajempiin rakenteellisiin tekijöihin. Koulusysteemin toimimattomuus, työmäärä, haastavat vuorovaikutussuhteet ja sitoutumattomuus alalle olivat tutkimuksessa esille tulleet keskeisimmät syyt alanvaihdon taustalla. Lisäksi Yhdysvalloissa opettajien alanvaihtoon on heijastunut koulujen eriytyminen, opettajien osaaminen ja ominaisuudet, opetettavan aineen luonne ja hallinta sekä työolosuhteet (Craver-Thomas & Dar-

ling-Hammond 2017). Madiganin ja Kimin tutkimus (2021b) osoittaa, että pitkittynyt työuupumus on useimmiten yhteydessä opettajien halukkuuteen etsiä töitä opetusalan ulkopuolelta. Alanvaihtojatukset tyypillisesti lisääntyvät, kun työn vaatimuksia on liikaa suhteessa työn voimavaroihin (Houkes ym. 2001). Tässä tutkimuksessa selvitetäänkin, missä määrin opettajien raportoima työuupumus ja alanvaihtosuunnitelmat ovat yhteydessä toisiinsa.

Elfers kollegoineen (2017) on huomannut, että alanvaihtoa suunnittelevat opettajat ovat myös yleensä vastavalmistuneita, uusia opettajia tai alalla jonkin aikaa jo olleita, kokeneita opettajia. Lisäksi he ovat huomanneet, että kokeneiden opettajien alanvaihto on uusia opettajia yleisempää. Kokeneiden opettajien alanvaihto nähdään erityisen huolestuttavana, sillä he vievät mukanaan paljon kokemusta ja osaamista, josta myös uudet opettajat hyötyisivät työyhteisössä (Räsänen ym. 2020). Lisäksi Van Droogenbroeck ja Spruyt (2016) havaitsivat, että miesopettajat ovat halukkaampia vaihtamaan alaa kuin naiset.

Opettajien alanvaihtoaikeita on tutkittu jonkin verran korona-aikana. Esimerkiksi Collie (2022) havaitsi selvittäessään opettajien alanvaihtoaikeita korona-aikana, että aikapaine ja oppilaiden häiritsevä käytös olivat opettajan alanvaihtoaikeiden taustalla. Hybridiopetus kuormitti opettajia ja lisäsi sitä kautta heidän aikomuksiaan vaihtaa alaa. Aiemmin on esitetty, että suomalaisten opettajien alanvaihtoaikeet ovat viime aikoina lisääntyneet (OAJ 2021). Vertailua mahdollisesta muutoksesta on kuitenkin hankala tehdä, sillä suurin osa tutkimuksista ei ole seurannut samoja opettajia pidemmän aikaa. Tässä tutkimuksessa kartoitetaan, onko koronapandemia opettajien itsensä mielestä vaikuttanut heidän alanvaihtosuunnitelmiinsa.

## **1.4 Tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää luokanopettajien kokemaa työuupumusta ja alanvaihtosuunnitelmia. Lisäksi tutkimuksessa pyrittiin selvittämään koronapandemian yhteyttä opettajien työuupumukseen ja alanvaihtosuunnitelmiin sekä mahdollisia syitä luokanopettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla.

Vaikka opettajien työuupumusta on selvitetty paljon ja sen on todettu viime vuosina lisääntyneen, ei tiedetä tarkemmin, miten nimenomaan koronapandemia on heijastunut työuupumuksen kokemuksiin. Lisäksi opettajien on todettu pohtivan alan vaihtoa yhä enenevässä määrin. Tämä tutkimus pyrkii täyttämään aiemmassa kirjallisuudessa olevan aukon selvittämällä, onko koronapandemialla ollut opettajien mielestä merkitystä heidän työuupumuksen kokemuksiinsa ja alanvaihtosuunnitelmiinsa. Lisäksi tutkimus täydentää aiempaa tutkimusta kysymällä opettajilta itseltään, kuinka todennäköisenä he pitävät alan vaihtamista ja selvittämällä syitä mahdollisten alanvaihtoaikoiden taustalla. Opettajien itsensä raportoimat syyt kertovat tarkemmin alanvaihtoaikoista ja niiden syistä. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Missä määrin luokanopettajat raportoivat työuupumusta ja alanvaihtosuunnitelmia? Onko koetulla työuupumuksella yhteyttä alanvaihtosuunnitelmiin?
2. Missä määrin luokanopettajat kokivat koronapandemian vaikuttaneen työuupumukseensa ja alanvaihtosuunnitelmiinsa? Ovatko koronapandemian aikana koetut muutokset työuupumuksessa ja alanvaihtosuunnitelmissä yhteydessä toisiinsa?
3. Millaisia syitä luokanopettajat raportoivat alanvaihtosuunnitelmiansa taustalla?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimukseen osallistujat ja tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin kyselytutkimuksena osana laajempaa Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom (TESSI) -tutkimushanketta (Lerikkanen & Pakarinen 2017–2021). TESSI-hankkeen tavoitteena on selvittää opettajien ja oppilaiden hyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä (Lerikkanen & Pakarinen 2021).

Aineisto kerättiin keväällä 2021 sähköisellä Webropol -kyselylomakkeella, joka lähetettiin eri puolilla Suomea toimiville luokanopettajille ja erityisluokanopettajille. Kyselyyn osallistui yhteensä 318 vastaajaa, joista naisia oli 247 (77,7 %) ja miehiä 68 (21,4 %). Sukupuolensa jätti ilmoittamatta kolme vastaajaa (0,9 %). Vastaajien ikä vaihteli 24 ja 68 vuoden välillä. Naiset olivat iältään 24–68-vuotiaita ( $ka = 46.18$ ,  $kh = 9.49$ ), ja miehet vastaavasti 29–63-vuotiaita ( $ka = 46.43$ ,  $kh = 9.93$ ). Sukupuolensa vastaamatta jättäneet olivat iältään 50–60-vuotiaita ( $ka = 54.00$ ,  $kh = 5.29$ ).

Työkokemusta kasvatus- ja opetusosalta naisilla oli yhdestä vuodesta 41 vuoteen, ja miehillä vuodesta 36 vuoteen. Sukupuolensa ilmoittamatta jättäneillä työkokemusta oli neljästä vuodesta 30 vuoteen. Aineistonkeruun aikana vastaajat työskentelivät luokanopettajina ( $N = 264$ ; 83,0%) tai erityisluokanopettajina ( $N = 54$ ; 17,0%). He olivat olleet nykyisessä työtehtävässään alle vuodesta 33 vuoteen.

### 2.2 Mittarit ja muuttujat

Tutkimus toteutettiin Mixed methods eli monimenetelmätutkimuksena, sillä aineiston analysoinnissa käytettiin sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. Opettajien työuupumusta ja sen yhteyttä opettajien alanvaihtosuunnitelmiin tutkittiin määrällisesti. Myös koronapandemian yhteyttä työuupumukseen tutkittiin määrällisin menetelmin. Opettajien alanvaihtosuunnitelmien syistä kerättiin avovastauksista koostuva laadullinen aineisto. Merriamin ja Tisdellin mukaan

(2015) laadullinen aineisto parhaimmillaan tarjoaa kattavampaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä kuin pelkkä määrällinen tutkimusaineisto. Näin ollen on perusteltua toteuttaa tutkimus käyttäen molempia aineistonkeruu- ja analysointitapoja.

### **Työuupumus**

Työuupumusta mitattiin suomennetulla Bergen Burnout Inventorylla (BBI-9) (Feldt ym. 2013). Kysymykset oli jaettu kahteen osaan, joista ensimmäinen koski työuupumuksen kokemuksia lukuvuonna 2020–2021 (korona-aika), ja toinen osa koettua muutosta työuupumusta mittaavissa väittämässä verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa. Ensimmäisessä osassa käytettiin kuusiportaista (1 = Täysin eri mieltä – 6 = Täysin samaa mieltä) ja jälkimmäisessä kolmeportaista Likertasteikkoa (1 = Enemmän, 2 = Saman verran, 3 = Vähemmän).

BBI-9 mittaa työuupumuksen kolmea ulottuvuutta: uupumusasteinen väsymys, työstä etääntyminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Jokaista ulottuvuutta mitattiin kolmella väittämällä. Työuupumusta kuvaavista ulottuvuuksista muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, joiden reliabiliteettia mitattiin Cronbachin alfa -kertoimilla (uupumusasteinen väsymys  $\alpha = .766$ , työstä etääntyminen  $\alpha = .867$  ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen  $\alpha = .793$ ). Näistä kolmesta ulottuvuudesta muodostettiin edelleen yleistä työuupumusta mittaava keskiarvosummamuuttuja (Cronbachin alfa =  $.885$ ). Lisäksi koettua työuupumuksen muutosta verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa kuvaava keskiarvosummamuuttuja (Cronbachin alfa =  $.812$ ) muodostettiin muutosta mittaavien väittämien kautta.

### **Alanvaihtosuunnitelmat**

Opettajien alanvaihtosuunnitelmia mitattiin kolmella Likert-asteikollisella kysymyksellä, joiden vastausasteikko vaihteli kysymyksestä riippuen. ”Kuinka usein sinulla on alanvaihtosuunnitelmia?” -muuttujan vastausasteikko oli 1 = Ei koskaan – 7 = Päivittäin, ”Kuinka todennäköisenä pidät, että vaihdat alaa tämän lukuvuoden jälkeen?” 1 = Erittäin epätodennäköistä – 5 = Erittäin todennäköistä ja ”Missä määrin koronaepidemia on lisännyt suunnitelmiasi vaihtaa alaa?” vastausasteikko oli 1 = Ei lainkaan – 4 = Kokonaan. Lisäksi opettajia, jotka ilmoittivat

suunnittelevansa alanvaihtoa, pyydettiin vastaamaan avoimeen kysymykseen ja kertomaan vapaasti syitä alanvaihtosuunnitelmien taustalla.

Alanvaihtosuunnitelmista kaksi ensimmäistä kysymystä ("Kuinka usein sinulla on alanvaihtosuunnitelmia?" ja "Kuinka todennäköisenä pidät, että vaihdat alaa tämän lukuvuoden jälkeen?") uudelleenkoodattiin yhdistelemällä luokkia, koska kussakin alkuperäisessä luokassa (1= Ei koskaan - 7= Päivittäin; 1= Ei lainkaan - 5= Erittäin epätodennäköistä) havaintoja oli liian vähän analyysin mielekkyyden kannalta. Muuttujassa "Kuinka usein sinulla on alanvaihtosuunnitelmia?" uudet luokat ovat: Harvoin (n= 222; 69,8%), Silloin tällöin (n= 53; 16,4%) ja Usein (n= 44; 13,8%). Muuttujassa "Kuinka todennäköisenä pidät, että vaihdat alaa tämän lukuvuoden jälkeen?" uudet arvot olivat: Epätodennäköistä (n = 277; 87,1%), Ei epätodennäköistä eikä todennäköistä (n = 30; 9,4%) ja Todennäköistä (n= 10; 3,1%). Yksi opettaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen.

Muuttuja, joka mittaa koettua koronapandemian aiheuttamaa muutosta alanvaihtosuunnitelmiin, uudelleenkoodattiin neljäportaisesta (1 = Ei lainkaan, 4 = Kokonaan) kolmiluokkaiseksi muuttujaksi, sillä havaintoja oli vähän luokissa 3 = Suurimmaksi osaksi ja 4 = Kokonaan. Uudet arvot olivat 1 = Ei lainkaan (n = 193; 60,3%), 2 = Jonkin verran (n = 102; 32,1%) ja 3= Kokonaan (n = 19; 6,0%).

Syitä opettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla mitattiin yhdellä avokysymyksellä: "Jos pohdit alanvaihtoa, niin kerro vielä, miksi pohdit alanvaihtoa". Goddar ja Goddar (2006) ovat todenneet yhden avokysymyksen olevan hyvä menetelmä selvittämään vastaajien nimeämiä syitä aikomustensa takana.

## 2.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin IBM SPSS 26 -ohjelmistolla. Tarkoituksena oli tarkastella alanvaihtosuunnitelmien ja työuupumusta kuvaavia keskiarvosumma-  
muuttujien (uupumusasteinen väsymys, työstä etäännyminen, ammattillisen itsetunnon heikentyminen) välistä yhteyttä monimuuttujaisen varianssianalyysin (MANOVA) avulla.

Monimuuttujainen varianssianalyysi mahdollistaa useiden parivertailujen tarkastelun yhtäaikaisesti (Bray & Maxwell 1985; Metsämuuronen 2011), mikä oli tämän tutkimuksen tavoitteen kannalta oleellista. Ryhmien parittaiset vertailut toteutettiin Bonferroni -menetelmällä.

Analyysissä käytettiin Pearsonin korrelaatiokerrointa, sillä aineistossa työuupumusta mittaavat muuttujat olivat riittävän normaalijakautuneita parametristen testien käyttämiseen (Tähtinen ym. 2020). Työuupumusta kuvaavien muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty Taulukossa 1.

Koetun työuupumuksen muutoksen ja koettujen alanvaihtosuunnitelmien muutosta mittaavien muuttujien osalta käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, sillä kyseiset muuttujat eivät ole välimatka-asteikollisia muuttujia (Tähtinen ym. 2020).

## Taulukko 1

*Työuupumusta kuvaavien muuttujien väliset korrelaatiot (N = 317)*

Muuttuja	<i>n</i>	1	2	3
1. Uupumusasteinen väsymys	317	-	.468***	.457***
2. Työstä etääntyminen	317		-	.801***
3. Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen	317			-

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ ;  $n$  = vastaajien määrä

## Laadullisen aineiston analyysi

Opettajien raportoimia syitä alanvaihtosuunnitelmien taustalla analysoitiin laadullisesti temaattisella, aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä (Braun & Clarke 2006; Tuomi & Sarajärvi 2018). Opettajien kirjaamista vastauksista analyysiin valittiin tutkimuksen kannalta oleelliset vastaukset. Pois jätettiin muun muassa tyhjät vastaukset sekä vastaukset, jotka eivät tarjonneet syytä alanvaihtosuunnitelmien taustalla tai joissa ilmaistiin, ettei aikomusta alanvaihtoon ole. Lisäksi analyysistä jätettiin pois vastaukset, joissa opettaja raportoi jäävänsä eläkkeelle, koska eläköitymisen ei nähty olevan alanvaihdon syy henkilön siirtyessä kokonaan pois työelämästä.

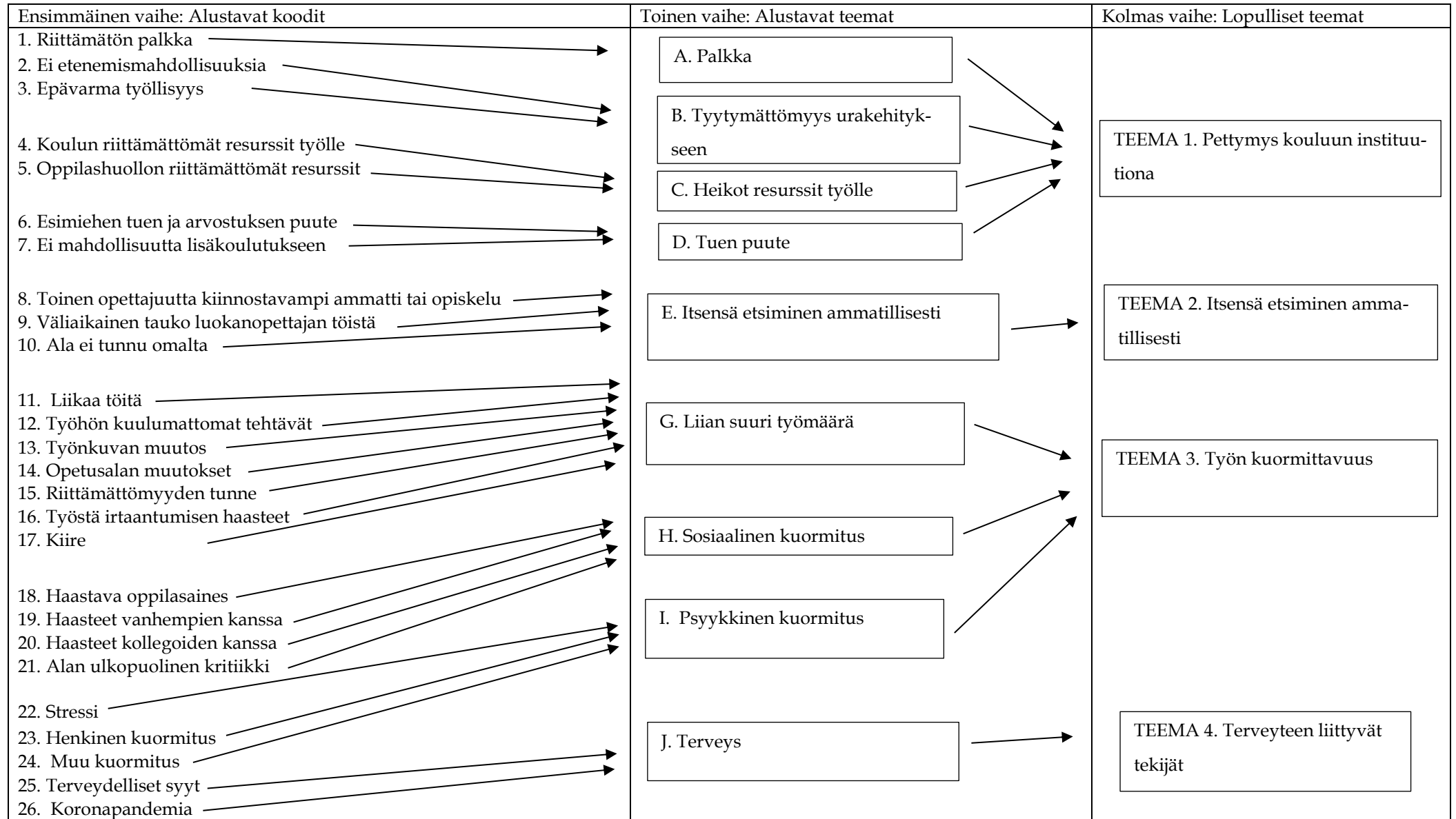
Ennen aineiston käsittelyä tutkimusaineisto pseudonymisoitiin antamalla jokaiselle opettajalle numerokoodit heidän identiteettinsä suojaamiseksi (Hayes & Kuyumdzhieva 2021). Analyysin helpottamiseksi vastaukset nimettiin järjestyksessä, jossa ne oli tallennettu Excel-taulukkoon. Näin ollen nimetty vastaus O2 tarkoittaa aineistossa toisena löytyvää opettajan vastausta.

Ensimmäisessä analyysin vaiheessa opettajien vastaukset pelkistettiin etsimällä tutkimukselle merkityksellisiä ilmaisuja, joille annettiin alustavat koodit (Taulukko 2) (Alasuutari 2012; Tuomi & Sarajärvi 2018). Alustavia koodeja löydettiin lopulta 26.

Seuraavaksi aineisto klusteroitiin alustavien koodien pohjalta (Tuomi & Sarajärvi 2018). Alustavista koodeista etsittiin sisällöllisesti samankaltaisuuksia, jotka olivat tutkimuksen kannalta olennaisia. Näistä muodostettiin alustavat teemat. Viimeiseksi alustavien teemojen pohjalta muodostettiin lopulliset neljä teemaa abstrahoimalla aineisto. Tarkoituksena oli hahmottaa alustavista teemoista ydinsanoma, jolloin pyrittiin myös vastamaan tutkimuskysymykseen ”Millaisia syitä luokanopettajat raportoivat alanvaihtosuunnitelmiansa taustalla?”.



**Taulukko 2**



## 2.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen teossa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012) ohjeistamia hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. TESSI-tutkimushanke oli saanut myönteisen ennakoarvion ennen tutkimuksen toteuttamista Jyväskylän yliopiston eettiseltä toimikunnalta. Tutkimushanke vastasi tietosuojailmoituksesta ja tutkimuksesta tiedottamisesta. Ennen tutkimuksen toteuttamista vastaajilta pyydettiin tietoon perustuva kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta, sillä heille tarjottiin tietoa tutkimukseen osallistumisesta, tutkimuksen tavoitteista ja aineiston käsittelyyn liittyvistä eettisistä periaatteista (Kuula 2015). Tutkimukseen osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen ja osallistuminen tutkimukseen oli mahdollista keskeyttää milloin vain ilman mitään seuraamuksia (Kuula 2015). Tutkittavista ei kerätty heitä yksilöiviä tietoja.

Tutkimusaineisto kerättiin osana TESSI-tutkimushanketta, jolloin tämän tutkimuksen tekijä ei ollut missään vaiheessa itse yhteydessä tutkimukseen osallistujiin eikä hänellä ollut henkilökohtaista suhdetta tutkittaviin. Tutkimusaineistoa säilytettiin hyvien eettisten käytänteiden mukaan salasanasuojatulla kovalevyllä tutkimuksen tekemisen ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Ennen aineiston luovuttamista, tämän tutkimuksen tekijä allekirjoitti kirjallisen sitoumuksen, joka velvoittaa aineiston tietoturvallisen säilyttämisen ja käsittelyn lisäksi vaitiolovelvollisuuteen.

Tutkimusaineisto pseudonymisoitiin antamalla jokaiselle opettajalle numerokoodit heidän identiteettinsä suojaamiseksi (Hayes & Kuyumdzhieva 2021). Kyselylomake sisälsi kuitenkin avokysymyksen, johon luokanopettajat pystyivät itse vastaamaan haluamansa tavalla. Tämä olisi voinut heikentää vastaajien anonymitettä viimeistään aineiston analyysivaiheessa, mikäli tutkittavat olisivat kirjoittaneet tähän kohtaan asioita, joista heidät olisi voinut tunnistaa. Tutkijat eivät enakkoon pystyneet täysin kontrolloimaan, millaisia vastauksia he opettajilta saivat. Vastaajat olisivat halutessaan voineet kirjoittaa tietoisesti tai tiedos-

tamattaaan arkaluonteista tietoa itsestään tai kollegoistaan vastatessaan kysymykseen. Aineistosta ei kuitenkaan löytynyt vastaajien anonymiteettiä heikentävää tai arkaluonteista tietoa tutkittavista.

Tulosten raportoinnissa on pyritty huolellisuuteen, rehellisyyteen sekä kunnioittamaan muuta tiedeyhteisöä (Clarkeburn & Mustajoki 2007; Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksen tekijä on raportoinut huolellisesti tutkimuksen vaiheet sekä viitannut aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tutkimuksen valmistuttua tutkimusaineisto palautettiin TESSI-tutkimushankkeen työryhmälle.

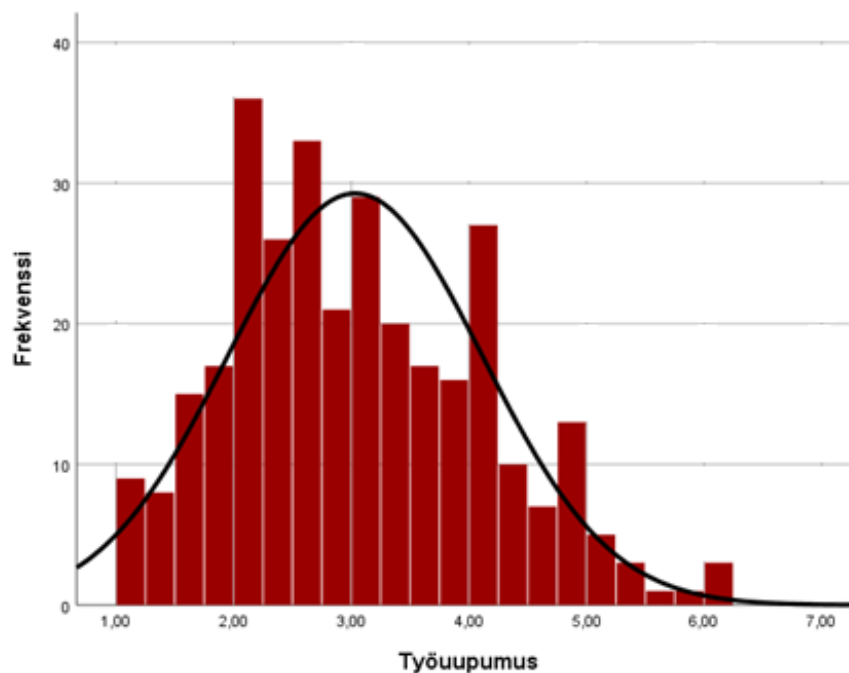
### 3 TULOKSET

#### 3.1 Luokanopettajien kokema työuupumus ja alanvaihtosuunnitelmat

Ensin tarkasteltiin luokanopettajien koettua työuupumusta. Luokanopettajat raportoivat työuupumusta mittauksen ajankohtana suhteellisen vähän. Työuupumuksen vaihteluväli aineistossa oli 1–6, keskiarvo 3.03 ja keskihajonta 1.08 eli valtaosa vastaajista (67.3 %) sijoittuu skaalan keskipisteen ja vähäisen uupumuksen välille. Raportoidun työuupumuksen jakauma on esitetty Kuviossa 1.

#### Kuvio 1

*Työuupumuksen jakauma*



Alanvaihtosuunnitelmien tarkastelussa huomattiin, että kolmasosa luokanopettajista ( $N = 96$ ; 30,2%) raportoi harkitsevansa alanvaihtoa. Opettajista 222 (69,8%) kertoi harkitsevansa alanvaihtoa harvoin. Silloin tällöin alanvaihtoa harkitsi 52 (16,4%) opettajaa. Usein alanvaihtoa raportoi harkitsevansa 44 (13,8%) opettajaa. Puolestaan 277 (87,1%) vastaajista piti epätodennäköisenä, että vaihtaa alaa seuraavan lukuvuoden alkuun mennessä. Opettajista 10 (3,1%) piti alanvaihtoa to-

dennäköisenä seuraavan lukuvuoteen mennessä. Alanvaihtosuunnitelmia ja erityisesti aikomusta vaihtaa alaa seuraavan lukuvuoden alkuun mennessä raportoitiin näin ollen aineistossa keskimäärin vähän.

Taulukossa 3 on esitetty työuupumuksen keskiarvojen ja keskihajontojen jakautuminen alanvaihtosuunnitelmien eri luokissa. Tulosten mukana alanvaihtosuunnitelmia raportoidaan harvoin silloin kun työuupumus koetaan vähäiseksi. Vastaavasti alanvaihtosuunnitelmien kokemuksia ilmeni useammin, kun työuupumusta raportoitiin enemmän.

## Taulukko 2

*Työuupumuksen keskiarvojen ja keskihajontojen jakautuminen alanvaihtosuunnitelmien luokissa. Parivertailut on toteutettu Bonferronin menetelmällä.*

Työuupumuksen ulottuvuudet	Alanvaihtosuunnitelmien esiintyvyys	ka	kh	N	Parivertailut <sup>a</sup> (p-arvo)		
					Harvoin	Silloin tällöin	Usein
Uupumusasteinen väsymys	Harvoin	3.33	1.17	221	-		
	Silloin tällöin	4.01	1.01	52	.000	-	
	Usein	4.50	1.10	44	.000	.111	-
	Yhteensä	3.60	1.21	317			
Työstä etääntyminen	Harvoin	2.19	1.06	221	-		
	Silloin tällöin	3.32	1.08	52	.000	-	
	Usein	4.10	1.27	44	.000	.003	-
	Yhteensä	2.63	1.30	317			
Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen	Harvoin	2.50	1.16	221	-		
	Silloin tällöin	3.54	1.10	52	.000	-	
	Usein	3.88	1.39	44	.000	.497	-
	Yhteensä	2.89	1.31	317			

Huom. ka=keskiarvo, kh=keskihajonta. <sup>a</sup>Bonferoni.

## 3.2 Koronapandemian heijastuminen opettajien työuupumukseen ja alanvaihtosuunnitelmiin

Seuraavaksi tarkasteltiin koettua työuupumuksen muutosta verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa. Työuupumuksen muutosta tarkasteltiin väittämä kerrallaan, jotta saataisiin tarkempi kuva opettajien työuupumuksen mahdollisista muutoksista koronapandemian aikana. Huomattiin, että suurin osa vastaajista koki työuupumuksen pysyneen samana koronapandemian aikana, verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa (Taulukko 4). Vain pieni osa opettajista koki, että työuupumuksen kokemuksia on vähemmän kuin ennen koronapandemiaa. Lisäksi korrelaatiotarkasteluissa huomattiin, että koetulla työuupumuksen muutoksella ja tämänhetkisellä työuupumuksella on tilastollisesti merkitsevä yhteys ( $r = .446, p < .001$ ). Uupuneimmat opettajat kokivat työuupumuksen lisääntyneen keskimäärin enemmän koronapandemian aikana.

### Taulukko 4

*Koettu työuupumuksen muutos verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa*

Väittämät	Kokemus verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa			
	Enemmän	Saman verran	Vähemmän	Yht.
Tunnen hukkuvani työhön.	108	189	18	315
Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia	88	209	14	311
Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laimplyömään läheisiäni	62	234	12	308
Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettavani työsuhteeni.	79	219	10	308
Kyselen alituisesti, onko työlläni arvoa	44	250	13	307
Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa työssäni	45	245	16	306
Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt	34	262	10	306
Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni oppilaita, perheitä tai työtovereitani kohtaan.	62	232	13	307
Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.	49	239	16	304

Verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa, muutokset koetussa työuupumuksessa sekä koetuissa alanvaihtosuunnitelmissa ovat keskenään tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä ( $r = .335$ ,  $p = <.001$ ). Opettajilla, joilla työuupumuksen kokemukset ovat lisääntyneet koronapandemian aikana, myös alanvaihtosuunnitelmat ovat lisääntyneet koronapandemiasta johtuen.

Tarkasteltaessa tarkemmin työuupumuksen ulottuvuuksia huomattiin, että kahdeksan yhdeksästä yksittäisestä koetun työuupumuksen muutosta mittaavasta muuttujasta oli korrelaatiotarkasteluissa tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koetun alanvaihtosuunnitelmien muutoksen kanssa. Ainoa näistä muuttujista, joka ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuun alanvaihtosuunnitelmien lisääntymiseen oli omaa työtä kohtaan asetettujen odotuksien muutosta mittaava muuttuja "Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt" ( $r = .029$ ,  $p = .617$ ).

### 3.3 Syyt luokanopettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla

Vain osa tutkimukseen osallistuneista opettajista vastasi alanvaihtosuunnitelmien syitä selvittävään kysymykseen. Syitä alanvaihtosuunnitelmille kertoi 164 (51,5 %) luokanopettajaa. Syyt alanvaihtosuunnitelmien taustalla vaihtelivat henkilökohtaisista syistä laajempiin, koko koulujärjestelmää koskeviin rakenteellisiin epäkohtiin. Opettajat raportoivat vastauksissaan usein useamman kuin yhden syyn alanvaihtosuunnitelmilleen. Kaikki mainitut syyt teemoiteltiin erikseen.

Neljä laajempaa teemaa oli havaittavissa opettajien raportoimille alanvaihtosuunnitelmille: *Pettymys kouluun instituutiona*, *Itsensä etsiminen ammatillisesti*, *Työn kuormittavuus* ja *Terveys*. Suurin osa vastauksista kuitenkin painottuivat teemoihin *Työn kuormittavuus* ( $N = 211$ ) ja *Pettymys kouluun instituutiona* ( $N = 96$ ).

*Itsensä etsiminen ammatillisesti* sai 31 mainintaa, ja harvimmin alanvaihtosuunnitelmien syyksi mainittiin *Terveys* (N = 10). Opettajien alanvaihtosuunnitelmien laadullisen sisällönanalyysin eteneminen on kuvattu Taulukossa 2.

### **Työn kuormittavuus**

Luokanopettajat kokivat opettajan työn monella eri tavoin kuormittavaksi, sillä alanvaihtosuunnitelmien syynä nostettiin esille työn kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä. Vastauksista pystyi hahmottamaan kuormittuneisuuden jakautumisen sosiaalisesti kuormitukseksi ja sisäiseksi kokemukseksi kuormittuneisuudesta. Lisäksi liian suuri työmäärä koettiin erityisesti kuormittavaksi.

Opettajat pystyivät nimeämään sosiaaliselle kuormitukselle tarkkoja tekijöitä, kuten haasteet oppilaiden (N = 30), vanhempien (N = 22) ja kollegoiden kanssa (N = 5). Myös alan ulkopuolinen opettajan työtä koskeva kritiikki koettiin sosiaalisena kuormituksena (N = 13):

Haastavat huoltajat suurin syy. Oppilaiden huono käytös ja levottomuus. Haluaisin olla puhtaasti opettaja, en sosiaalityöntekijä, poliisi, psykologi, vanhemman korvike jne.... (O44)

Haastavammat lapset ja vanhemmat Hanakalat työtoverit (O94)

Joskus sitä miettii pääsisikö jossain ammatissa henkisesti helpommalla [...] Ja olisiko sellaista työtä, jossa alaan kuulumattomat eivät kommentoi työtä josta eivät tiedä mitään ja jossa he eivät myöskään voisi päättää/vaikeuttaa työhön josta eivät tiedä. (O61)

Opettajat sanoittivat sisäisen kuormituksen kokemusta muun muassa puhumalla yleisesti kuormituksesta (N = 21) tai henkisestä kuormituksesta (N = 11). Vähiten opettajat mainitsivat stressin (N = 3) kokemuksia sisäisenä kuormittajana:

Koen työn liian kuormittavaksi itselleni. Erityisesti lasten kodeista ja ulkopuolelta tulevat jatkuvat paineet stressaavat minua ja ahdistun, kun en pysty hoitamaan työtäni niin hyvin kuin haluaisin ja auttamaan lapsia heidän ongelmissaan - -. (O87)

Opettajat raportoivat kokevansa heillä olevan liikaa töitä ja työtehtäviä (N = 38), joka koettiin työssä erityisesti kuormittavina tekijöinä. Opettajat kokivat, etteivät he voineet tarpeeksi keskittyä nykyisessä tilanteessaan pääasialliseen työtehtäväänsä eli opettamiseen, koska he katsoivat joutuvansa hoitamaan liikaa työnkuvaansa kuulumattomia työtehtäviä (N = 12), kuten erilaisia paperitöitä:



Työnkuva on muuttunut niin paljon työurani aikana. Kiire on lisääntynyt, paineet ovat kasvaneet. Jatkuvasti vaaditaan enemmän ja enemmän eikä mitään vähennetä. Työkuorma vain kasvaa." (O54)

Koulusta on tullut täyden palvelun talo ja yhä vähemmän on kodeilla vastuuta. Paperitöitä on turhan paljon. (O53)

Lisäksi opettajat raportoivat tuskastumista opetuslalla tapahtuneisiin muutoksiin (N = 21): "Työ vaatimuksineen on muuttunut mahdottomaksi. Entisistä hyveistä on tullut pahe. Opettaminen on nykyisin sivuseikka, ja kasvattaminenkin mahdotonta- -"(O77) Kuormittavina tekijöinä koettiin muun muassa integraation mukanaan tuomat isot ryhmäkoot ja erityistä tukea kaipaavien oppilaiden haasteet: "Koronaa enemmän työssäni rasittaa integraatio- -" (O11) Opettajat kokivat, ettei heillä ole riittäviä valmiuksia kohdata kasaantuvia haasteita. Opettajat kokivatkin jatkuvan riittämättömyyden tunteen (N = 5) vaikuttavan alanvaihtosuunnitelmiinsa.

Työkuva on yleisesti muuttunut niin paljon vuosien saatossa. Oppilaiden ongelmat ovat lisääntyneet siinä määrin ja omat voimat ja taidot ei enää riitä. Myöskin paineita isojen ryhmien ja erityisoppilaiden kanssa kuormittavat. - - . (O6)

Alanvaihtosuunnitelmiin vaikutti myös koettu kiire työssä (N = 13) sekä työstä irtaantumisen haasteet vapaa-ajalla (N = 7): "Opettajan työstä ei koskaan voi olla täysin vapaana, vaan asiat seuraavat ajatuksissa väkisinkin vapaa-ajalle." (O5)

### **Pettymys kouluun instituutiona**

Opettajien pettymys kouluun instituutiona piti sisällään useita erilaisia syitä alanvaihdolle. Palkkaus koettiin erityisesti riittämättömänä työn luonteen nähden, mikä sai opettajat suunnittelemaan alanvaihtoa (N= 44): "- -palkka ei vastaa työhön annettua panosta, ei juuri etenemismahdollisuuksia." (O124) Lisäksi opettajat olivat erityisen pettyneitä esimiehiltä saamaansa heikkoon tukeen (N = 14):

- -Vähäinen huomatuksi tuleminen ja positiivisen palautteen saaminen johtoportaan/ pedagogisen asiantuntijan suunnalta. (Oppilailta ja vanhemmilta saan paljon positiivista palautetta.) (O56)

Myös alan koetut heikot etenemismuodollisuudet (N = 6), lisäkoulutuksen heikko saavutettavuus (N = 2) sekä opetus- (N = 9) ja oppilashuollon (N = 9) resurssien riittämättömyys saivat opettajat harkitsemaan alanvaihtoa:

- - Edellisestä työstäni kaipaen hyvää työterveyttä, mahdollisuutta työnohjaukseen ja säännölliseen kouluttautumiseen [...] Kouluttautumisen pitäisi tapahtua omalla ajalla eikä se saisi oikeastaan maksaa mitään, mikä tuntuu kohtuuttomalta. Syntyy vaikutelma, että työntekijöitä ei arvosteta eikä heistä pidetä huolta. (O149)

Koulussa näkee, miten asiat pitäisi tehdä, mutta ei ole resursseja. Erityisluokanopettajana jatkuva turhautuminen oppilashuollon henkilöiden puuttumiseen, lastenpsykiatrian olemattomuus [...] Koululla ei resursseja suureen pahoinvointiin, mitä oppilaille on. - -(O151)

Osa opettajista koki myös työllisyytensä mahdollisuudet heikoiksi (N = 4):

”- -En jaksa enää määräaikaista / sijaisuuksia.” (O1)

### **Itsensä etsiminen ammatillisesti**

Alanvaihtosuunnitelmia raportoivat myös sellaiset opettajat, jotka halusivat väliaikaisesti vaihtaa työtehtäviään kasvatustalouden sisällä tai pitää välivuoden opettajan töistä (N = 4): ”Haluaisin ehkä joskus perehtyä enemmän erityisopetuksen osa-alueisiin, ja esimerkiksi puheterapia kiinnostaa.” (O155)

Vaikka osa halusi kokeilla erilaisia vaihtoehtoja opettajuudelle, raportoivat he kuitenkin palaavansa takaisin opettajan tehtävään jossain vaiheessa tai ainakin pysyvänsä opetusalaalla jossakin toisessa tehtävässä.

Ehkä minun kohdallani voitaisi puhua opintovapaan tai tämänsuuntaisen katkoksen eli hetkeksi pois oravanpyörästä -suunnitelmasta.[...] Palaisin kuitenkin takaisin luokanopettajaksi. (O64)

Osa opettajista raportoi kuitenkin kiinnostusta siirtyä kokonaan pois opetusalaalta. Nimetyt syyt liittyivät kuitenkin muihin tekijöihin kuin itse opettajan työhön (N = 24). Toisin sanoen itse opettajuus ei ollut syy näiden opettajien alanvaihtosuunnitelmille, vaan esimerkiksi opiskelu ja toinen hankittu ammatti, joka veti puoleensa opettajan työtä enemmän eikä kiinnostusta pysyä opettajana siksi ollut: ”Minulla on opiskelupaikka toisessa tiedekunnassa. Tuosta tutkinnosta on valmiina n. 10%.” (O32); ”Työskentely urheilun parissa on intohimoni, joten se on syy, miksi ajoittain on alan vaihto mielessä.” (O66)

Vastaajissa oli myös opettajia, jotka kokivat, ettei opetusala tuntunut heistä omalta (N = 3), jolloin he harkitsivat alanvaihtoa: "Opettajuus ei ole ollut minulle "kutsumusammatti", vaan olen ajautunut tähän ammattiin. - - "(O105)

### **Terveyteen liittyvät tekijät**

Terveys oli vähiten mainittu syy alanvaihtosuunnitelmien taustalla.

Henkilökohtaiset terveysongelmat (N = 3) heijastuivat opettajien alanvaihtosuunnitelmiin: "henkilökohtaiset terveyssyyt -jaksaminen" (O35) Terveysten koettu heikkeneminen liitettiin yhdessä (N = 1) vastauksessa työn rasituksesta palautumiseen: "- - Terveysongelmia, kun ei ehdi palautua." (O46) Lisäksi koronapandemia (N = 7) koettiin uhkana omalle terveydelle. Koronaan sairastumisen pelko heijastui osaltaan opettajien alanvaihtosuunnitelmiin: "- - Pandemian myötä olemme koko ajan viruksen "tulilinjalla" eikä meille ole annettu sellaista etäopetusmahdollisuutta, mikä meille mielestäni kuuluisi. - -" (O17); "Opetustyö on läsnäoloa ja oppilailla ei ole maskeja. Riski saada tartunta on mielestäni suuri. - -"(O22)

## 4 POHDINTA

### 4.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Vaikka opettajien työuupumusta ja alanvaihtosuunnitelmia on tutkittu paljon, toistaiseksi tiedetään vain vähän siitä, miten opettajat kokevat työuupumuksensa ja alanvaihtoaikeensa muuttuneen koronapandemian aikana. Lisäksi opettajia ei ole aiemmassa tutkimuksessa juurikaan pyydetty nimeämään syitä alanvaihtoaikeidensa taustalla. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, missä määrin luokanopettajat kokevat työuupumusta ja alanvaihtosuunnitelmia sekä ovatko nämä kokemukset yhteydessä toisiinsa. Lisäksi haluttiin selvittää, onko koronapandemialla yhteyttä opettajien koettuun työuupumukseen tai alanvaihtosuunnitelmiin. Lopuksi selvitettiin vielä, millaisia syitä luokanopettajat raportoivat alanvaihtosuunnitelmiansa taustalla.

Opettajien koetaan olevan helposti uupuva ammattiryhmä, kuten Maslach ja Leiter (2016) ovat todenneet. Erityisesti koronapandemian aikana opettajien kuormituksen ja uupumisriskin todettiin kasvaneen (Salmela-Aro ym. 2020). Tämän tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittivat, että opettajat kokivat tutkimuksen hetkellä (keväällä 2021) verrattain vähän tai saman verran työuupumusta, kuin aikana ennen koronapandemiaa. Kuitenkin jo ennestään kaikkein uupuneimmat opettajat raportoivat kokevansa uupuneisuutensa lisääntyneen koronapandemian aikana. On todennäköistä, että opettajilla, joilla työssä jaksaminen oli heikkoa aikaisemmin, toi pandemia liian suuria uusia vaatimuksia uupuneimpien opettajien työlle, jolloin uupumuksen kokemus lisääntyi.

Opettajien alanvaihtoaikeet ovat herättäneet huolta, sillä OAJ:n (2021) mukaan 60% opettajista on harkinnut alan vaihtamista. Räsänen ja kollegoiden (2020) aineistossa puolet opettajista harkitsi alan vaihtamista. Sen sijaan tässä tutkimuksessa huomattiin opettajien raportoivan vain vähän alanvaihtosuunnitelmia. Lisäksi suurin osa opettajista piti epätodennäköisenä, että he vaihtaisivat alaa seuraavaan lukuvuoteen mennessä. Näin ollen MacIntyren ja kollegoiden

tutkimustulos (2020) opettajien sitoutuneisuudesta nykyiseen työhönsä koronapandemiasta huolimatta sai vahvistusta. Tulokset vahvistavat näkemystä siitä, että hetkellisen alanvaihtoaikoiden lisäksi on tärkeää selvittää myös, kuinka todennäköisesti henkilöt ovat vaihtamassa alaa tulevaisuudessa.

Koetut alanvaihtosuunnitelmat olivat kuitenkin yhteydessä koettuun työuupumukseen. Alanvaihtoa harkitsivat nimenomaan ne opettajat, jotka kokivat myös uupumusta. Koronapandemia osaltaan myös kiihdytti kaikkein uupuneimpien opettajien alanvaihtosuunnitelmia. Koetun työuupumuksen muutos ja koetun alanvaihtosuunnitelmien muutos koronapandemian aikana olivat keskenään tilastollisesti erittäin merkittävästi yhteydessä. Mitä enemmän koronapandemia oli lisännyt työuupumuksen kokemuksia, sitä useammin opettaja raportoi alanvaihtosuunnitelmia. Näin ollen huomio pitäisi keskittää erityisesti niihin opettajiin, jotka kokivat uupumusoireita jo ennen koronapandemiaa. Kiinnostava havainto oli, että osan opettajista havaittiin odottavan työltään ja aikaansaannoksiltaan vähemmän kuin ennen pandemian alkua. Voidaan ajatella opettajien yrittäneen mukautua pandemian tuomiin uusiin stressitekijöihin, mikä on aiheuttanut osalle opettajista työstä etääntymistä ja näin ollen laskenut työlle asetettuja odotuksia. On huomattava, että läheskään kaikilla opettajilla uupumus ei ollut korona-aikana lisääntynyt, vaan osalla opettajista uupumuksen kokemukset olivat jopa vähäisempiä verrattuna aikaan ennen koronapandemiaa. Tulokset vahvistavat Salmela-Aron ja kollegoiden (2020) sekä Pöysän ja kollegoiden (2021) tutkimustuloksia siitä, että opettajat ovat kokeneet pandemian eri tavoin.

Lopuksi havaittiin opettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla olevan monia syitä. Opettajien vastuksista pystyttiin muodostamaan neljä laajempaa teemaa alanvaihtosuunnitelmille: *Pettymys kouluun instituutiona*, *Itsensä etsiminen ammatillisesti*, *Työn kuormittavuus* ja *Terveysteen liittyvät tekijät*. Vastauksissa painottuivat kuitenkin työn kuormittavuus ja pettymys kouluun instituutiona. Tulokset olivat hyvin samansuuntaisia aiemman aiheesta tehdyn tutkimuksen kanssa, vaikka koronapandemian osuutta opettajien alanvaihtosuunnitelmiin ja niiden taustalla piileviin syihin onkin vielä vähän. Muun muassa Räsänen kolle-

goineen (2020) toteaa alanvaihtoa harkitsevien opettajien kokevan kuormittuneisuutta lisääntyneen työmäärän vuoksi, mikä nousi keskiöön myös tässä tutkimuksessa. Lisäksi he nostavat esille opettajien kokemuksen työnkuvan muuttumisesta vähemmän autonomiseksi jatkuvien koulu-uudistuksien myötä. Tässä tutkimuksessa opettajat raportoivat kokeneensa samankaltaisia tuntemuksia integraation kohdalla. Myös työhön sekä alalle sitoutumattomuus nousivat esille Räsänen ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa.

Kuitenkin itse koronapandemia syynä opettajien alanvaihdolle mainittiin vain muutamassa vastauksessa. Enemmän opettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla heijastuvat koulujen rakenteelliset ja sosiaaliset epäkohdat sekä taloudelliset ja hallinnolliset syyt, kuten myös Husu ja Toom (2016) sekä Craver-Thomas ja Darling-Hammond (2017) ovat todenneet. Myös Grissom kollegoineen (2016) on todennut heikon johtamisen, huonojen työolosuhteiden sekä matalan palkkauksen ennustavan opettajien alanvaihtoa. Näiden lisäksi Grissom kollegoineen esittää myös opettajien henkilökohtaisten piirteiden, kuten iän, työkokemuksen, etnisyyden sekä sukupuolen ennustavan opettajan aikomusta vaihtaa alaa. Näitä tekijöitä ei kuitenkaan otettu huomioon tässä tutkimuksessa, sillä aineisto oli suurilta osin yhtenäinen vastaajien työkokemuksen ja etnisyyden suhteen. Lisäksi aineisto koostui suurimmaksi osaksi naisvastaajista, jolloin tuloksia ei voida täysin yleistää koskemaan kaikkia Suomessa toimivia opettajia. Vastaajia oli myös kattavasti kaikista ikäluokista.

Tässä tutkimuksessa uutena tuloksena olivat terveyteen liittyvät tekijät, joita ei ole aiemmassa tutkimuksessa nostettu esille opettajien alanvaihtoaikeiden taustalla. Vaikka Kim ja kollegat (2021) raportoivat opettajien kokeneen terveydellisiä haasteita koronapandemian aikana –erityisesti, jos heillä oli aikaisempia mielenterveyden haasteita– ei niitä liitetä alanvaihtosuunnitelmiin. Terveyteen liittyvien asioiden voidaan ajatella korostuneen juuri koronapandemian tuoman uudenlaisen terveysuhan ja -tietoisuuden myötävaikutuksesta. Opettajat ovat voineet joutua pohtimaan kokonaisvaltaista terveyttään myös mahdollisen työuupumuksen ja pandemian takia muuttuneen työympäristön takia. Lisäksi opettajat ovat pandemian aikana joutuneet kiinnittämään erityistä huomiota

omaan sekä muiden terveydentilaan ja hygieniatoimenpiteisiin luokassa, minkä seurauksena opettajien kokemus virukselle altistumisesta ja sairastumisen mahdollisesta pelosta on voinut korostua joissakin vastauksissa.

## 4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen tuloksia tulkittaessa on huomioitava myös joitakin rajoituksia. Tutkimuksen otos oli määrälliselle tutkimukselle riittävä (N = 318 vastaajaa). Laadullisten vastausten määrä perinteisesti on ollut muutamasta muutamaan kymmeneen, joten tämän tutkimuksen laadullinen aineisto (N = 164) oli perinteisestä laadullisesta tutkimuksesta poikkeava. Vastausten pituus kuitenkin vaihteli paljon, joten tämän tutkimuksen laadullista aineistoa ei voida pitää yhtä rikkaana kuin esimerkiksi haastatteluaineistoa. Aineisto tarjosi kuitenkin osaltaan laajempaa tietoa kuin pelkät määrälliset kysymykset alanvaihtoaikeista. Tutkimuksen tuloksia ei kuitenkaan voida täysin yleistää koskemaan koko Suomen luokanopettajia, vaikka vastaukset oli kerätty useammasta kunnasta eri puolilta Suomea. Tässä tutkimuksessa opettajat raportoivat suhteellisen vähän työuupumusta. Voidaankin pohtia, vastasivatko tutkimukseen kaikkein motivoituneimmat ja työstään innostuneet luokanopettajat. Voi olla, että ne opettajat, jotka olivat kaikkein uupuneimpia, eivät jaksaneet osallistua tutkimukseen. Aineisto koostui suurimmaksi osaksi naisten vastauksista, jolloin miespuolisten luokanopettajien ääni jäi heikommaksi tämän tutkimuksen osalta. Jatkossa olisikin tärkeää selvittää tarkemmin, eroavatko nais- ja miesopettajien työuupumuksen ja alanvaihtosuunnitelmien kokemukset toisistaan. Otoksessa oli kuitenkin kattavasti edustettuna vain vähän aikaa alalla olleita ja kokeneempia opettajia, jolloin vastaukset eivät siltä osin olleet liian painottuneita opettajien työkokemuksen määrän suhteen. Jatkossa olisi kiinnostavaa selvittää, miten opettajien kokemukset eroavat työkokemuksen mukaan.

Tutkimuksen aineistona käytettiin TESSI-tutkimushankkeen keräämää aineistoa, jolloin tämän tutkimuksen tekijällä ei ollut henkilökohtaista suhdetta tut-

kittaviin. Tutkimuksessa käytetyt mittarit oli valittu aiempien tutkimusten pohjalta. Esimerkiksi työuupumusta mitattiin Bergen Burnout Inventoryllä (BBI-9), joka on hyväksi havaittu työuupumuksen tutkimukseen soveltuva mittari (Feldt ym. 2013). Huomioitavaa on, että aineistonkeruutilanteessa tutkijalla ei ole ollut mahdollisuutta esittää tutkittaville tarkentavia jatkokysymyksiä, vaan vastaajat ovat voineet vastata lomakkeeseen oman tulkintansa ja ymmärryksensä mukaisesti, mikä on voinut lisätä virheen mahdollisuutta tutkittavien tulkinnoissa. Lisäksi avoin kysymys opettajien alanvaihtosuunnitelmien syiden selvittämiseksi lisää väärinymmärryksen riskiä, jolloin vastaukset eivät välttämättä kuvaa sitä, mitä kysymyksellä on haluttu selvittää (Valli 2015). Osa opettajista nimittäin vastasi tähän kysymykseen, että ei ole vaihtamassa alaa tai on jäämässä eläkkeelle. Tällaiset vastaukset poistettiin aineistosta ennen sen varsinaista analysointia. Käytetyille summamuuttujille laskettiin reliabiliteetti eli Cronbachin alfan kertoimet. Tähtisen (2020) mukaan luotettava raja-arvo summamuuttujille on  $\alpha = 0,700$ , jota myös tämän tutkimuksen summamuuttujat mukailivat.

Laadullisen aineiston analyysisissä käytettiin sisällönanalyysiä. Tulokset perustuvat paljolti tutkijan tekemille tulkinnoille ja johtopäätöksille, joiden mukaan aineistosta on poimittu tutkimuksen kannalta oleelliset asiat. On mahdollista, että tutkija tekee liikaa tulkintaa tai antaa teorian, omien kokemustensa tai ennako-oletustensa tietämättään johdattaa liiaksi omia tulkintojaan (Tuomi ja Sarajärvi 2018). Lisäksi laadullisen aineiston suuren koon vuoksi on mahdollista, ettei yksi tutkija pysty analysoimaan ja löytämään aineistosta kaikkea mahdollista tietoa tai jotain oleellista jää huomaamatta. Tutkimuksen luotettavuutta olisi lisännyt se, että laadullisen aineiston olisi analysoinut myös joku toinen tutkija. Näin ollen olisi pystytty vertailemaan tehtyjä luokitteluja ja tarvittaessa keskustelemaan eroavaisuuksista.

Yhtenä tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää sen ajankohtaa ja lyhyttä kestoa. Tutkimuksen aineisto on kerätty yhden kevään aikana, joten kyseessä ei ole pitkittäistutkimus. Työuupumus on kuitenkin ilmiö, joka kehittyy useimmiten pitkän ajan kuluessa (Demerouti 2001). Onkin mahdollista, että osalla vastaan-



neilla opettajilla työuupumus oli vasta kehittymässä, eivätkä he siksi raportoineet uupumuksen kokemuksia tässä aineistossa. Voi myös olla, että opettajien kokemat alanvaihtosuunnitelmien taustalla olevat syyt muuttuvat, kunhan pandemia päättyy. Tulosten perusteella ei voida sanoa, johtuvatko alanvaihtosuunnitelmat työuupumuksesta vaan voidaan puhua vain yhteyksistä. Lisäksi tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vain työhyvinvoinnin negatiivisia puolia, jota voidaan pitää tutkimuksen rajoitteena. Jatkotutkimusta ajatellen olisi tärkeää tutkia myös työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavia tekijöitä, kuten työn imua.

Tämä tutkimus osaltaan kuitenkin vahvisti aikaisempaa tutkimusta opettajien kokemasta työuupumuksesta ja alanvaihtosuunnitelmista. Kuten myös Salmela-Aron ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa aineistonkeruu toteutettiin keväällä, jolloin tuleva kesäloma ja työn keskeytys on saattanut vaikuttaa opettajien omaan arvioon työuupumuksen määrästä ja laadusta. Jatkossa olisi tärkeää tarkastella uupumuksen kokemuksia läpi lukuvuoden. Omalta osaltaan tutkimus toi myös lisää tietoa koronapandemian vaikutuksesta opettajien työuupumukseen ja koettuihin alanvaihtosuunnitelmiin, sillä aihetta on tutkittu toistaiseksi vielä vähän.

Lisää tutkimusta kaivataan erityisesti opettajien alanvaihtosuunnitelmien syistä. Huomioitavaa myös oli, että alanvaihtosuunnitelmia raportoineista opettajista osa kertoi alanvaihdonsyiksi eläkkeelle jäämisen. Koska eläkkeelle siirtymistä ei itsessään pidetä alanvaihtona, kyseiset vastaukset poistettiin aineistosta. Eläkkeelle jäävien osuutta määrällisten tulosten kannalta ei ole voitu huomioida samalla tavoin kuin laadullisessa osiossa. Määrällisten menetelmien avulla saadut tulokset sisältävät näin ollen myös eläkkeelle pian jäävien vastaukset, jolloin on mahdollista tulosten olevan siltä osin hieman vääristyneitä tai harhaanjohtavia. Toisaalta aineistossa raportoitiin suhteellisen vähän alanvaihtosuunnitelmia. Määrällisten menetelmien heikkoutena onkin kvantitatiivisen aineiston luonne, joka ei välttämättä mahdollista syvempää aineiston tuntemusta tai yksityiskohdaista tietoa tutkittavien taustoista. Tästä syystä on perusteltua jatkossa tutkia

alanvaihdon syitä myös laadullisin menetelmin. Taustalla olevien syiden löytäminen opettajien alanvaihdolle saattaisi myös tulevaisuuden tutkimuksissa auttaa selvittämään, miten opettajat saadaan pysymään alalla.

Lisäksi lisää tutkimusta kaivataan opettajien alanvaihtoon heijastuneesta Terveysteen liittyvät tekijät -teemasta. Terveysteden ei ole aikaisemmin havaittu olevan syynä opettajien alanvaihtosuunnitelmien taustalla, vaikkakin on otettava huomioon, että terveyden esille nostaneita vastauksia oli hyvin vähän. Kuitenkin opettajien kokemana heikentynyt henkilökohtainen terveys liitettiin haluun vaihtaa alaa, mistä voi päätellä opettajan työllä olevan jossain määrin merkitystä opettajien terveyteen liittyvissä vastauksissa. Koronapandemian tuomat uudenlaiset terveysriskit sekä niihin liitetty sairastumisen pelko heijasteli ajatusta siitä, että juuri opettajan työ altistaa opettajat terveysuhille. Koronapandemia on uusi tilanne, joka mahdollistaa opettajien kokeman terveyden ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden tarkastelun poikkeusoloissa. Erityisesti kiinnostavaa on, mitkä terveyteen heijastuvat tekijät saavat opettajat mahdollisesti harkitsemaan alanvaihtoa pitkällä aikavälillä.

Tulokset lisäksi osoittivat, että vaikka opettajien työssä kohtaamat rakenteelliset ja sosiaaliset haasteet on jo aikaisemminkin tunnistettu, ne eivät ole täysin poistuneet. Yksittäisen opettajan sijaan vastuu laadukkaana suomalaisen koulutuksen jatkuvuudelle on sitä järjestävällä mutta myös siihen valmistavalla taholla. Viisivuotisen opettajankoulutuksen tulisi nykyistä paremmin huolehtia opettajien työelämätaitojen ohjauksesta ja valmennuksesta. Tämä onkin ollut yhtenä lähtökohtana Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisemassa opettajankoulutuksen kehittämisohjelmassa (2022), vaikkakin hyvin vaatimattomasti. Opettajien työhyvinvoinnin on tiedostettu olevan haaste, mutta itse kehittämisohjelmassa konkreettisia suunnitelmia opettajankoulutuslaitoksien roolin vahvistamiseksi opettajien hyvinvoinnin tukemiselle ei vielä esitetä.

Vaikka Hakanen kollegoineen (2006) ja Pöysä kollegoineen (2021) korostavatkin, etteivät kaikki suomalaiset opettajat ole uupuneita ja suurin osa myös edelleen nauttii työstään, olisi virhe ummistaa silmänsä opettajien työn vaatimuudelta ja sen lisääntyneiltä haasteilta. Opettajien työssään kohtaamiin haasteisiin

on vastattava jo ennen opettajien uupumusta. Koronapandemia mahdollistaa myös opettajan työn voimavarojen ja vaatimusten tarkastelun hieman uudessa valossa.

## LÄHTEET

- Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211
- Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino.
- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. 2016. Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 800-813. <https://doi.org/10.1037/edu0000105> (Luettu 10.04.2022)
- 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> (Luettu 28.03.2022)
- Boe, E. E., Cook, L. H. & Sunderland, R. J. 2008. Teacher turnover: examining exit attrition, teaching area transfer, and school migration. *Exceptional Children*, 75(1), 7-31. <https://doi.org/10.1177/001440290807500101> (Luettu 11.05.2022)
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa> (Luettu 11.05.2022.)
- Bray, J. H. & Maxwell, S. E. 1985. Introduction to multivariate analysis of variance. In *Multivariate analysis of variance* (pp. 7-13). SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781412985222> (Luettu 10.04.2022.)
- Clarkeburn, H., & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.
- Collie, R. J., Malmberg, L.-E., Martin, A. J., Sammons, P., & Morin, A. J. S. 2020. A multilevel person-centered examination of teachers' workplace demands and resources: Links with work-related well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 626. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00626> (Luettu 11.05.2022.)

- Collie, R. J. 2021. COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open*, 7, 233285842098618.  
<https://doi.org/10.1177/2332858420986187> (Luettu 14.05.2022.)
- Collie, R. J. 2022. Job demands and resources, teachers' subjective vitality, and turnover intentions: An examination during COVID-19. *Educational Psychology* 1-20. <https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2036323> (Luettu 19.05.2022.)
- Craver-Thomas, D. & Darling-Hammond, L. 2017. Teacher turnover: Why it matters and what we can do about it. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-turnover> (Luettu 16.05.2022.)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. 2001. The Job Demands – Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 – 512.
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. 2018. A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000070> (Luettu 13.05.2022.)
- Elfers, A., Plecki, M., & Van Windekens, A. 2017. Understanding teacher retention and mobility in Washington state. University of Washington. [https://education.uw.edu/sites/default/files/profiles/faculty/elfers/UW\\_Teacher\\_Report\\_Jan2017.pdf](https://education.uw.edu/sites/default/files/profiles/faculty/elfers/UW_Teacher_Report_Jan2017.pdf) (Luettu 11.05.2022.)
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P. & Kinnunen, U. 2013. The 9-item Bergen Burnout Inventory: factorial validity across organizations and measurements of longitudinal data. *Industrial Health*, 52(2), 102-112.  
<https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0059Feld> (Luettu 28.03.2022.)
- Grissom, J. A., Viano, S. L., & Selin, J. L. 2016. Understanding employee turnover in the public sector: Insights from research on teacher

- mobility. *The American Society of Public Administration*, 76(2), 241-251.  
<https://doi.org/10.1111/puar.12435> (Luettu 24.04.2022.)
- Goddard, R., & Goddard, M. 2006. Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave. *Australian Educational Researcher*, 33(2), 61-75. (Luettu 24.04.2022.)  
<http://dx.doi.org/10.1007/BF03216834>
- Golnick, T. & Ilves, V. 2022. Opetusalan työolobarometri 2021. OAJ.  
[https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf) (Luettu 17.05.2022.)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.  
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001> (Luettu 13.03.2022.)
- Hayes, B. & Kuyumdzhieva, A. 2021. Ethics and data protection. The European Commission: Research Ethics and Integrity Sector. Saatavilla:  
[https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/ethics-and-data-protection\\_he\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/guidance/ethics-and-data-protection_he_en.pdf) (Luettu 28.03.2022)
- Herman, K. C., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. M. 2018. Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 20(2), 90-100.
- Herman, K. C., Prewitt, S. L., Eddy, C. L., Savale, A., & Reinke, W. M. 2020. Profiles of middle school teacher stress and coping: Concurrent and prospective correlates. *Journal of School Psychology*, 78, 54-68.
- Houkes, I., Janssen, P., de Jonge, J., & Nijhuis, F. 2001. Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: a multi-sample analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(1), 1-23.
- Husu, J. & Toom, A. 2016. Opettajat ja opettajankoulutus – suuntia tulevaan. Selvitys ajankohtaisesta opettaja- ja opettajankoulutustutkimuksesta opettajankoulutuksen kehittämisohjelman laatimisen tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

- Hockey, G. R. 1997. Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1-3), 73-93.  
[https://doi.org/10.1016/S0301-0511\(96\)05223-4](https://doi.org/10.1016/S0301-0511(96)05223-4) (Luettu 13.05.2022.)
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P. & Millet, C. 2005. The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20, 178-187.  
<https://doi.org/10.1108/02683940510579803> (Luettu 13.05.2022.)
- Kim, L. E. & Asbury, K. 2020. 'Like a rug had been pulled from under you': The impact of COVID-19 on teachers in England during the first six weeks of the UK lockdown. *British Journal of Educational Psychology*, 90(4), 1062-1083.  
<https://doi.org/10.1111/bjep.12381>
- Kim, L. E., Oxley, L., & Asbury, K. 2021. "My brain feels like a browser with 100 tabs open": A longitudinal study of teachers' mental health and well-being during the COVID-19 pandemic. *British Journal of Educational Psychology*, doi:<https://doi.org/10.1111/bjep.12450> (Luettu 27.10.2022.)
- Kuula, A. (2015). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.
- Lerkkanen, M., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. & Jögi, A. 2020. Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 358. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6> (Luettu 17.10.2022.)
- Lerkkanen, M. -K. & Pakarinen, E. 2021. Teacher and student stress and interaction in classroom. Jyväskylän yliopisto. <https://www.jyu.fi/tessi>. (Luettu 03.03.2022.)
- Luukkainen, O. 02.05. 2022 Arvon mekin ansaitsemme. OAJ.  
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/ollin-blogi/2022/arvon-mekin-ansaitsemme/> (Luettu 17.05. 2022.)
- MacIntyre, P. D., Gregersen, T. & Mercer, S. 2020. Language teachers' coping strategies during the Covid-19 conversion to online teaching: Correlations

- with stress, wellbeing and negative emotions. *System*, 94, 102352.  
<https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102352> (Luettu 12.05.2022.)
- Madigan, D. J. & Kim, L. E. 2021a. Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105, <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714> (Luettu 08.05.2022.)
- Madigan, D. J. & Kim, L. E. 2021b. Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425> (Luettu 08.05.2022.)
- Mauno, S., Huhtala, M. & Kinnunen, U. 2017. Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.), *Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Ps-Kustannus.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.052.1.397> (Luettu 03.03.2022.)
- 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> (Luettu 16.03.2022.)
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. 2015. *Qualitative Research: A guide to design and implementation*, 4th Edition. Jossey-Bass.
- Metsämuuronen, J. 2011. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: E-kirja opiskelijalaitos*. International Methelp, Booky.fi.
- Montgomery, C. & Rupp, A. A. 2005. A meta-analysis for exploring the diverse causes and effects of stress in teachers. *Canadian Journal of Education*, 28(3), 458-486. <https://doi.org/10.2307/4126479> (Luettu 13.04.2022.)
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U. & Feldt, T. 2021. Profiling development of burnout over eight years: Relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720-731. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651> (Luettu 08.03.2022.)



- OAJ. 28.09.2021. Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/> (Luettu 17.05.2022.)
- OAJ. 26.04.2022. 10 kaupungin lakko uhkaa viikonkuluttua –Miten tähän on jouduttu?. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/10-kaupungin-lakko-uhkaa-viikon-kuluttua--miten-tahan-on-jouduttu/> (Luettu 17.05.2022.)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2022. Opettajankoulutuksen kehittämissuunnitelma 2022-2026. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Perkiö-Mäkelä, M. & Ervasti, J. 2013. Työolot. Teoksessa Työterveyslaitos, Kauppinen, T., & Ahola, K. (toim.), Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. 197. Työterveyslaitos.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Salmela-Aro, K. 2011. Teacher–working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1101-1110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.05.006> (Luettu 17.05.2022.)
- Pöysä, S., Pakarinen, E. & Lerkkanen, M. 2021. Patterns of teachers' occupational well-being during the COVID-19 pandemic: Relations to experiences of exhaustion, recovery, and interactional styles of teaching. *Frontiers in Education*, 6, 1-13. <https://doi.org/10.3389/feduc.2021.699785> (Luettu 23.03.2022.)
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T. & Väisänen, P. 2020. Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education*, 23(4), 837-859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x> (Luettu 17.05.2022.)
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. 2011. Bergen burnout inventory: Reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(6), 635–645. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0594-3> (Luettu 05.03.2022.)

- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K. & Hietajärvi, L. 2020. Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia: Tiedepoliittinen Aikakauslehti*, 55(6), 5.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. 2021. Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*. 97,1-13. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221> (Luettu 13.05.2022.)
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248> (Luettu 10.05.2022.)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) (Luettu 10.4.2022.)
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2020. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopisto.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Työolobarometri. Ennakkotiedot. Helsinki. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM\\_2021\\_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162955/TEM_2021_18.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (Luettu 24.05.2022.)
- Ursin, E. 16.2.2022. OAJ: Opetusalan työmäärä on kasvanut huolestuttavasti – työnilo on ollut laskusuunnassa jo vuosia. Kaleva. <https://www.kaleva.fi/oaj-opetusalan-tyomaara-on-kasvanut-huolestuttavas/4349172> (Luettu 29.10.2022)
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen (2. uud. p.). PS-kustannus.
- Van Droogenbroeck, F. & Spruyt, B. 2016. I ain't gonna make it. Comparing Job Demands-Resources and attrition intention between senior teachers and senior employees of six other occupational categories in Flanders. *International Journal of Aging & Human Development*, 83(2), 128-155. <https://doi.org/10.1177/0091415016647729> (Luettu 03.03.2022.)

Warinowski, A., Metsäpelto, R., Heikkilä, M., Mikkilä-Erdmann, M., tiedekunta, K. j. p. 2021. Korona opettajan osaamisen haastajana. Opettajien koulutuksen tutkimus. *Suomen kasvatuksen ja koulutuksen historian seura*, 15 (2) 2021, 73–78. <https://doi.org/10.33350/ka.107351> (Luettu 20.09.2022)

Åkman, E. 31.8.2021. Opettajat lyövät pöytään pysäyttävän listan: tämä kaikki meni pieleen Suomen kouluissa. *Ilta-Sanomat*. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000008198539.html> (Luettu 29.10.2022)