

**Luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden
yhteys työhön ylisitoutumiseen sekä ponnistelujen ja
palkkioiden epätasapainoon**

Annina Viman

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2023

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Viman, Annina. 2023. Luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden yhteys työhön ylisitoutumiseen sekä ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajan-koulutuslaitos. 34 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, missä määrin luokanopettajien kokema työn merkityksellisyys on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Sen lisäksi tutkittiin, missä määrin opettajien sukupuoli ja työkokemus ovat yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ja työn koettuun merkityksellisyyteen.

Tutkimusaineisto oli osa Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom -tutkimushanketta (TESSI; Lerkkanen & Pakarinen, 2016–2022). Aineisto kerättiin 338 luokanopettajalta Webropol-kyselynä keväällä 2022. Aineisto analysoitiin lineaarisella regressioanalyysillä.

Tulokset osoittivat, että mitä merkityksellisemmäksi luokanopettaja työnsä koki, sitä vähemmän hän oli työhönsä ylisitoutunut ja sitä vähemmän hänellä esiintyi epätasapainoa työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden välillä. Työhön ylisitoutumista sekä ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa esiintyi enemmän naisilla kuin miehillä. Sukupuolella ei ollut yhteyttä kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Työkokemuksella taas ei ollut yhteyttä työhön ylisitoutumiseen eikä työn koettuun merkityksellisyyteen.

Tutkimus antoi uutta tietoa erityisesti luokanopettajien työhön ylisitoutumisesta, jota ei Suomessa ole juurikaan aiemmin tutkittu. Tutkimuksen tulokset antoivat viitteitä siitä, että kokemus työn merkityksellisyydestä voi suojata luokanopettajia työhön ylisitoutumiselta sekä ylläpitää työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden tasapainoa.

Asiasanat: työn merkityksellisyys, ylisitoutuminen, ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino, luokanopettaja

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ.....	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO.....	4
1.1 Työn merkityksellisyys	5
1.2 Ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino	9
1.3 Työhön ylisitoutuminen	11
1.4 Tutkimuskysymykset	13
2 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	15
2.1 Tutkimusaineisto.....	15
2.2 Muuttujat ja mittarit	15
2.3 Aineiston analyysi	17
2.4 Eettiset ratkaisut.....	18
3 TULOKSET.....	20
3.1 Muuttujien väliset korrelaatiot	20
3.2 Luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden, sukupuolen ja työkokemuksen yhteys työhön ylisitoutumiseen	20
3.3 Luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden sekä sukupuolen yhteys ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon.....	21
3.4 Luokanopettajien sukupuolen ja työkokemuksen yhteys työn koettuun merkityksellisyyteen.....	22
4 POHDINTA.....	23
4.1 Tulosten tarkastelu	23
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet.....	26
LÄHTEET	28

1 JOHDANTO

Opettajan työtä pidetään usein kutsumusammattina (Bullough & Hall-Kenyon, 2011), jota tehdään intohimolla ja joka koetaan tärkeäksi työksi niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta (OAJ, 2022a). Yksi opettajankoulutuksen veto-voimaa eniten lisäävistä tekijöistä onkin käsitys opettajan työn merkityksestä yhteiskunnalle (Heikkinen ym., 2020). Opetusalan Ammattijärjestön OAJ:n yhdessä Taloustutkimuksen kanssa toteuttaman tutkimuksen mukaan yli 90 % suomalaisista arvostaa opettajien tekemää työtä paljon tai erittäin paljon (OAJ, 2021a).

Viime vuosien aikana opettajan työ on muuttunut intensiivisemmäksi, ja työn määrä on kasvanut huomattavasti (Minkkinen ym., 2019). Suuren määrän lisätöitä on nähty heikentäneen opettajien kokemusta työn merkityksellisyydestä (Mäkikangas ym., 2023). Moni opettaja kokee työstään saamansa korvauksen riittämättömäksi suhteessa työn vaatimuksiin ja jatkuvasti haasteellisemmaksi muuttuviin työtehtäviin (Hongisto & Tikkanen, 2020; Manner, 2021). Opettajankoulutuksen vetovoimaa eniten vähentävä tekijä onkin mielikuvat opettajan työn heikentyneistä työoloista (Heikkinen ym., 2020).

Opettajat kuuluvat työnsä henkisen kuormittavuuden takia työuupumuksen riskiryhmään ja erityisesti uupumusasteisen väsymyksen on nähty olevan opettajien keskuudessa yleistä (Jamaludin & You, 2019; Tuxford & Bradley, 2015). OAJ:n (2021b) kyselyn perusteella reilusti yli puolet opettajista oli harkinnut alanvaihtoa. Yleisimmät syyt alanvaihtoaikeille olivat palkkataso, työn kuormittavuus ja lisääntynyt työmäärä. Näin ollen vaikuttaisi siltä, että opettajien työpanoksen ja työstä saadun palkkion välinen suhde on vinoutunut entisestään viime vuosien aikana. Vinoutunut tilanne lisääntyneen työmäärän ja riittämättömäksi koetun palkkion välillä kulminoitui keväällä 2022 kunta-alan työntekijöiden lakkoon, jossa opettajat olivat mukana (OAJ, 2022b).

Mikäli todellisuus opetusosalalla työskentelystä on tämä, on syytä pohtia mikä saa opettajat pysymään työssään. Hakasen (2004) mukaan syy työssä pysymiselle voi olla se, että jatkuvan kuormituksen lisäksi opettajat kokevat ar-

jessaan myös paljon positiivisia ja palkitsevia hetkiä. Siitä huolimatta, että opettajien työolot ovat heikentyneet ja työmäärä on kasvanut (Minkkinen ym., 2019), OAJ:n vuonna 2019 toteuttama fiilismittari osoitti, että 98 % vastanneista opettajista tietää työnsä tarkoituksen (OAJ, 2019). On kuitenkin syytä pohtia, kuinka pitkälle kokemus työn merkityksellisyydestä kantaa kuormittavan työn keskellä. Tässä tutkimuksessa tutkitaan luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden yhteyttä työuupumusta ennustaviin ilmiöihin eli työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Sen lisäksi tässä työssä tutkitaan luokanopettajien sukupuolen sekä työkokemuksen yhteyttä työhön ylisitoutumiseen ja kokemukseen työn merkityksellisyydestä.

1.1 Työn merkityksellisyys

Työ vie useimmilta ihmisiltä suurimman osan päivästä, minkä takia on luonnollista, että ihminen pyrkii etsimään merkityksellisyyttä tekemästään työstä (Chalofsky & Cavallaro, 2019). Useat tutkimukset ovat osoittaneet työn merkityksellisyyden olevan yhteydessä kokonaisvaltaiseen kokemukseen elämän merkityksellisyydestä (Allan ym., 2019; Steger & Dik, 2009). Veltmanin (2016) mukaan työn merkityksellisyyden määrittely voidaan nähdä jopa yhtä haastavana kuin elämän tarkoituksen määrittely. Yleisen käsityksen mukaan työn merkityksellisyys perustuu kuitenkin yksilön kokemukseen työn tärkeydestä hänelle itselleen (Bailey ym., 2018; Pratt & Ashforth, 2003).

Yksilöllä tulee olla mahdollisuus toteuttaa itseään työssä ja päästä hyödyntämään täyttä potentiaaliaan kokeakseen työnsä merkitykselliseksi (De Boeck ym., 2019; Lips-Wiersma & Morris, 2009). May kollegoineen (2004) tuo myös esiin, että yksilön täytyy kokea soveltuvansa kyseiseen ammattiin ja työtehtävään, jotta kokemus työn merkityksellisyydestä on mahdollinen. Jotta työssä voi toteuttaa itseään, täytyy myös olla mahdollisuus räätälöidä siitä itsensä näköistä. Tällaisen työn muokkaamisen itselle mielekkäämmäksi eli työn tuunaamisen on nähty lisäävän työn koettua merkityksellisyyttä (Mäkikangas ym., 2023; Tims ym., 2016). Tämän lisäksi mahdollisuudella työn rikastamiseen,

eli työtehtävien vastuullisuuden ja vaativuuden lisäämiseen, on nähty olevan positiivinen yhteys kokemukseen työn merkityksellisyydestä (May ym., 2004).

Chalofskyn ja Cavallaron (2019) mukaan opettajan työ on kutsumusammatti, jota pidetään automaattisesti merkityksellisenä, koska se tuo elämään tarkoituksen. Sen sijaan Prattin ja Ashforthin (2003) mukaan edes opettajan ammattia ei voida pitää automaattisesti merkityksellisenä, vaan kokemus työn merkityksellisyydestä on väistämättä yksilöllinen. Opettajan työ perustuu toisten auttamiseen (Pratt & Ashforth, 2003), mikä Lips-Wiersman ja Morrisin (2009) mukaan voi lisätä kokemusta työn merkityksellisyydestä. Whillyn (2016) mukaan työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa opettajien keskuudessa erityisesti kolme tekijää: henkilökohtaisten arvojen yhteensopivuus työn kanssa, työnantajalta ansaittu luottamus toteuttaa itseään työssä ja merkitykselliset suhteet oppilaiden kanssa.

Steger kollegoineen (2012) on kehittänyt työn merkityksellisyyttä mittaavan WAMI-mittarin (*Work and Meaning Inventory*), jossa työn merkityksellisyys on jaettu kolmeen ulottuvuuteen: 1) positiivinen merkitys työssä (*positive meaning in work*), 2) merkityksen luominen työn kautta (*meaning making through work*) ja 3) motivaatio vaikuttaa yhteiseen hyvään (*greater good motivations*). Positiivinen merkitys työssä viittaa yksilön subjektiiviseen kokemukseen työn merkityksellisyydestä omassa elämässään. Merkityksen luominen työn kautta taas kuvastaa sitä, miten työ lisää yksilön elämän kokonaisvaltaista merkityksellisyyttä ja edistää yksilön henkistä kasvua. Motivaatiolla vaikuttaa yhteiseen hyvään tarkoitetaan yksilön kokemusta työn positiivisesta vaikutuksesta yhteiskunnallisella tasolla (Steger ym., 2012). Tätä Stegerin ja kollegoiden kehittämää mittaria on hyödynnetty paljon työn merkityksellisyyttä tutkittaessa (mm. Duarte-Lores ym., 2021; Minkkinen ym., 2020; Paola ym., 2021).

Monet tutkimukset ovat osoittaneet työn merkityksellisyyden kokemuksen olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Arnold ym., 2007; Lopez & Ramos, 2017; Minkkinen ym., 2020). Minkkinen ja kollegoiden (2020) tutkimus osoittaa opettajien kokeman työn merkityksellisyyden ylläpitävän työhyvinvointia ko-

van stressin alla. Myös Lopezin ja Ramosin (2017) tutkimuksessa löydettiin samankaltaisia tuloksia: mitä merkityksellisemmäksi yksilö työnsä koki, sitä vähemmän hänellä esiintyi työstä aiheutuvaa stressiä. Scanlanin ja Hazeltonin (2019) tutkimus antaa viitteitä sille, että kokemus työn merkityksellisyydestä suojelee työntekijää ajautumasta työuupumukseen. Allanin ja kollegoiden (2019) meta-analyysin mukaan useat tutkimukset ovat osoittaneet työn merkityksellisyyden kokemuksen olevan yhteydessä myös moniin työhyvinvoinnin ilmiöihin, kuten työn imuun, työtyytyväisyyteen sekä työhön sitoutumiseen.

Bunderson ja Thompson (2009) tuovat esiin merkitykselliseksi koetun työn mahdollisen käänköpuolen. Tutkimuksessa todella merkityksellisenä työtään pitävät työntekijät kokivat työnsä kollegoitaan todennäköisemmin moraaliseksi velvollisuudeksi, jonka varjolla he olivat valmiita tekemään uhrauksia työstään saamansa korvauksen sekä vapaa-aikansa suhteen. Näihin tuloksiin nojaten Bunderson ja Thompson kuvailevat syvästi merkityksellistä työtä kaksiteräiseksi miekaksi. Myös Oelbergin (2019) tutkimus osoittaa, että työn syvällä merkityksellisyydellä voi olla kielteisiä seurauksia työntekijän hyvinvointiin. Oelberg (2019) tutki työelämän ulkopuolisia ihmissuhteita työntekijöillä, jotka kokivat työnsä hyvin merkitykselliseksi. Tutkimus osoitti, että henkilöillä, jotka kokivat työnsä syvästi merkitykselliseksi, esiintyi eniten työhön liittyviä konflikteja työn ulkopuolisissa ihmissuhteissaan. Konflikteja aiheutti esimerkiksi jatkuva ylityöskentely ja siitä johtuva poissaolo kotoa. Niin Bundersonin ja Thompsonin (2009) kuin Oelberginkin (2019) tutkimukset antavat viitteitä siitä, että syvästi merkitykselliseksi koettu työ saattaa aiheuttaa haasteita työn ja vapaa-ajan rajaamiseen.

Sukupuolten välisiä eroja liittyen kokemukseen työn merkityksellisyydestä ei ole opetuslalla juuri tutkittu. Muilla aloilla toteutettujen tutkimusten tulokset ovat vaihtelevia. Steger kollegoineen (2012) ei löytänyt sukupuolten väliltä eroja työn koetussa merkityksellisyydessä WAMI-mittaria hyödyntäen. Myös Paola kollegoineen (2021) hyödynsi WAMI-mittaria tutkimuksessaan, jonka tulokset taas osoittivat naisten kokevan työnsä keskimäärin merkityksellisemmäksi kuin miehet. Lopez ja Ramos (2017) tutkivat työn merkityksellisyyttä

käyttäen CMWS-mittaria, joka mittaa työn merkityksellisyyttä WAMI-mittaria yksityiskohtaisemmin. Lopez ja Ramos (2017) löysivät joitakin eroja sukupuolten väliltä: naiset saivat korkeammat pisteet väittämässä, jotka mittasivat työn merkityksellisyyden kokemusta muiden auttamisen sekä itsensä kehittämisen näkökulmasta. Ottaen huomioon, että nämä aiemmat tutkimukset on toteutettu eri ammattiryhmissä, joissa työnkuvat ovat hyvin erilaiset, on ymmärrettävää, etteivät tulokset sukupuolten välisistä eroista ole johdonmukaisia.

Lopez ja Ramos (2017) tutkivat työuran vaiheen yhteyttä kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Työuransa keskivaiheessa olevat (40–54-vuotiaat) työntekijät raportoivat huomattavasti kollegoitaan vähemmän kokemuksia työn merkityksellisyydestä työn jännitteiden tasapainottelun näkökulmasta. Schadenhoferin ja kollegoiden (2018) tutkimus osoitti uransa alussa olevien työntekijöiden kokevan työnsä merkityksellisemmäksi verrattuna heidän kokeneempiin kollegoihinsa. Opetusalalla työkokemuksen yhteyttä työn merkityksellisyyden kokemukseen ei ole juurikaan tutkittu. Bullough ja Hall-Kenyon (2011) ovat kuitenkin tutkineet opettajien työkokemuksen yhteyttä kokemukseen työstä kutsumuksena. 6–10 vuotta alalla työskennelleet opettajat raportoivat kollegoitaan vähemmän kokemuksia työstään kutsumuksena. Koska työkokemuksen yhteyttä kokemukseen työn merkityksellisyydestä on opetuslalla tutkittu vain vähän, sitä on syytä tutkia lisää.

Aiempi tutkimusnäyttö osoittaa, kuinka laaja-alaisesta ilmiöstä työn merkityksellisyydessä on kyse. Useiden tutkimusten perusteella voidaan sanoa merkityksellisyyden kokemuksen vahvistavan työhyvinvointia ja ennaltaehkäisevän työuupumusta (Arnold ym., 2007; Lopez & Ramos, 2017; Minkkinen ym. 2020). Toisaalta näyttöä on myös siitä, että syvä kokemus työn merkityksellisyydestä voi saattaa työntekijän hyväksymään kohtuuttoman työmäärän ja riittämättömän palkkion sekä aiheuttaa haasteita työn ja vapaa-ajan rajaamiseen (Bunderson & Thompson, 2009; Oelberg, 2019).

1.2 Ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino

Siegrist (1996) on kehittänyt ERI-mallin (*Effort-Reward Imbalance*) stressaavan työn aiheuttamien terveyshaittojen tutkimiseen, ja mallia onkin hyödynnetty laajasti työhyvinvoinnin tutkimuskentällä. ERI-malli perustuu ajatukseen työnteon vastavuoroisuudesta: työntekijä antaa oman panoksensa (ponnistelut) ja saa siitä vastineeksi asianmukaisen korvauksen (palkkiot). ERI-mallin mukaan pitkään kestävä epätasapaino suuren ponnistelujen määrän ja vähäisen palkkioiden määrän välillä johtaa voimakkaisiin kielteisiin tunteisiin, henkiseen kuormitukseen ja stressiin.

ERI-mallissa palkkioilla viitataan rahallisen korvauksen lisäksi myös työstä saatuun arvostukseen, työturvallisuuteen, työn pysyvyyteen sekä mahdollisuuksiin edetä työssä (Siegrist, 1996). Opettajan työssä palkkiona voidaan pitää työnantajalta ja kollegoilta saadun arvostuksen lisäksi myös oppilailta, huoltajilta sekä yhteiskunnalta saatua kunnioitusta (Ren ym., 2019). Ponnisteluilla ERI-mallissa tarkoitetaan työhön liittyviä ulkoisia ja sisäisiä vaatimuksia (Siegrist, 1996). Ulkoisilla vaatimuksilla Siegrist viittaa työhön liittyviin velvollisuuksiin ja odotuksiin, joita opettajan työssä ovat esimerkiksi oppituntien suunnittelu ja pitäminen sekä yhteistyö huoltajien kanssa. Tämän lisäksi ponnistelujen ulkoisiin vaatimuksiin luetaan kuuluvaksi ulkoisista tekijöistä aiheutuvat työpaineet (Siegrist, 1996), joita opettajan työssä voivat olla esimerkiksi työtehtävien kasvava määrä, haastavat tilanteet huoltajien kanssa tai uudistuvat opetus suunnitelmat. Sisäisillä vaatimuksilla Siegrist tarkoittaa yksilön itselleen asettamia odotuksia liittyen työn tekoon ja haastavissa työtilanteissa suoriutumiseen. Opettaja, jolla on paljon sisäisiä vaatimuksia, voi esimerkiksi oma-aloitteisesti ylityöskennellä ja käyttää kohtuuttoman paljon aikaa oppimateriaalien suunnitteluun tietäen, ettei saa erillistä palkkiota tekemästään ylimääräisestä työstä. ERI-mallissa tällaista käyttäytymistä kutsutaan työhön ylisitoutumiseksi (Siegrist, 1996). Siegristin ja Lin (2014) mukaan juuri tämä sisäisten vaatimusten huomiointi erottaa ERI-mallin aiemmista työhyvinvointiin keskittyvistä malleista, jotka ovat lähinnä ottaneet huomioon työhyvinvointiin vaikuttavat ulkoiset tekijät.

Renin ja kollegoiden (2019) mukaan ERI-malli sopii erityisen hyvin opettajien työhyvinvoinnin tutkimiseen ammatin erityispiirteiden vuoksi. He esittävät, että opettajien työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden suhde on jo lähtökohtaisesti vinoutunut, koska opettajien saamien palkkioiden määrä ei perustu työhön liittyvien ponnistelujen määrään. He tuovat myös esiin, että opettajien työn määrää tai työssä suoriutumista on haasteellista mitata ja palkkioiden määrää vaikea arvioida. Heidän mukaansa työssä suoriutumisen arviointia hankaloittaa muun muassa se, että oppilaiden koulumenestykseen vaikuttaa opettajan ammattitaidon lisäksi moni opettajasta riippumaton seikka. Myöskään oppilailta ja huoltajilta saatu arvostus ei ole taattua tai välttämättä kuvasta sitä, kuinka hyvin opettaja on työnsä tehnyt (Ren ym., 2019). Positiivisen palautteen määrään vaikuttaa opettajan työssä suoriutumisen lisäksi muitakin seikkoja, kuten oppilaiden ja huoltajien luonteenpiirteelliset erot (Ren ym., 2019). Opettajilla esiintyykin moniin muihin ammattiryhmiin verrattuna enemmän työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa (Hinz ym., 2016; Unterbrink ym., 2007).

Renin ja kollegoiden (2019) tutkimus osoitti miesopettajilla esiintyvän enemmän ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa verrattuna naisiin. Hinzin ja kumppaneiden (2016) tutkimus tuotti samanlaisia tuloksia, tosin myös verrokkiryhmässä miehillä oli suurempi epätasapaino ponnistelujen ja palkkioiden välillä verrattuna naisiin. Iällä, joka korreloi työkokemuksen kanssa, nähtiin Unterbrinkin ja kollegoiden (2007) tutkimuksessa olevan yhteys ponnistelujen ja palkkion epätasapainon kanssa: vanhemmat opettajat kokivat nuoria opettajia enemmän epätasapainoa työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden välillä.

Pöysän ja kollegoiden (2022) tutkimus antoi viitteitä siitä, että opettajat, joilla on enemmän työhön liittyviä ponnisteluja kuin palkkioita kokevat työnsä vähemmän merkitykselliseksi kuin opettajat, joilla palkkioita on enemmän kuin ponnisteluja. Kun työ muuttuu vaativammaksi, mutta resurssit työn tekoon sekä työstä saadut palkkiot pysyvät muuttumattomina, työuupumuksen riski kasvaa (García-Arroyo ym., 2019; Siegrist, 1996). Lähtökohtaisesti tilanteista, joissa esiintyy suurta epätasapainoa ponnistelujen ja palkkioiden välillä,

pyritään irtautumaan esimerkiksi minimoimalla ponnistelujen määrää (Siegrist, 1996). Feldt kollegoineen (2017) on jäsennellyt kolme Siegristin (1996) esittämää poikkeustilannetta, joissa epätasapaino voi kuitenkin jatkua hyvinkin pitkään: 1) pelko tai uhka työpaikan menettämisestä tilanteessa, jossa vaihtoehtoista työpaikkaa ei ole saatavilla, 2) strateginen ajatus korotetun ponnistelujen määrän johtamisesta ylennykseen ja 3) työntekijän taipumus työhön ylisitoutumiselle.

1.3 Työhön ylisitoutuminen

Kun työnantaja tarjoaa työntekijöilleen työympäristön, jossa vaalitaan oppimista, kasvua ja itsensä kehittämistä, saa hän vastineeksi pitkällä tähtäimellä työhönsä hyvin kiinnittyneitä ja sitoutuneita työntekijöitä (Chalofsky & Cavallaro, 2019). Työhön sitoutumisen on Allanin ja kollegoiden (2019) meta-analyysissä nähty olevan yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen. Kun työhön käytetty energia ja panos kuitenkin ylittää työn asettamat vaatimukset, ja työstä irtautuminen vapaa-ajallakin on haasteellista, voi työhön olla ylisitoutunut (Siegrist, 1996).

ERI-mallissa työhön liittyvien ponnistelujen taustalla on sekä ulkoisia että sisäisiä vaatimuksia. Siegristin (1996) mukaan korkeiden sisäisten vaatimusten taustalla on taipumus työhön ylisitoutumiselle. Hänen mukaansa ylisitoutuminen on osa yksilön persoonaa ja se ilmenee jatkuvana kontrollin tarpeena. Ylisitoutuminen ja jatkuva kontrollin tarve toimii yksilön selviytymismekanismina stressiä aiheuttavalle työlle (Siegrist, 1996). Ylisitoutumisen on nähty olevan yhteydessä myös perfektionismiin (Philp ym., 2012) sekä neuroottisuu-teen (Avanzi ym., 2020). Siegristin (1996) mukaan ylisitoutunut työntekijä antaa työlleen enemmän kuin mitä häneltä odotetaan, usein tietäen, ettei ylimääräisestä työstä ole tiedossa ulkoista lisäkompensaatiota.

Työhön ylisitoutumisen on useissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen hyvinvointiin (Avanzi ym., 2020; Romeo ym., 2019; Schadenhofer ym., 2018) ja iso riskitekijä työuupumukselle (Avanzi ym., 2020;

Schadenhofer ym., 2018; Siegrist ym., 2004). Siegristin (1996) mukaan työhön ylisitoutuminen on riskitekijä työuupumukselle, koska työhönsä ylisitoutunut henkilö helposti aliarvioi omien ponnistelujensa määrän sekä yliarvioi omat voimavaransa, ja näin ollen rasittuu liikaa. Siegristin ja Lin (2016) meta-analyysin mukaan useat tutkimukset ovat osoittaneet, että työhönsä ylisitoutuneilla henkilöillä esiintyy muita suuremmalla todennäköisyydellä myös fyysisiä oireita, kuten väsymystä, unettomuutta ja jopa sydänsairausoireita.

Työn koetun merkityksellisyyden yhteyttä ylisitoutumiseen ei ole juurikaan tutkittu. Schadenhoferin ja kollegoiden (2018) tutkimus on kuitenkin osoittanut vahvan kokemuksen työn merkityksellisyydestä pienentävän ylisitoutumisen ja uupumusasteiseen väsymyksen yhteyttä. Myöskään sukupuolen ja työhön ylisitoutumisen yhteyttä ei ole tutkittu paljoa. Yhteyttä tarkastelevien tutkimusten tulokset ovat kuitenkin linjassa keskenään: työhön ylisitoutuminen ja sille tyypillinen oireilu on yleisempää naisilla (Håkansson ym., 2020; Innstrand ym., 2011). Håkanssonin ja kollegoiden (2020) tutkimus osoitti työhön ylisitoutumisen ennustavan vähentynyttä työkykyä erityisesti naisilla. Saman tutkimuksen mukaan haasteet työn ja vapaa-ajan tasapainottelussa oli yksi taustatekijöistä naisten vähentyneelle työkyvylle. Innstrandin ja kollegoiden (2011) tutkimuksessa naisopettajat raportoivat kykenevänsä irrottautumaan työstään huonommin kuin miehet.

Tutkimusta työkokemuksen yhteydestä ylisitoutumiseen ei ole juurikaan aiemmin tehty. Iän yhteyttä ylisitoutumiseen on kuitenkin tarkasteltu muun muassa Kikuchin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa, jossa ikä oli negatiivisesti yhteydessä työhön ylisitoutumisen kanssa. Toisin sanottuna nuorilla työntekijöillä esiintyi enemmän työhön ylisitoutumista verrattuna heidän vanhempiin kollegoihinsa. Burken (2004) tutkimus antaa viitteitä siitä, että työriippuvuutta esiintyy erityisesti nuorten työntekijöiden keskuudessa. Vaikka työhön ylisitoutuminen ja työriippuvuus ovat eri ilmiöitä, joita ei tule sekoittaa keskenään, on niissä paljon myös yhtäläisyyksiä (Avanzi ym., 2020), minkä takia Burken tutkimustuloksia voidaan peilata myös ylisitoutumiseen. Työkokemuksen ja

ylisitoutumisen yhteyttä on syytä tarkastella enemmän, minkä takia tämä yhteys onkin mielenkiinnon kohteena tässä tutkimuksessa.

1.4 Tutkimuskysymykset

Aiempaa tutkimusta työn merkityksellisyyden yhteydestä työhyvinvointiin on tehty jonkin verran (Arnold ym., 2007; Bunderson & Thompson, 2009; Lopez & Ramos, 2017; Minkkinen ym., 2020). Aiemmissä tutkimuksissa on kuitenkin Allanin ja kollegoiden (2019) meta-analyysin perusteella oltu enemmän kiinnostuneita työn merkityksellisyyden yhteydestä työn imuun, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Näin ollen tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää, missä määrin luokanopettajien kokema työn merkityksellisyys on yhteydessä työuupumusta ennustaviin ilmiöihin: työhön ylisitoutumiseen sekä ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon (Avanzi ym., 2020; Philp ym., 2012; Siegrist ym., 2004).

Luokanopettaja on tunnetusti naisvaltainen ammatti (Opetushallitus, 2020), jota pidetään myös kutsumustyönä (Bullough & Hall-Kenyon, 2011). Tämän takia tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita selvittämään, onko sukupuolten välillä eroa kokemuksessa työn merkityksellisyydessä. Aiempi tutkimus on osoittanut, että naiset kokevat miehiä todennäköisemmin työuupumukselle tyypillisiä oireita sekä työhön ylisitoutumista (Håkansson ym., 2020; Innstrand ym., 2011). Kasvatusalan tutkimuksissa tätä aihetta on kuitenkin käsitelty hyvin vähän, minkä takia myös sukupuolen ja ylisitoutumisen yhteys otettiin tarkasteluun tässä tutkimuksessa.

Suomessa opettajien alanvaihtoaikheet ovat kasvaneet viime vuosien aikana huomattavasti erityisesti kokeneempien opettajien keskuudessa (OAJ, 2022b). Tämän takia työkokemus nostettiin tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteeksi tutkittaessa työhön ylisitoutumista ja työn koettua merkityksellisyyttä. Aiempaa tutkimusta opettajien työkokemuksen yhteydestä työn koettuun merkityksellisyyteen tai työhön ylisitoutumiseen ei myöskään juuri löydy, minkä takia näiden yhteyksien tutkiminen tässä työssä on perusteltua.

Tarkemmat tutkimuskysymykset olivat:

1. Missä määrin luokanopettajien kokema työn merkityksellisyys on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon?
2. Missä määrin luokanopettajan sukupuoli ja työkokemus ovat yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ja työn koettuun merkityksellisyyteen?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimusaineisto

Tämän pro gradu -tutkielman aineisto oli osa Jyväskylän yliopiston opettajan-
koulutuslaitoksen Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom -tut-
kimushanketta (TESSI; Lerkkanen & Pakarinen, 2016–2022). TESSI-hankkeen tar-
koituksena on tutkia opettajien ja oppilaiden hyvinvointia, siihen vaikuttavia te-
kijöitä sekä luokassa tapahtuvaa vuorovaikutusta opettajan ja oppilaiden välillä.
Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2022 Webropol-kyselyn avulla. Tämän tutki-
muksen aineisto koostui luokanopettajien vastauksista liittyen työn koettuun
merkityksellisyyteen, työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyviin ponnistelui-
hin ja palkkioihin. Tämän lisäksi aineistossa ilmeni luokanopettajien sukupuoli
ja työkokemus vuosina nykyisessä työpaikassa. Aineisto koostui 338 luokanopet-
tajasta, joista 266 (78,7 %) oli naisia ja 72 (21,3 %) miehiä. Työkokemusta luokan-
opettajana työskentelystä tämänhetkisessä työpaikassa tutkittavilla oli 0.2-35.0
($KA = 11.96$, $KH = 9.07$) vuotta.

2.2 Muuttujat ja mittarit

Työn koettu merkityksellisyys. Luokanopettajien kokemaa työn merkitykselli-
syyttä mitattiin hyödyntäen työhyvinvoinnin tutkimuksissa laajasti käytettyä
The Work and Meaning Inventory -mittaria (WAMI; Steger ym., 2012). Koke-
musta työn merkityksellisyydestä mitattiin WAMI-mittarin positiivinen merki-
tyys työssä -alaulottuvuuteen kuuluvilla neljällä väittämällä (esim. "Minulla on
hyvä ymmärrys siitä, mikä tekee työstäni merkityksellisen" ja "Olen löytänyt
merkityksellisen uran"). Väittämiin vastattiin asteikolla 1–5 (1 = *täysin eri mieltä*;
5 = *täysin samaa mieltä*). Näistä neljästä väittämästä luotiin keskiarvosumma-
muuttuja, joka nimettiin työn koetuksi merkityksellisyydeksi ($KA = 4.04$, KH
 $= .81$, $\omega = .90$). Muuttuja oli vino ja huipukas (vinous/ $KV = 8.4$, huipukkuus/ KV
 $= 6.4$).

Työhön ylisitoutuminen. Työhön ylisitoutumista mitattiin Siegristin (1996) Effort-Reward Imbalance at Work -mallia (ERI) hyödyntäen. Kyselyssä esitettiin kuusi ylisitoutumista mittaavaa väittämää (esim. "Alan mieltä työasioita heti herättyäni" ja "Työni aikapaineet saavat minut helposti lamaantumaan"). Väittämiin vastattiin asteikolla 1–4 (1 = *täysin eri mieltä*; 4 = *täysin samaa mieltä*). Näistä väittämistä luotiin keskiarvosummamuuttuja, joka nimettiin työhön ylisitoutumiseksi ($KA = 2.55$, $KH = .60$, $\omega = .83$). Muuttuja oli normaalisti jakautunut (vinous/ $KV = 0.80$, huipukkuus/ $KV = 0.31$).

Ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino. Opettajien työhön liittyvien ponnisteluiden ja palkkioiden määrät kerättiin kyselylomakkeessa erikseen Siegristin (1996) ERI-malliin perustuvilla väittämillä. Niin ponnisteluja kuin palkkioitakin mittaaviin väittämiin vastattiin asteikolla 1–4 (1 = *täysin eri mieltä*; 4 = *täysin samaa mieltä*). Ponnisteluja mitattiin kuudella väittämällä (esim. "Koen jatkuvia aikapaineita työmäärän vuoksi" ja "Koen työssäni paljon keskeytyksiä ja häiriöitä"). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja ($KA = 2.98$, $KH = .47$, $\omega = .76$), jonka todettiin olevan tarpeeksi normaalijakautunut (vinous/ $KV = 2.62$, huipukkuus/ $KV = 1.16$). Palkkioita mitattiin myös kuudella väittämällä (esim. "Saan ansaitsemani arvostuksen esihenkilöiltäni" ja "Kaikki ponnisteluni ja saavutukseni huomioon ottaen palkkani/tuloni ovat riittävät"). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja ($KA = 2.81$, $KH = .49$, $\omega = .77$), joka todettiin normaalijakautuneeksi (vinous/ $KV = 1.38$, huipukkuus/ $KV = 0.91$). Ponnistelujen sekä palkkioiden keskiarvosummamuuttujista luotiin uusi muuttuja kuvaamaan ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa. Uusi muuttuja muodostettiin jakamalla ponnistelujen määrä palkkioiden määrällä (Siegrist ym., 2004). Muuttuja nimettiin ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoksi ($KA = 1.11$, $KH = 0.33$). Ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino oli muuttujana vino ja huipukas (vinous/ $KV = 9.68$, huipukkuus/ $KV = 12.95$).

Sukupuoli ja työkokemus. Opettajien sukupuolta kysyttiin lomakkeessa pyytämällä heitä valitsemaan vastausvaihtoehdoista 1–4 (1 = *nainen*, 2 = *mies*, 3 = *muu*, 4 = *en halua vastata*) heille sopiva vaihtoehto. Tutkittavista yksi ei halunnut kertoa sukupuoltaan, ja muunsukupuolisia ei ollut yhtään. Näin ollen

muuttujasta koodattiin arvot 3–4 puuttuvaksi tiedoksi ja jatkoanalyysissä sukupuolta käsiteltiin kaksiluokkaisena muuttujana. Naisia oli 78.7 % ja miehiä 21.3 %. Opetushallituksen (2020) mukaan vuonna 2019 Suomen luokanopettajista ja esiopetuksen opettajista lähes 80 % oli naisia, minkä perusteella voidaan todeta aineiston sukupuolijakauman noudattavan Suomen perusopetuksen opettajien sukupuolijakaumaa. Työkokemus selvitettiin siten, että tutkittava itse määritteli, kuinka monta vuotta hän on tehnyt töitä luokanopettajana nykyisessä työpaikassaan. Vastaukset vaihtelivat 0,2 ja 35 vuoden välillä. Työkokemus oli näin ollen tässä aineistossa jatkuva muuttuja ($KA = 11.96$, $KH = 9.07$).

2.3 Aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen analyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmistolla. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, missä määrin luokanopettajien kokema työn merkityksellisyys on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Sen lisäksi tutkittiin, missä määrin luokanopettajien sukupuoli ja työkokemus ovat yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ja koettuun työn merkityksellisyyteen. Koska tutkimuksessa haettiin mallintaa muuttujien välisiä yhteyksiä ja selvittää usean selittävän muuttujan vaihtelua selitettävässä muuttujassa, valittiin analyysimenetelmäksi lineaarinen regressioanalyysi (Karjalainen, 2010; Nummenmaa, 2009).

Ennen lineaaristen regressioanalyysien tekemistä varmistettiin, että lähtöoletukset toteutuvat (Nummenmaa, 2009). Tutkittavien määrä ($N = 338$) oli regressioanalyysiin riittävä (Karjalainen, 2010). Molempien tutkimuskysymysten selittävien muuttujien osalta VIF-arvot olivat matalat (1.00–1.03), mikä osoitti, ettei selittävien muuttujien välillä ollut multikollinearisuutta yhdessäkään kolmesta lineaarisesta regressiomallista (Nummenmaa ym., 2019). Työn merkityksellisyys ja ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino olivat muuttujina vinoja. Regressiomallin jäännökset olivat kuitenkin riittävän normaalijakautuneita, eikä muuttujien vinous näin ollen ollut analyysissä ongelma (Heikkilä, 2014). Standardoituja

residuaaleja tarkastelemalla todettiin, ettei poikkeavia arvoja ollut kuin muutama, minkä takia ne eivät vaikuttaneet tuloksiin (Heikkilä, 2014; Karjalainen, 2010).

Muuttujien välisten riippuvuuksien tarkasteluun valittiin Spearmanin korrelaatiokerroin, koska muuttujista työn koettu merkityksellisyys ja ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino todettiin ei-normaalijakautuneiksi (Nummenmaa ym., 2019). Tutkimuksessa tehtiin yhteensä kolme lineaarista regressioanalyysiä. Ensimmäisenä tutkittiin työn koetun merkityksellisyyden, sukupuolen ja työkokemuksen yhteyttä työhön ylisitoutumiseen. Koska tässä analyysissä kiinnostuksen kohteena oli työhön ylisitoutuminen, se asetettiin selitettäväksi muuttujaksi (Heikkilä, 2014). Analyysissä oltiin kiinnostuneita työn koetun merkityksellisyyden, sukupuolen ja työkokemuksen vaihtelusta työhön ylisitoutumisessa, joten ne asetettiin selittäviksi muuttujiksi (Heikkilä, 2014).

Seuraavaksi toteutettiin lineaarinen regressioanalyysi, jossa kiinnostuksen kohteena oli työn koetun merkityksellisyyden yhteys ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Selitettäväksi muuttujaksi asetettiin ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino ja selittäviksi muuttujiksi työn koettu merkityksellisyys sekä taustamuuttujat sukupuoli ja työkokemus. Työkokemus ei ollut yhteydessä ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon, joten se jätettiin pois analyysistä ja tulokset raportoitiin ilman sitä. Kolmannessa lineaarisessa regressioanalyysissä selvitettiin vielä luokanopettajan sukupuolen ja työkokemuksen yhteyttä työn koettuun merkityksellisyyteen. Analyysissä selitettäväksi muuttujaksi asetettiin työn koettu merkityksellisyys ja selittäviksi muuttujiksi sukupuoli ja työkokemus.

2.4 Eettiset ratkaisut

Tämä tutkimus toteutettiin noudattaen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2023) asettamia hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Tutkimusaineisto kerättiin osana TESSI-tutkimushanketta (Lerikkanen & Pakarinen, 2016–

2022). Jyväskylän yliopiston eettinen toimikunta teki TESSI-tutkimuksesta eettisen ennakoarvioinnin ja antoi siitä myönteisen lausunnon (TENK, 2023). Koska tutkimukseen osallistui opettajia useasta eri kunnasta, haettiin tarvittavat tutkimusluvut myös kuntakohtaisesti (Kettunen, 2018). Tutkittavia pyydettiin tutustumaan tutkimuksen tietosuojailmoitukseen ja heiltä pyydettiin tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta (Kuula, 2015). Tutkimukseen osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja tutkittavilla oli oikeus keskeyttää osallistuminen missä vaiheessa tahansa ilman seuraamuksia (TENK, 2019). Tämä myös informoitiin selkeästi osallistujille (Kuula, 2015).

Tutkimuksen suunnittelussa otettiin huomioon aiempi tutkimustieto ja toisten tutkijoiden töihin viitattiin huolellisesti ja asianmukaisella tavalla (TENK, 2023). Tutkimuksen analyysit toteutettiin noudattaen lineaariselle regressioanalyysille tyypillisiä menettelyjä lähtöoletusten toteutumisen tarkastelusta aina tulosten raportointiin saakka (Nummenmaa, 2009). Aineistoa säilytettiin koko tutkimuksen toteuttamisen ajan salasanalla suojatulla muistitikulla ja se anonymisoitiin ennen kuin tämän pro gradu -tutkielman tekijä sai sen käyttöönsä. Yksikään tutkittavista ei näin ollen ollut tunnistettavissa missään vaiheessa (Kuula, 2015). Tutkielman tekijällä ei täten myöskään ollut minkäänlaisia sidonnaisuuksia käytettyyn aineistoon tai tutkittaviin (Louhiala, 2018). Tutkielman tekijä sitoutui hävittämään tutkimuksessa käytetyn aineiston heti tutkimuksen päätyttyä (TENK, 2023).

3 TULOKSET

3.1 Muuttujien väliset korrelaatiot

Spearmanin korrelaatiot (Taulukko 1) osoittivat, että työn koetun merkityksellisuuden ja ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainon yhteys oli kohtalainen ($p < .001$). Kohtalainen riippuvuus ($p < .001$) löytyi myös sukupuolen ja työhön ylisitoutumisen väliltä.

Taulukko 1. Muuttujien väliset korrelaatiot.

Muuttuja	<i>n</i>	1	2	3	4
1. Työn koettu merkityksellisyys	338	-			
2. Työhön ylisitoutuminen	338	-.20***	-		
3. Ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino	338	-.31***	.44***	-	
4. Sukupuoli	337	-.09	-.28***	-.11*	-
5. Työkokemus	338	.01	-.07	.06	.13*

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

3.2 Luokanopettajien kokeman työn merkityksellisuuden, sukupuolen ja työkokemuksen yhteys työhön ylisitoutumiseen

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat (Taulukko 2), että työn koettu merkityksellisyys, sukupuoli ja työkokemus selittivät tilastollisesti merkitsevästi työhön ylisitoutumista ($F(3, 333) = 19.59, p < .001$). Tämä malli selitti yhteensä 15,0 % työhön ylisitoutumisen vaihtelusta. Sekä työn koetulla merkityksellisyydellä ($p < .001$) että sukupuolella ($p < .001$) oli tilastollisesti merkitsevä omavaikeus toisin kuin työkokemuksella, joka ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ($p = .928$). Tulokset osoittivat, että mitä merkityksellisemmäksi luokanopettaja työnsä koki, sitä vähemmän hän oli työhönsä ylisitoutunut. Tulokset osoittivat myös naisopettajien olevan enemmän työhönsä ylisitoutuneita kuin miesopettajat.

Taulukko 2 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden, sukupuolen ja työkokemuksen yhteydestä työhön ylisitoutumiseen.

Muuttuja	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>
Vakio	3.86	.18		<.001
Työn koettu merkityksellisyys	-.19	.04	-.26	<.001
Sukupuoli	-.44	.074	-.30	<.001
Työkokemus	.00	.00	.01	.928
R^2		.15***		
Mallin sopivuus		$F(3, 333) = 19.59$		

Huom. $N = 337$. *** $p < .001$. *B* = Beeta, *KV* = Keskiarvo, β = Standardoitu beeta.

3.3 Luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden sekä sukupuolen yhteys ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat (Taulukko 3), että työn koettu merkityksellisyys ja sukupuoli selittivät tilastollisesti merkitsevästi ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa ($F(2, 334) = 25.50, p < .001$). Kyseinen malli selitti ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainon vaihtelusta 13,2 %. Sekä työn koetulla merkityksellisyydellä että sukupuolella oli selittävänä tekijänä tilastollisesti merkitsevä omavaikutus. Mitä merkityksellisemmäksi luokanopettaja työnsä koki, sitä pienempi epätasapaino hänellä oli ponnistelujen ja palkkioiden välillä. Tämän lisäksi tulokset osoittivat, että naisopettajilla esiintyi enemmän epätasapainoa ponnistelujen ja palkkioiden välillä verrattuna miesopettajiin.

Taulukko 3 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden sekä sukupuolen yhteydestä ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon.

Muuttuja	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>
Vakio	1.81	.10		<.001
Työn koettu merkityksellisyys	-.14	.02	-.35	<.001
Sukupuoli	-.11	.04	-.13	.011
R^2		.13***		
Mallin sopivuus		$F(2, 334) = 25.50$		

Huom. $N = 337$. *** $p < .001$. $B =$ Beeta, $KV =$ Keskivirhe, $\beta =$ Standardoitu beeta.

3.4 Luokanopettajien sukupuolen ja työkokemuksen yhteys työn koettuun merkityksellisyyteen

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat, että luokanopettajien sukupuoli ja työkokemus eivät selittäneet tilastollisesti merkitsevästi työn koettua merkityksellisyyttä ($F(2, 334) = 1,260, p = 0.285$). Tutkimustulokset eivät osoittaneet luokanopettajan sukupuolella tai työkokemuksella olevan yhteyttä työn koettuun merkityksellisyyteen.

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, missä määrin luokanopettajien kokema työn merkityksellisyys on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Sen lisäksi haluttiin selvittää, onko luokanopettajan sukupuolella tai työkokemuksella yhteyttä työhön ylisitoutumiseen sekä siihen, kuinka merkitykselliseksi opettaja työnsä kokee. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että mitä merkityksellisemmäksi luokanopettaja työnsä koki, sitä vähemmän hän oli työhönsä ylisitoutunut ja sitä vähemmän hänellä oli epätasapainoa työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden välillä. Naisopettajat olivat työhönsä enemmän ylisitoutuneita kuin miesopettajat. Naisilla esiintyi myös enemmän epätasapainoa työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden välillä. Sukupuoli ei sen sijaan selittänyt työn koettua merkityksellisyyttä, eikä työkokemuksella ollut yhteyttä työn koettuun merkityksellisyteen tai työhön ylisitoutumiseen.

4.1 Tulosten tarkastelu

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen ”Missä määrin luokanopettajien kokema työn merkityksellisyys on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen sekä työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon?” osalta tulokset osoittivat, että mitä merkityksellisemmäksi luokanopettaja työnsä koki, sitä vähemmän hän oli työhönsä ylisitoutunut. Tämä antaa viitteitä siitä, että kokemus työn merkityksellisyydestä voi suojata luokanopettajia työhön ylisitoutumiselta. Tulos on linjassa aiempien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet työn merkityksellisuuden auttavan ylläpitämään työhyvinvointia (Arnold ym., 2007; Lopez & Ramos, 2017; Minkkinen ym., 2020; Scanlan & Hazelton, 2019). Toisaalta tämän tuloksen voidaan katsoa olevan ristiriidassa Bundersonin ja Thompsonin (2009) sekä Oelbergin (2019) tutkimusten kanssa, joiden tulokset antoivat viitteitä siitä, että syvä kokemus työn merkityksellisyydestä saattaa johtaa ylisitoutumiselle

tyypilliseen oireiluun, kuten työajan rajaamisen haasteisiin sekä uhrauksien tekemiseen oman vapaa-ajan ja työstä saadun palkkion suhteen. Voi siis myös olla, etteivät työnsä todella merkitykselliseksi kokevat opettajat tunnista itsestään työhön ylisitoutumiselle tyypillistä oireilua, minkä takia tämän tutkimuksen tulokset osoittivat heidän olevan vähemmän työhönsä ylisitoutuneita kuin opettajat, jotka eivät pidä työtään yhtä merkityksellisenä.

Työn koettu merkityksellisyys oli negatiivisesti yhteydessä myös ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon: mitä merkityksellisemmäksi opettaja työnsä koki, sitä vähemmän hänellä oli epätasapainoa työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden välillä. Toisin sanottuna tulokset antavat viitteitä siitä, että kokemus työn merkityksellisyydestä voi auttaa luokanopettajia ylläpitämään tasapainoa työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden välillä. Myös tämän tuloksen voidaan katsoa olevan linjassa aiempien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet työn merkityksellisyyden auttavan ylläpitämään työhyvinvointia (Arnold ym., 2007; Lopez & Ramos, 2017; Minkkinen ym., 2020; Scanlan & Hazelton, 2019). Tulos on linjassa myös Pöysän ja kollegoiden (2022) tutkimuksen kanssa, jonka tulosten mukaan opettajat, joilla oli enemmän ponnisteluja kuin palkkioita, kokivat työnsä vähemmän merkitykselliseksi kuin heidän kollegansa, joilla palkkioita oli enemmän kuin ponnisteluja. Voi olla, että kokemus työn merkityksellisyydestä toimii itsessään palkkiona ja vastapainona kuormittavalle työlle sekä sen vaatimille ponnisteluille ja sitä kautta ylläpitää opettajien ponnistelujen ja palkkioiden tasapainoa.

Tulokset osoittivat myös, että työhön liittyvien ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa oli enemmän naisilla kuin miehillä, mikä on ristiriidassa aiempien tutkimusten kanssa, joiden mukaan miesopettajilla on enemmän ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa kuin naisopettajilla (Hinz ym., 2016; Ren ym., 2019). Ulkoisten palkkioiden, kuten palkankorotusten ja työssä etenemisen mahdollisuuksien on nähty olevan tärkeämpiä miehille kuin naisille muun muassa Linzin ja Semykinan (2013) tutkimuksessa. Luokanopettajan työssä mahdollisuudet palkankorotuksille tai työssä etenemiselle eivät ole suuret, mikä voi se-

littää aiempien tutkimusten tulokset siitä, että ponnistelujen ja palkkioiden epätasapaino on yleisempää miesopettajilla. Toisaalta voi olla, että mikäli miehet arvostavat ulkoisia palkkioita naisia enemmän, he myös rajaavat työtään siten, että heidän työhönsä liittyvien ponnistelujen määrä vastaa työstä saatuja ulkoisia palkkioita paremmin kuin naisilla. Tämä voi selittää sen, että tulokset osoittivat naisilla olevan miehiä enemmän ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoa.

Toisen tutkimuskysymyksen ”Missä määrin luokanopettajan sukupuoli ja työkokemus ovat yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ja työn koettuun merkityksellisyyteen?” osalta tulokset osoittivat, että naiset olivat työhönsä enemmän ylisitoutuneita kuin miehet, mikä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Håkansson ym., 2020; Innstrand ym., 2011). Linzin ja Semykinan (2013) mukaan naiset eivät arvosta ulkoisia palkkioita yhtä paljon kuin miehet, mihin nojaten on syytä pohtia, arvostaako naiset sisäisiä palkkioita enemmän kuin miehet, minkä takia heillä on enemmän sisäisiä vaatimuksia ja ovat siten myös työhönsä enemmän ylisitoutuneita.

Luokanopettajan sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työn koettuun merkityksellisyyteen. Aiemmissä tutkimuksissa sukupuolen yhteydestä työn merkityksellisyyteen on saatu vaihtelevia tuloksia (Lopez & Ramos, 2017; Paola ym., 2021; Steger ym., 2012). Jotta voitaisiin tehdä johtopäätöksiä opettajan sukupuolen ja työn koetun merkityksellisyyden yhteydestä, tulisi sitä tutkia lisää. Tämänhetkisen tutkimusnäytön perusteella ei voida sanoa opettajan sukupuolella olevan merkitystä työn koetun merkityksellisyyden kannalta.

Opettajien työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työhön ylisitoutumiseen eikä työn koettuun merkityksellisyyteen. Aiempi tutkimusnäyttö on vähäistä, mutta on kuitenkin saatu viitteitä siitä, että uransa alussa olevat työntekijät ovat työhönsä ylisitoutuneempia (Kikuchi ym., 2013) sekä kokevat työnsä merkityksellisemmäksi kuin heidän kokeneemmat kollegansa (Schadenhofer ym., 2018). Tämän tutkimuksen tuloksia ei kuitenkaan voida verrata aiempien tutkimusten tuloksiin, sillä työkokemus mitattiin tässä tutkimuksessa työvuosina nykyisessä työpaikassa, eikä koko työuran pituudelta.

Voi olla, että tämä vaikutti siihen, etteivät tulokset osoittaneet opettajien työkokemuksella olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työhön ylisitoutumiseen eikä työn koetun merkityksellisyyteen.

4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet

Tähän tutkimukseen osallistuminen oli kaikille tutkittaville täysin vapaaehtoista. Työhyvinvointia ja erityisesti sen negatiivisia ulottuvuuksia tutkittaessa on tärkeä huomioida, ettei työssään huonosti voivat välttämättä ole innostuneita osallistumaan tutkimuksiin omia voimavarojaan säästelläkseen. Näin ollen on syytä pohtia, onko tutkimuksesta jäänyt pois eniten työstään kuormittuneet opettajat, minkä takia tulokset eivät välttämättä kuvaa luokanopettajien työhyvinvoinnin todellista tilaa.

Opettajat kokevat usein myönteiset vuorovaikutustilanteet oppilaiden kanssa ja oppilailta saadun positiivisen palautteen yhdeksi arvokkaimmista voimavaroista työssään (Hakanen, 2004; Whilly, 2016). ERI-malliin perustuvissa palkkiota mittaavissa väittämissä eritellään esihenkilöiltä ja kollegoilta saatu arvostus väittämässä ”Saan ansaitsemani arvostuksen esihenkilöiltäni” ja ” Saan ansaitsemani arvostuksen työtovereiltani”. Koska ERI-malli ei ensisijaisesti ole kasvatusalan tutkimukseen suunniteltu, ei väittämässä oteta huomioon oppilailta saatua arvostusta. Näin ollen tässä tutkimuksessa ei oppilailta saatua arvostusta tai oppilaisiin liittyviä onnistumisen kokemuksia ole otettu huomioon opettajien palkkioita mitattaessa. Niinpä tutkimuksessa ilmennyt suhde opettajien ponnistelujen ja palkkioiden välillä ei välttämättä kuvasta todellisuutta opettajan palkkioiden määrästä. Toisaalta tätä ei voida ajatella pelkästään tämän tutkimuksen rajoitteena, vaan tätä olisi syytä pohtia yleisemmällä tasolla kasvatusalan tutkimuksissa ERI-mallia hyödyntäessä.

Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyyden kokemuksella ei ollut luokanopettajien keskuudessa erityisen suurta vaihtelua ($KA = 4.04$ asteikolla 1-5). Toisaalta korkea keskiarvo osoittaa luokanopettajien kokevan työnsä keskimäärin hyvin merkitykselliseksi, mikä itsessään on positiivinen tulos. Jatkossa

olisi mielenkiintoista tutkia opettajien työn merkityksellisyyden kokemuksen yhteyttä työhyvinvointiin käyttäen työn merkityksellisyyden mittaamiseen WAMI:n laajempaa versiota, jonka avulla työn koetusta merkityksellisyydestä voisi löytyä suurempaa vaihtelua. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että syvä kokemus työn merkityksellisyydestä voi johtaa siihen, että yksilö tekee uhrauksia vapaa-aikansa, työstä saamansa korvauksen sekä työn rajaamisen suhteen (Bunderson & Thompson, 2009; Oelberg, 2019). Mahdollisen jatkotutkimuksen lähtöoletuksena voisi näin ollen olla, että kokemus työn merkityksellisyydestä lisää yksilön työhyvinvointia, mutta syvästi merkitykselliseksi koettu työ voi kääntyä yksilön hyvinvointia vastaan.

Tulokset antavat uutta tietoa luokanopettajien työhyvinvointiin liittyvistä ilmiöistä. Erityisesti tämä tutkimus antoi uutta tietoa luokanopettajien työhön ylisitoutumisesta, jota ei ole juurikaan Suomessa aiemmin tutkittu. Tulokset antoivat viitteitä siitä, että kokemus työn merkityksellisyydestä voi suojella opettajaa ylisitoutumasta työhönsä. Tutkimus tuotti myös uutta tietoa luokanopettajien kokeman työn merkityksellisyyden yhteydestä ponnistelujen ja palkkioiden epätasapainoon. Tulokset antoivat viitteitä siitä, että kokemus työn merkityksellisyydestä voi toimia opettajilla sisäisenä palkkiona tehdystä työstä ja vastapainona työhön liittyville ponnisteluille. Vaikka monet opettajat pitävät työstä saatua korvausta riittämättömänä (Hongisto & Tikkanen, 2020; Manner, 2021), vaikuttaa siltä, että sisäiset palkkiot, kuten työn koettu merkityksellisyys, auttavat opettajia jaksamaan työssään. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää opettajien perus- ja täydennyskoulutuksissa pyrkimyksenä ohjata luokanopettajia oman työhyvinvoinnin tarkkailuun. Sen lisäksi tämä tutkimus kannustaa työssä olevia opettajia reflektoimaan oman työn ja vapaa-ajan rajaamista sekä pyrkimään löytämään merkityksellisyyden tekemästään työstä.

LÄHTEET

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193–203. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.193>
- Avanzi, L., Perinelli, E., Vignoli, M., Junker, N. M., & Balducci, C. (2020). Unravelling work drive: A comparison between workaholism and overcommitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5755. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165755>
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>
- Bullough, B.V. & Hall-Kenyon, K.M. (2011). The call to teach and teacher hopefulness. *Teacher Development*, 15(2), 127–140. <https://doi.org/10.1080/13664530.2011.571488>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Burke, R. J. (2004). Workaholism, self-esteem, and motives for money. *Psychological Reports*, 94(2), 457–463. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.2.457-463>
- Chalofsky, N., & Cavallaro, E. (2019). To have lived well – Well-being and meaningful work. Teoksessa R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, & M. Thompson (toim.). *The Oxford Handbook of Meaningful Work*: 1. painos. (s. 100–116). Oxford University Press.

- Dalla Rosa, A., & Vianello, M. (2020). Linking calling with workaholism: Examining obsessive and harmonious passion as mediators and moderators. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 589–607. <https://doi.org/10.1177/1069072720909039>
- De Boeck, G., Dries, N., & Tierens, H. (2019). The experience of untapped potential: Towards a subjective temporal understanding of work meaningfulness. *Journal of Management Studies*, 56(3), 529–557. <https://doi.org/10.1111/joms.12417>
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & China-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of work and meaning inventory scale. *Current Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2017). Työstressin teoreettisia malleja - Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä - Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (s. 29–52). PS-kustannus.
- García-Arroyo, J.A., Osca Segovia, A. & Peiró, J.M. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: The role of national learning assessments and gender egalitarianism. *Psychology & Health*, 34(6), 733–753. <https://doi.org/10.1080/08870446.2019.1568013>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Työterveyslaitos.
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. 9. uudistettu painos. Edita.
- Heikkinen, H. L. T., Utriainen, J., Markkanen, I., Pennanen, M., Taajamo, M., & Tynjälä, P. (2020). Opettajankoulutuksen vetovoima. Loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:26.
- Hinz, A., Zenger, M., Brähler, E., Spitzer, S., Scheuch, K., & Seibt, R. (2016). Effort-reward imbalance and mental health problems in 1074 German teachers, compared with those in the general population. *Stress Health*, 32, 224–230. <https://doi.org/10.1002/smi.2596>
- Hongisto, S. & Tikkanen, T. (13.2.2020). Opettajat kertovat työn vaativuudesta: Loppu sälälle, kiireelle ja arvostuksen puutteelle. *Opettaja-lehti*. <https://www.opettaja.fi/tyossa/opettajat-kertovat-tyon-vaativuudesta-loppu-salalle-kiireelle-ja-arvostuksen-puutteelle/>

- Håkansson, C., Gard, G., & Lindegård, A. (2020). Perceived work stress, overcoming, balance in everyday life, individual factors, self-rated health and work ability among women and men in the public sector in Sweden—a longitudinal study. *Archives of Public Health*, 78(132), 1–6. <https://doi.org/10.1186/s13690-020-00512-0>
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within-and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 813–824. <https://doi.org/10.1007/s00420-011-0667-y>
- Jamaludin, I. I., & You, H. W. (2019). Burnout in relation to gender, teaching experience, and educational level among educators. *Education Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/7349135>
- Karjalainen, L. (2010). *Tilastotieteen perusteet*. Pii-Kirjat.
- Kettunen, J. (15.3.2018). Selvitä, tarvitsetko tutkimukselle luvan. *Vastuullinen tiede*. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/selvita-tarvitsetko-tutkimuksellesi-luvan#:~:text=Ennen%20tutkimukseen%20ryhtymist%C3%A4%20on%20selvitett%C3%A4v%C3%A4,ja%20tarvitseeko%20sille%20hakea%20tutkimuslupaa>
- Kikuchi, Y., Nakaya, M., Ikeda, M., Takeda, M., & Nishi, M. (2013). Job stress and temperaments in female nurses. *Occupational Medicine*, 63(2), 123–128. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs212>
- Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Linz, S., & Semykina, A. (2013). Job satisfaction, expectations, and gender: Beyond the European Union. *International Journal of Manpower*, 34(6), 584–615. <https://doi.org/10.1108/IJM-06-2013-0149>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of Business Ethics*, 88, 491–51. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0118-9>
- Lopez, F. G., & Ramos, K. (2017). An exploration of gender and career stage differences on a multidimensional measure of work meaningfulness. *Journal of Career Assessment*, 25(3), 423–433. <https://doi.org/10.1177/1069072716639851>

- Louhiala, P. (15.3.2018). Tutkijan sidonnaisuudet. *Vastuullinen tiede*. <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimuksen-suunnittelu/tutkijan-sidonnaisuudet>
- Manner, M. (21.10.2021). Tunnollisuudesta syntyy ongelma, jos työssä on liikaa vaatimuksia. *Opettaja-lehti*. <https://www.opettaja.fi/tyossa/tunnollisuudesta-syntyy-ongelma-jos-tyossa-on-liikaa-vaatimuksia/>
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1348/096317904322915892>
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia*, 54(04), 255–301.
- Minkkinen, J., Auvinen, E., & Mauno, S. (2020). Meaningful work protects teachers' self-rated health under stressors. *Journal of Positive School Psychology*, 4(2), 140–152. <https://doi.org/10.47602/jpsp.v4i2.209>
- Mäkikangas, A., Minkkinen, J., Muotka, J., & Mauno, S. (2023). Illegitimate tasks, job crafting and their longitudinal relationships with meaning of work. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(7), 1330–1358. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1987956>
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- Nummenmaa, L., Holopainen, M., & Pulkkinen, P. (2019). *Tilastollisten menetelmien perusteet*. (1.–5. painos.) Sanoma Pro Oy.
- Oelberger, C.R. (2019). The dark side of deeply meaningful work: Work-relationship turmoil and the moderating role of occupational value homophily. *Journal of Management Studies*. 56, 558–588. <https://doi.org/10.1111/joms.12411>
- OAJ. Opetusalan Ammattijärjestö. (18.9.2019). *Fiilismittarilla jo 6000 käyttäjää – yhdellä klikkauksella mukaan!* <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2019/fiilismittarilla-jo-6000-kayttajaa--yhdella-klikkauksella-mukaan/>
- OAJ. Opetusalan Ammattijärjestö. (11.3.2021a). *Taloustutkimus: Kansa arvostaa opettajia – päättäjiltä kaivataan arvostustekoja*. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/taloustutkimus-oaj-kansalaiskysely-arvostus/>

- OAJ. Opetusalan Ammattijärjestö. (20.9.2021b). *Dramaattinen muutos: Jo kuusi kymmenestä opettajasta harkitsee alanvaihtoa*. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- OAJ. Opetusalan Ammattijärjestö. (24.2.2022a). *Taloustutkimus selvitti: Opettajien ammatin arvostus on korona-aikana entisestään vahvistunut*. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/taloustutkimus-selvitti-opettajien-ammattin-arvostus-on-korona-aikana-entisestaan-vahvistunut-tulevaisuuksia/>
- OAJ. Opetusalan Ammattijärjestö. (2.5.2022b). *Yli 20 000 opettajaa lakossa – tässä eri kaupunkien lakkotapahtumat*. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2021/alanvaihtokysely-09-21/>
- Opetushallitus. (2020). *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019 – Esi- ja perusopetuksen opettajat. Raportit ja selvitykset 2020:11*. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/opettajat_ja_rehtorit_suomessa_2019_esi-ja_perusopetuksen_opettajat.pdf
- Paola, M., Rita, Z., & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: psychometric properties of the work and meaning inventory (WAMI) in Italian context. *Current Psychology*, 1–12. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y>
- Philp, M., Egan, S., & Kane, R. (2012). Perfectionism, over commitment to work, and burnout in employees seeking workplace counselling. *Australian Journal of Psychology*, 64(2), 68–74. https://doi.org/10.1111/j.1742-9536.2011.00028.xbs_bs_banner
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (toim.), *Positive organizational scholarship* (s. 309–327). Berrett-Koehler Publishers.
- Pöysä, S., Pakarinen, E., & Lerkkanen, M-K. (2022). Profiles of work engagement and work-related effort and reward among teachers: Associations to occupational well-being and leader–follower relationship during the covid-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.861300>
- Ren, C., Li, X., Yao, X., Pi, Z., & Qi, S. (2019). Psychometric properties of the effort-reward imbalance questionnaire for teachers (Teacher ERIQ). *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02047>

- Romeo, M., Yepes-Baldó, M., Piñeiro, M. Á., Westerberg, K., & Nordin, M. (2019). Job crafting and well-being in the elderly care sector: The effect of over-commitment. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 405–419. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0117>
- Scanlan, J. N., & Hazelton, T. (2019). Relationships between job satisfaction, burn-out, professional identity and meaningfulness of work activities for occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 66(5), 581–590. <https://doi.org/10.1111/1440-1630.12596>
- Schadenhofer, P., Kundi, M., Abrahamian, H., Blasche, G., Stummer, H., & Kautzky-Willer, A. (2018). Job-related meaningfulness moderates the association between over-commitment and emotional exhaustion in nurses. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 820–832. <https://doi.org/10.1111/jonm.12602>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Siegrist, J., & Li, J. (2016). Associations of extrinsic and intrinsic components of work stress with health: A systematic review of evidence on the effort-reward imbalance model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph13040432>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1483–1499. <https://doi.org/10.1016/S0277-9536%2803%2900351-4>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Steger, M.F., & Dik, B.J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1, 303–320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01018.x>

- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf.
- TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, 35(8), 1006–1024. <https://doi.org/10.1080/01443410.2014.912260>
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching, M., & Bauer, J. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International archives of occupational and environmental health*, 80, 433–441. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0169-0>
- Veltman, A. (2016). *Meaningful work*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190618179.001.0001>