

**Luokanopettajien työhön ylisitoutumisen yhteys
työuupumukseen ja työstä palautumiseen**

Melina Lehtinen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2024

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Lehtinen, Melina. 2024. Luokanopettajien työhön ylisitoutumisen yhteys työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 47 sivua.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, missä määrin luokanopettajien työhön ylisitoutuminen, eli kyvyttömyys irrottautua työn velvollisuuksista ja jatkuva tarve hallita asioita, on yhteydessä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Sen lisäksi tutkittiin, missä määrin luokanopettajien työkokemus on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen.

Tutkimusaineisto oli osa Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom -tutkimushanketta (TESSI; Lerkkanen & Pakarinen, 2016–2022). Tämän tutkimuksen aineistona tarkasteltiin opettajien työhön ylisitoutumista, työuupumusta ja työstä palautumista. Aineisto kerättiin 345 luokanopettajalta Webropol-kyselyllä keväällä 2022 ja analysoitiin lineaarisella regressioanalyysillä.

Tulokset osoittivat, että työhönsä ylisitoutuneet opettajat kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä, riittämättömyyttä ja kyynistyneisyyttä. Ylisitoutuneet opettajat kokivat myös vähäisempää psykologista irrottautumista, rentoutumista, taidonhallintaa ja kontrollia kuin ne opettajat, jotka eivät olleet ylisitoutuneita työhönsä. Tulosten mukaan työuransa alkuvaiheessa olevat opettajat olivat enemmän ylisitoutuneita työhönsä, mutta työkokemus ei ollut yhteydessä työuupumukseen.

Tutkimus tuki aikaisempaa tutkimustietoa ylisitoutumisen yhteydestä työuupumukseen ja työstä palautumiseen sekä antoi uutta tietoa varsinkin luokanopettajien työhön ylisitoutumisesta. Tutkimus antoi viitteitä siihen, että ylisitoutumisella on rooli työuupumuksen ilmenemisessä ja palautumisen kokemuksissa, minkä takia on tärkeä tarkastella opettajien työhyvinvoinnin epätasapainoa ja ennaltaehkäistä ylisitoutumisen kehittymistä.

Asiasanat: luokanopettaja, ylisitoutuminen, työuupumus, työstä palautuminen

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
1.1 Työhön ylisitoutuminen	6
1.2 Työuupumus	7
1.3 Työstä palautuminen	10
1.4 Tutkimuskysymykset.....	14
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	16
2.1 Tutkimusaineisto	16
2.2 Mittarit ja muuttujat	16
2.3 Aineiston analyysi	19
2.4 Eettiset ratkaisut	22
3 TULOKSET	24
3.1 Muuttujien väliset korrelaatiot	24
3.2 Työhön ylisitoutumisen yhteys työuupumukseen.....	26
3.3 Työhön ylisitoutumisen yhteys työstä palautumiseen	28
3.4 Työkokemuksen yhteys työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen.....	31
4 POHDINTA	34
4.1 Tulosten tarkastelu	34
4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet	39
LÄHTEET	43

1 JOHDANTO

Nykytyöelämässä on noussut esille merkittäviä muutoksia, jotka haastavat yksilöiden työhyvinvointia. Esimerkiksi työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen, työuran pidentyminen sekä uran jatkuvuuden epävarmuus ovat tutkimusten mukaan olevan yhteydessä työuupumukseen (Kauppinen ym., 2013). Onnismaan (2010) mukaan työelämän muutokset ja niistä aiheutuva työuupumuksen lisääntyminen on kohdistunut erityisesti opettajiin. Myös Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteen (Opetushallitus, 2014) asettamat uudet vaatimukset oppiaineiden ulkopuolisten taitojen opettamiseen lisää työkuormaa pirstaleiseen ja jatkuvasti uudistuvaan opettajan työhön (Launis & Koli, 2005). Ei ole siis yllättävää, että riittämättömyyden tunne on opetuslalla yleistä (Launis & Koli, 2005; Wihersaari ym., 2022). Myös Salmela-Aron ja kollegoiden (2020) tutkimustulosten pohjalta on nostettu esiin huolestuttavia piirteitä opettajien työhyvinvoinnista. Vaikka tutkimuksessa 42 % opettajista kokivat korkeaa työntoa ja matalaa työuupumusta, kaikkiaan 37 % koki kuitenkin lievää työuupumusta ja vähäistä työntoa, ja jopa 10 % opettajista olivat vakavasti uupuneita ja kokivat matalaa työntoa (Salmela-Aro ym., 2020).

Luokanopettajat ovat asiantuntijoita, jotka osoittavat usein vahvaa omistautumista työlleen (Vähäsarja ym., 2022). Liiallinen sitoutuminen voi kuitenkin vaikuttaa haitallisesti opettajien hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Vähäsarja ym., 2022). Jos yksilön työssä käytetty energia ja panos ylittävät työn vaatimukset ja työstä saadut palkkiot, sekä vapaa-ajalla rentoutuminen on vaikeaa, hän saattaa olla ylisitoutunut työhönsä (Siegrist, 1996). Ponnisteluiden ja palkkioiden epätasapaino (vrt. Siegrist, 1996) on liitetty yksilön heikentyneeseen toimintakykyyn, joka näkyy emotionaalisena uupumuksena ja vähäisenä työtyytyväisyytenä sekä haitallisina seurauksina kuten alentuneena suorituskykenä ja kyvyttömyytenä palautua työstä (Aulén ym., 2022; García-Arroyo & Segovia, 2019; Huyghebaert ym., 2018; Madigan & Kim, 2021). Myös opettajan työuran pituudella on tutkittu olevan yhteys työuupumukseen

(Mousavy, 2014; Saloviita & Pakarinen, 2021; Vercambre ym., 2009). Pidempään opettajana toimineet henkilöt kokivat nuorempia opettajia vähemmän työuupumuksen oireita, koska työkokemuksen tuoma itsevarmuus ja ammatillinen toimijuus tekivät työstä merkityksellisempää (Vercambre ym., 2009).

Luokanopettajan kokema työstressi ja psyykinen hyvinvointi voivat vaarantaa myös oppilaiden koulumenestyksen ja heikentää heidän hyvinvointiaan (Bradshaw ym., 2023; Hascher & Waber, 2021; Pap ym., 2023). Erityisesti tämän takia on tärkeää tarkastella opettajien työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia luokanopettajien työhön ylisitoutumisen yhteyttä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Sen lisäksi tarkastellaan luokanopettajien työkokemuksen yhteyttä työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen.

1.1 Työhön ylisitoutuminen

Työhön ylisitoutuminen, eli kyvyttömyys irrottautua työn velvollisuuksista, jatkuva tarve kontrolloida asioita sekä halu saada hyväksyntää, on käsitteellistetty Siegristin (1996) ponnistelujen ja palkkioiden välisellä epäsuhtan teorialla. Teoria perustuu työelämässä tapahtuvaan sosiaalisen vaihdon periaatteeseen, jossa työntekijä odottaa saavansa vastineeksi ponnisteluistaan, eli työn ulkoisista ja sisäisistä vaatimuksista, rahallista korvausta, arvostusta, mahdollisuuksia uralla etenemiseen tai varmistuksen työn pysyvyydestä (Siegrist, 1996). Ylisitoutuneet työntekijät reagoivat voimakkaammin epäsuhtaan palkkioiden ja ponnistelujen välillä, sillä he eivät osaa suhteuttaa liiallisia ponnisteluitaan vähäisiin palkkioihin (Gluschkoff ym., 2016; van Vegchel ym., 2005). Sen sijaan he jatkavat ponnistelua suhteettomasti, jolloin epäsuhta jatkuu (Siegrist, 1996; van Vegchel ym., 2005). Palkkioiden ja ponnistelujen epäsuhtan aiheuttama työkuormitus voi pidentyä myös siksi, ettei työntekijän ole mahdollista vaihtaa työpaikkaa tai hän odottaa tulevaa palkkiota tai mahdollista ylennystä (Siegrist, 1996).

Työhön ylisitoutumisen on tutkittu olevan riskitekijä työuupumukselle, koska työhönsä ylisitoutunut yksilö on saattanut asettaa itselleen niin korkeita sisäisiä työvaatimuksia, että aliarvioi omien ponnistelujensa määrän ja yliarvioi omia voimavarojaan (Gluschkoff ym., 2016; Siegrist & Li, 2016; Siegrist, 1996). Ylisitoutumisesta johtuva liiallinen ponnistelu ja vaikeus irrottautua työtehtävistä ovat olleet tutkimustulosten mukaan yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja vähentyneeseen tehokkuuteen (Avanzi ym., 2013; Huyghebaert ym., 2018). Ylisitoutuminen voi kehittyä myös työntekijän tiedostamattomaksi selviytymiskeinoksi käsitellä stressiä työssä (Avanzi ym., 2013; Siegrist & Li, 2016). Työuupumuksen oireiden aiheuttamaa työtehokkuuden laskua saatetaan kompensoida korkeammalla työmäärällä tai työtehtäviä tehdään vapaa-ajalla (García-Arroyo & Segovia, 2019).

Työntekijän iän ja ylisitoutumisen yhteyttä on tutkittu esimerkiksi Siegristin ja kollegoiden (2004) tutkimuksessa, jonka mukaan iällä ei ollut merkittävää vaikutusta ylisitoutumiseen. Kuitenkin Kikuchin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa ikä oli negatiivisessa yhteydessä ylisitoutumiseen. Tutkimuksessa iältään nuoremmilla työntekijöillä oli suurempi riski työhön ylisitoutumiseen kuin heidän vanhemmilla kollegoillaan (Kikuchi ym., 2013). Lisäksi myös sukupuolen tiedetään olevan yhteydessä ylisitoutumiseen: Kreuzfeldin ja Seibtin (2022) tutkimuksessa puolet tutkimusotoksen naisopettajista olivat ylisitoutuneita työhönsä, kun taas miesopettajista vain kolmasosa oli ylisitoutunut työhönsä.

1.2 Työuupumus

Työuupumus on vakava, vähitellen kehittyvä psykologinen oireyhtymä, joka syntyy pitkittyneestä stressistä työssä (Maslach & Leiter, 2016). Opettajat kärsivät työuupumuksen oireista, kuten stressistä, ahdistuksesta ja väsymyksestä enemmän kuin muut ammattiryhmät (Iriarte-Redin & Erro-Garcés, 2020). Tämä saattaa johtua siitä, että kyseinen työ sisältää enemmän tekijöitä, jotka altistavat työuupumukselle verrattuna muihin aloihin, ja sen haitat tulevat

voimakkaammin esille (Maslach ym., 2001). Opettajien työuupumuksen on osoitettu olevan seurausta muun muassa matalasta työtyytyväisyydestä, työpaineesta, luokkahuoneessa tapahtuvista häiriöistä, haasteellista oppilaskohtaamisista, liiallisesta työkuormasta ja opettajan alhaisesta tehokkuudesta (Madigan & Kim, 2021; Rey ym., 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2017). Maslachin ja kollegoiden (2001) mukaan työuupumus koostuu kolmesta ulottuvuudesta: kokonaisvaltaiseksi kehittynyt fyysinen ja henkinen uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys ja etääntyminen työstä sekä tunne tehottomuudesta, riittämättömyydestä ja saavutusten puutteesta.

Uupumusasteinen väsymys. Uupumusasteinen väsymys viittaa ylikuormituksen tunteeseen sekä vähäisiin henkisiin ja fyysisiin voimavaroihin (Fathi ym., 2021; Maslach, 2001; Maslach & Leiter, 2016). Madigan ja Kim (2021) sekä Salmela-Aro ja kollegat (2011) kuvailevat uupumusasteisen väsymyksen olevan seurausta erityisesti pitkittyneestä rasituksesta ja liiallisesta työkuormituksesta. Väsymyksen on havaittu ennustavan matalampaa opettajien tehokkuutta ja työtyytyväisyyttä (Rey ym., 2016; Skaalvik & Skaalvik, 2010) sekä alanvaihtoaikaita (Madigan & Kim, 2021). Uupumusasteisen väsymyksen on osoitettu olevan yhteydessä myös heikompaan palautumiseen työrasituksesta: mitä enemmän opettaja koki uupumusasteista väsymystä, sitä heikommin hän koki palautuvansa vapaa-ajallaan (Lerikkanen ym., 2020). Kun tarkasteltiin sukupuolen ja työuupumuksen yhteyttä, Kreuzfeldin ja Seibtin (2022) sekä Saloviidan ja Pakarisen (2021) tutkimusten mukaan naisopettajat kokivat enemmän uupumusasteista väsymystä miesopettajiin verrattuna.

Kyynistyneisyys. Kyynistyneisyys puolestaan edustaa työuupumuksen vuorovaikutuksellista ulottuvuutta (Maslach, 2001; Maslach & Leiter, 2016). Maslachin ja Leiterin (2016) mukaan kyynistyneisyys viittaa kielteiseen, tunteettomaan ja etääntyneeseen tunteeseen työssä, eikä opettaja näe työtä enää merkityksellisenä (Salmela-Aro ym., 2011). Kyynistyneisyys näyttäytyy myös välinpitämättömänä asenteena työtä ja niitä ihmisiä kohtaan, joiden kanssa työskennellään (Salmela-Aro ym., 2011). Aslanin ja Yilmazinin (2013) mukaan kyynistynyt opettaja voi kokea, että kollegat sivuuttavat hänen yrityksensä

parantaa koulun olosuhteita tai opettaja voi ajatella, etteivät muut pyri tekemään parastaan osallistuakseen itse koulun kehittämiseen. Opettaja voi osoittaa työhönsä etäännyttäminen niin yleisellä tasolla kuin oppilaisiin kohdistuen (Simbula & Guglielmi, 2010). Tässä tapauksessa opettaja voi kokea ammatilliseen tehtäväänsä voimakasta turhautumista, jos hän ei koe edistävänsä oppilaiden kasvua (Simbula & Guglielmi, 2010).

Tehottomuus ja riittämättömyys. Tehottomuus ja saavutusten puute puolestaan viittaa kyvyttömyyden tunteeseen sekä saavutusten ja tuottavuuden vähenemiseen työssä (Feldt ym., 2014; Kim ym., 2019; Maslach, 2001; Maslach & Leiter, 2016). Työntekijä tuntee, että oma ammatillinen tehokkuus, onnistumiset ja saavutukset ovat heikentyneet työssä (Salmela-Aro ym., 2011). Sözer-Boz ja kollegat (2023) osoittivat tutkimuksessaan, että opettajien kokema henkilökohtainen tehokkuus oli yhteydessä oppilaiden taitojen kehittymiseen: jos opettaja ei kyennyt vaikuttamaan oppilaan oppimiseen, opettaja koki tehottomuuden tunnetta.

Aiemmat tutkimukset ylisitoutumisen ja työuupumuksen välisestä yhteydestä ovat osoittaneet, että työuupumusta raportoivilla työntekijöillä on taipumusta kehittää epäsuotuisia selviytymiskeinoja, kuten ylisitoutumista (Avanzi, ym., 2013). Tämä lisää ajan myötä työuupumusta erityisesti niillä työntekijöillä, jotka ovat tyytymättömiä työhönsä (Avanzi ym., 2013). Philpin ja kollegoiden (2012) tutkimuksessa havaittiin, että pelko tehdä virheitä oli yhteydessä ylisitoutumiseen, mikä puolestaan lisäsi työuupumuksen riskiä. Tutkijoiden mukaan on mahdollista, että yksilön itselleen asettamat korkeat vaatimukset ja huoli virheiden tekemisestä voi tehdä työstä irrottautumisen haastavammaksi (Philp ym., 2012). Vaikeus irrottautua työstä voi puolestaan johtaa työuupumuksen kehittymiseen (Philp ym., 2012).

Tulokset työkokemuksen ja työuupumuksen yhteydestä eivät puolestaan ole yksiselitteisiä. Esimerkiksi iältään nuoremmat opettajat ovat raportoineet enemmän uupumusasteista väsymystä kuin vanhemmat opettajat (Saloviita & Pakarinen, 2021). Tulos voi selittyä nuoren työntekijän vähäisistä selviytymiskeinoista uutta työtehtävää kohtaan, kun taas vanhempi työntekijä

on voinut kerätä itselleen työvuosien varrella useampia keinoja selviytyä työstressistä ja luoda kestäviä työrutiineja (Brewer & Shapard, 2004, Saloviita & Pakarinen 2021). Mousavyn (2014) tutkimus sen sijaan osoitti, että vanhemmat opettajat kokivat enemmän työuupumusta verrattuna nuorempiin opettajiin. Yksi mahdollinen syy vanhempien opettajien työuupumukseen voi olla rutiininomaisuus, kun samaa työtä tehdään vuosien ajan (Mousavy, 2014). Samojen vastuualueiden hoitaminen pitkän ajanjakson ajan voi johtaa tylsistymiseen sekä innostuksen ja motivaation vähenemiseen (Mousavy, 2014).

1.3 Työstä palautuminen

Työstä palautumisessa viitataan prosessiin, jonka aikana yksilön toimintavalmiudet, jotka ovat olleet käytössä stressaavan kokemuksen aikana, palaavat takaisin räsityksestä edeltävälle tasolle (Meijman & Mulder, 1998.) Opettajat kohtaavat työpäivän aikana useampia tilanteita ja vaatimuksia, jotka kuluttavat niin fyysisiä kuin psyykkisiä voimavaroja (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Palautumisprosessin aikana psykologiset ja fysiologiset stressioireet sekä kuormitus vähenevät ja yksilön voimavarat täydentyvät, jolloin tämä kokee pystyvänsä jatkamaan toimintaansa ja kohtaamaan uusia haasteita (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Työstä palautuminen sisältää lepäämisen ja työstä irrottautumisen lisäksi uusien voimavarojen muodostamista ja merkityksellisten vapaa-ajan aktiviteettien parissa toimimista, jotka tuottavat positiivisia tunteita (Sonnentag & Fritz, 2007) ja joiden voi nähdä tyydyttävän ihmiselle luontaisia autonomian, yhteenkuuluvuuden ja pätevyyden perustarpeita (Ryan & Deci, 2000). Onnistunut palautuminen lisää työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä, halua olla aloitteellinen ja kykyä suoriutua työstä paremmin sekä oppia enemmän uutta (Sallinen & Ahola, 2012).

Sonnentag ja Fritz (2007) ovat esittäneet kokonaisvaltaiseen palautumiseen vaikuttavia prosesseja kahden teorian, Meijmanin ja Mulderin (1998) ponnistelujen ja palautumisen mallin (*Effort Recovery model, ER-malli*) ja Hobfollin (1998) voimavarojen säilyttämisteorian (*Conservation of Resources Theory, COR-*

teoria) pohjalta. ER-mallin mukaan työn kuormitustekijöiden ja työstä palautumisen tulisi olla tasapainossa, jotta yksilön työhyvinvointi ja työn tuottavuuden ylläpitäminen varmistuisivat. Mikäli työntekijä ei kykene palautumaan ponnisteluiden aiheuttamista kuormitusreaktioista, kuten väsymyksestä ja stressistä, voi reaktiot kasaantua ja johtaa työuupumukseen (Meijman & Mulder, 1998). COR-teoriassa puolestaan yksilöt pyrkivät hankkimaan, säilyttämään ja suojelemaan voimavarojaan, kuten ulkoisia kohteita tai sisäisiä ominaisuuksia työstressiltä (Hobfoll, 1998). Jotta työntekijä pystyy palautumaan stressistä, on tämän hankittava uusia voimavaroja ja palautettava uhattuja tai menetettyjä voimavaroja (Hobfoll, 1998). Näiden teorioiden pohjalta Sonnentag ja Fritz (2007) ovat eritelleet neljä palautumisen kokemusta: psykologinen irrottautuminen ja rentoutuminen sekä taidon hallinnan kokemukset ja kontrolli.

Psykologinen irrottautuminen. Palautumisen osa-alueena psykologinen irrottautuminen tarkoittaa sitä, ettei työntekijä kiinnity työtehtäviin vapaa-ajallaan, kuten työhön liittyvien puheluiden vastaanottamiseen tai aktiivisesti työasioihin osallistumiseen myös kotona (Sonnentag & Bayer, 2005). Irrottautuminen merkitsee työvelvollisuuksista pidättäytymisen lisäksi henkistä etääntymistä työstä, esimerkiksi työn tai työhön liittyvien ongelmien tai mahdollisuuksien ajattelun lopettamista työajan ulkopuolella (Sonnentag & Bayer, 2005). Kun työntekijä kykenee irtautumaan henkisesti työstään vapaa-ajalla, yksilön kuormittuneisuus vähenee (Huyghebaert ym., 2018; Sonnentag & Fritz, 2007). Tällöin yksilö osaa irrottautumalla luoda etäisyyttä työn ja vapaa-ajan välille, mikä tekee myös työstä palautumisen helpommaksi (Allen ym., 2014). Työstä irrottautumisen kyky on yhdistetty parempaan mielenterveyteen ja laadukkaampiin työsuorituksiin (Sonnentag ym., 2017). Jos irrottautumista ei tapahdu, ja työntekijä jatkaa työhön liittyvien asioiden pohtimista vapaa-ajalla, täydellistä palautumista ei voi tapahtua (Sonnentag & Fritz, 2007).

Rentoutuminen. Toinen palautumisen osa-alue on rentoutuminen, joka tarkoittaa matalan aktiivisuustason ja positiivisen tunnetilan yhdistämistä (Gluschkoff ym., 2016). Monet yksilöt rentoutuvat toiminnoissa, jotka eivät aseta

heille sosiaalisia vaatimuksia, vaativat vähän fyysistä tai älyllistä ponnistelua, eivätkä lisää heille haasteita (Sonntag & Fritz, 2007). Zijlstran ja Sonntagin (2006) mukaan opettajien palautumismuodoissa korostuvat matalatehoiset palautumismuodot työn hektisen luonteen vuoksi. Matalatehoiset toiminnot, kuten lukeminen, television katselu ja musiikin kuuntelu, ovat yhteydessä opettajien kokemaan hyvinvointiin (Zijlstra & Sonntag, 2006). Aulén ja kollegat (2022) ovat maininneet opettajien hyödyntävän myös liikuntaa, luonnossa liikkumista ja yleisesti ulkoilua palautumisen keinoina. Jatkuvasti korkea vireystila lisää sairastumisriskiä, joten rentoutumisen rooli palautumisessa ja hyvinvoinnissa on hyvin tärkeä (Siltaloppi & Kinnunen 2007; Sonntag & Fritz, 2007).

Taidonhallinta. Kolmantena palautumisen osa-alueena pidetään taidon hallinnan kokemuksia, jotka vievät huomion pois työstä tarjoamalla yksilöä haastavia kokemuksia ja oppimismahdollisuuksia muilla elämänalueilla (Sonntag & Fritz, 2007). Nämä toiminnat tarjoavat mahdollisuuksia kokea pätevyyttä ja osaamista työelämän ulkopuolella (Sonntag & Fritz, 2007). Vaikka toiminta saattavaa asettaa yksilölle lisävaatimuksia, toiminnasta saadut kokemukset edistävät kuitenkin lopulta palautumista (Sonntag ym., 2017). Taidon hallinnan kokemukset auttavat rakentamaan uusia sisäisiä voimavaroja, kuten taitoja, pätevyyttä ja yksilön vahvaa toimijuutta (Sonntag ym., 2017). Esimerkiksi loman aikana saadut taidon hallinnan kokemukset olivat negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen loman jälkeen (Fritz & Sonntag, 2006). Samoin urheileminen, joka liitetään usein taidon hallinnan kokemuksiin, oli yhteydessä mielialan paranemiseen (Rook & Zijlstra, 2006; Sonntag & Zijlstra, 2006).

Kontrolli. Neljäntenä palautumisen osa-alueena kontrollin tunne kuvaa yksilön kykyä valita vapaa-ajan toimintansa kahdesta tai useammasta vaihtoehdosta (Sonntag & Fritz, 2007). Kun yksilöllä on tunne vapaa-aikansa hallinnasta, myös usko omaan kykyihin ja pätevyyteen lisääntyy, mikä puolestaan edistää hyvinvointia (Sonntag ym., 2017). Kontrollin tunnetta voidaan pitää ulkoisena voimavarana, joka tehostaa palautumista työstä

(Sonnentag & Fritz, 2007). Kontrollin puute voi puolestaan aiheuttaa korkeampia stressitasoja, alentunutta itsetuntoa, ahdistusta ja masennusta (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Sen takia kontrolli omasta arjesta ja vapaa-ajasta on erityisen tärkeä saavuttaa, jotta yksilö kykenee tekemään elämästään mieluisaa (Sonnentag ym., 2017). Sonnentagin ja Fritzin (2007) mukaan korkeat työvaatimukset ja töiden vieminen kotiin jättävät vähemmän aikaa vapaa-ajan aktiviteeteille. Tämä vähentää aikaa, jota yksilö voisi hallita vapaa-ajallaan (Sonnentag & Fritz, 2007).

Tutkimusten mukaan työhön ylisitoutuminen näyttäytyy palautumisessa negatiivisella tavalla. Feldtin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa pitkään jatkunut ylisitoutuminen vaikutti heikkoihin palautumisprosesseihin ja työuupumuksen syntyyn. Huyghebaertin ja kollegoiden (2018) tutkimuksessa opettajien työhön ylisitoutuminen liitettiin myös suoraan heikkoihin palautumiskokemuksiin. Ylisitoutuneet opettajat toimivat jatkuvasti ylivirittyneessä tilassa, eivätkä kyenneet psykologisesti irrottautumaan työvelvoitteistaan vapaa-ajalla, eivätkä edes ollessaan sairaana (Huyghebaert ym., 2018). Jos työtehtävät jäivät pyörimään mieleen työpäivän jälkeen ja niitä murehdittiin negatiivisessa mielessä vapaa-ajalla, varsinaisen työajan työteho saattoi alentua, sekä työuupumuksen oireet lisääntyä (Ebert ym., 2015). Opetusalalle ominaisten työvaatimusten vuoksi opettajat altistuvat enemmän työstressille, kuin monen muun ammattiryhmän työntekijät (Johnson ym., 2005). Työstä irrottautumista vaikeuttaa etenkin suuri työkuormitus ja aikapaine, jotka lisäävät työntekijän käyttämien työtuntien määrää ja paineen tunnetta (Siltaloppi & Kinnunen, 2007; Sonnentag & Zijlstra, 2006). Suuren työmäärän edessä työntekijä saattaa kokea tarpeelliseksi tuoda työt kotiin ja tehdä niitä vapaa-ajallaan (Sonnentag & Bayer, 2005). Opettajien kokeman työstressin onkin tutkittu vaikeuttavan psykologista irrottautumista ja lopulta työstä palautumista (Aulén ym., 2022). Kun tarkastellaan sukupuolen ja työstä palautumisen yhteyttä, Kreuzfeldin ja Seibtin (2022) tutkimuksen mukaan naisopettajat kokivat palautuvansa työstä merkittävästi huonommin kuin miesopettajat.

1.4 Tutkimuskysymykset

Työhön ylisitoutumisen roolia työhyvinvointiin on tärkeä tutkia, koska Siegristin (1996) mukaan ylisitoutumisen on havaittu olevan riskitekijä työuupumukselle. Esimerkiksi Avanzin ja kollegoiden (2013) tutkimuksessa ylisitoutuneilla opettajilla on havaittu muita opettajia enemmän uupumusasteista väsymystä. Ylisitoutuneet opettajat toimivat myös jatkuvasti ylivirittyneessä tilassa, eivätkä tällöin pysty palautumaan optimaalisesti (Huyghebaert ym., 2018). Kokonaisvaltainen palautuminen vaatii kuitenkin voimavarojen suojelemisen, eli rentoutumisen lisäksi uusien voimavarojen hankkimista, kuten uusien taitojen oppimista (Hobfoll, 1998).

Työkokemuksen ja iän yhteyttä työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen on tutkittu vaihtelevin tuloksin. Nuoren iän on havaittu olevan yhteydessä ylisitoutumiseen (Kikuchi ym., 2013) ja nuori työntekijä saattaa uupua työstä helpommin, koska vähäisen työkokemuksen takia työntekijä ei ole ehtinyt kerätä itselleen keinoja palautua stressitekijöistä (Saloviita & Pakarinen, 2021). Mousavyn (2014) tutkimuksessa havaittiin kuitenkin vanhempien opettajien työuupumuksen syyksi pitkän työuran seurauksena työhön tylsistyminen ja motivaation väheneminen. Koska naisopettajat ovat raportoineet miesopettajia enemmän ylisitoutumista, uupumusasteista väsymystä ja haastavampaa työstä palautumista (Kreufeld & Seibt, 2022), sukupuolen mahdollinen yhteys haluttiin kontrolloida.

Tarkemmat tutkimuskysymykset ovat:

1. Missä määrin opettajan työhön ylisitoutuminen on yhteydessä työuupumukseen, kun kontrolloidaan opettajan sukupuoli, ikä ja työkokemus?
2. Missä määrin työhön ylisitoutuminen on yhteydessä työstä palautumiseen, kun kontrolloidaan opettajan sukupuoli, ikä ja työkokemus?

3. Missä määrin opettajan työkokemus on yhteydessä työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimusaineisto

Tämän pro gradu -tutkielman aineisto on osa Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitoksen Teacher and Student Stress and Interaction in Classroom -tutkimushanketta (TESSI; Lerkkanen & Pakarinen, 2016–2022). Hanke tarkastelee esimerkiksi opettajien ja oppilaiden hyvinvointia ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Tässä tutkimuksessa käytetään opettajien työhyvinvointia käsittelevää aineistoa, jonka mukaan tutkittiin opettajien työhön ylisitoutumista, työuupumusta ja työstä palautumista. Tutkimusaineisto kerättiin keväällä 2022 Webropol-kyselyllä. Tutkimukseen osallistuneiden kuntien opettajiin otettiin yhteyttä sähköpostitse, ja kyselyssä heiltä pyydettiin suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

Kyselyyn osallistui luokanopettajia ympäri Suomea. Noin kolmasosa luokanopettajista työskenteli Keski-Suomessa, neljäsosa Pohjois-Pohjanmaalla ja muut hajautetusti muissa maakunnissa. Aineisto koostui 345 luokanopettajasta, joista 78 % oli naisia ja 21.7 % oli miehiä. Yksi luokanopettaja ei vastannut sukupuolta käsittelevään kysymykseen. Työkokemusta luokanopettajana oli vastaajilla 0.5–40 vuotta ($KA = 18.9$, $KH = 10.1$). Kaksi opettajaa eivät vastanneet työkokemusta koskevaan kysymykseen. Vastaajien ikä ulottui 25 vuodesta 65 vuoteen ($KA = 47.3$, $KH = 9.2$). Yksi opettaja ei kertonut ikäänsä.

2.2 Mittarit ja muuttujat

Työhön ylisitoutuminen. Työhön ylisitoutumista mitattiin Siegristin (1996) Effort-Reward Imbalance at Work (ERI) kyselyn suomenkielistä versiota hyödyntäen (Feldt ym., 2016; Kinnunen ym., 2008; Rantanen ym., 2013). Kyselylomakkeessa tutkittavat vastasivat kuuteen ylisitoutumista mittaavaan väittämään (esim. Pääsen harvoin irrottautumaan työasioistani; ne pyörivät mielessäni yhä, kun menen nukkumaan ja Läheiseni sanovat, että uhraan työlleni liikaa). Väittämiin vastattiin Likert-asteikolla 1–4 (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin

samaa mieltä). Kuudesta väittämästä muodostettiin työhön ylisitoutumisen keskiarvosummamuuttuja (taulukko 1). Yksi väittämä oli mitattu muihin nähden käänteisesti (arvo 4 tarkoitti korkeaa hyvinvointia ja toisissa muuttujissa sama arvo tarkoitti matalaa hyvinvointia), joten kyseinen muuttuja käännettiin ennen keskiarvosummamuuttujan muodostamista. Keskiarvosummamuuttuja ei ollut normaalisti jakautunut, mikä pääteltiin huipukkuudesta ja vinoudesta (taulukko 1). Koska keskiarvosummamuuttuja ei ollut normaalisti jakautunut, lineaarisessa regressioanalyysissä tutkittiin residuaalien normaalijakautuneisuus (Nummenmaa, 2004). Summamuuttujan reliabiliteetti laskettiin sen sisäisen johdonmukaisuuden varmistamiseksi (Stensen & Lydersen, 2022). McDonaldin omegan arvo ylitti .70, mikä osoitti, että summamuuttuja oli yhdenmukainen (Stensen & Lydersen, 2022).

Työuupumus. Työuupumusta mitattiin suomenkielisellä, lyhennetyllä versiolla Bergen Burnout Inventory (BBI-9) -kyselystä (Feldt ym., 2014). Kyselylomakkeessa tutkittavat vastasivat yhdeksään väittämään työuupumuksen kolmesta ulottuvuudesta: uupumusasteisesta väsymyksestä (esim. Tunnen hukkuvani työhön), kyynistyneisyydestä (esim. Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni oppilaita, perheitä tai työtovereitani kohtaan) ja riittämättömyydestä (esim. Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa). Väittämiin vastattiin Likert-asteikolla 1-6 (1 = täysin eri mieltä, 6 = täysin samaa mieltä). Jokaisesta työuupumuksen ulottuvuudesta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja. Kolmatta tutkimuskysymystä varten työuupumuksesta muodostettiin kaikista muuttujista keskiarvosummamuuttuja, joka nimettiin työuupumuksen muuttujaksi. Kaikki muuttujat eivät olleet normaalijakautuneita, kun tarkasteltiin huipukkuuksia ja vinouksia (taulukko 1), minkä vuoksi lineaarisessa regressioanalyysissä tutkittiin residuaalien normaalijakautuneisuus (Nummenmaa, 2004). Summamuuttujien reliabiliteetti osoitti, että summamuuttujat olivat sisäisesti johdonmukaisia (taulukko 1).

Työstä palautuminen. Työstä palautumista mitattiin suomenkielisellä versiolla Recovery Experience Questionnaire (REQ) -kyselystä (Kinnunen ym.,

2011). Palautumista tarkasteltiin 16 väittämän avulla, jotka jakautuivat neljään ulottuvuuteen. Ulottuvuudet olivat psykologinen irrottautuminen (esim. Unohdan työn), rentoutuminen (esim. Vaihdan vapaalla ja rentoudun), taidonhallinta (esim. Pysin oppimaan uusia asioita) ja kontrolli (esim. Koen voivani päättää itse tekemisistäni). Ulottuvuuksia mitattiin eri väittämällä, joihin vastattiin Likert-asteikolla 1–5 (1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Kustakin ulottuvuudesta muodostettiin keskiarvosummamuuttuja. Muuttujat eivät olleet normaalijakautuneita, mikä päätettiin huipukkuuksista ja vinouksista (taulukko 1). Linearisissa regressioanalyysissä tämä otettiin huomioon tarkastelemalla residuaalien normaalijakautuneisuutta (Nummenmaa, 2004). Reliabiliteettia tarkastellessa havaittiin, että kaikki summamuuttujat olivat johdonmukaisia (taulukko 1).

Työkokemus. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös opettajan työkokemuksen yhteyttä työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen. Työkokemusta kysyttiin tutkittavilta koulussa työskenneltyinä vuosien määränä. Muuttuja ei ollut normaalisti jakautunut huipukkuutta ja vinoutta tarkastellessa (taulukko 1), joten lineaarisessa regressioanalyysissä tutkittiin residuaalien normaalijakautuneisuus (Nummenmaa, 2004).

Taulukko 1

Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat, omega, huipukkuus ja vinous

Muuttuja	<i>n</i>	<i>KA</i>	<i>KH</i>	ω	<i>H</i>	<i>V</i>
1 Työhön ylisitoutuminen	345	2.54	0.59	.82	-0.10	-0.06
2 Työuupumuksen ulottuvuudet						
2.1 Uupumusasteinen väsymys	344	3.44	1.15	.78	0.001	-0.57
2.2 Kyynistyneisyys	344	2.69	1.29	.87	0.56	-0.49
2.3 Riittämättömyys	344	3.02	1.31	.78	0.29	-0.87
3 Työuupumus	344	3.05	1.06	.88	0.33	-0.47
4 Työstä palautumisen ulottuvuudet						
4.1 Psykologinen irrottautuminen	345	3.06	0.90	.85	-0.02	-0.71
4.2 Rentoutuminen	345	3.8	0.78	.84	-0.83	0.95
4.3 Taidonhallinta	345	3.29	0.88	.84	-0.27	-0.45
4.4 Kontrolli	345	3.83	0.78	.86	-0.74	0.28
5 Työkokemus	343	19.91	10.10	-	-0.07	-1.15

Huom. N = 345. ω = omega, H = huipukkuus/huipukkuuden keskiarvo, V = vinous/vinouden keskiarvo

2.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmistolla. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, missä määrin luokanopettajien työhön ylisitoutuminen on yhteydessä työuupumukseen ja työstä palautumiseen, ja missä määrin luokanopettajien työkokemus on yhteydessä työhön

ylisitoutumiseen ja työuupumukseen. Koska tutkimuksessa haluttiin tarkastella muuttujien välistä lineaarista yhteyttä ja yhteyden voimakkuutta sekä mallintaa usean selittävän muuttujan vaihtelua selitettävässä muuttujassa, analyysimenetelmäksi valittiin lineaarinen regressioanalyysi (Montgomery ym., 2021; Sarstedt & Mooi, 2019).

Ennen lineaarisen regressioanalyysien tekemistä varmistettiin lähtöoletusten toteutuminen (Nummenmaa, 2004; Sarsted & Mooi, 2019). Tutkittavien määrä ($N = 345$) oli regressioanalyysiin riittävä (Montgomery ym., 2021; Nummenmaa, 2004). Muuttujien välisten riippuvuuksien tarkasteluun käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa, koska muuttujista kaikki todettiin ei-normaalijakautuneiksi (Al-Hameed, 2022). Työhön ylisitoutumisen (VIF-arvo = 1.07) ja sukupuolen (VIF-arvo = 1.08) väliset matalat korrelaatiokertoimet osoittivat, ettei selittävien muuttujien välillä ollut multikollineaarisuutta yhdessäkään lineaarisessa regressiomallissa (Sarsted & Mooi, 2019). Sen lisäksi selittävien muuttujien välistä kollineaarisuutta selvitettiin tarkastelemalla kollineaarisuustoleransseja. Koska muuttujien toleranssit olivat suurempia kuin .20, muuttujien välillä ei ollut kollineaarisuutta (Nummenmaa, 2004).

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen kullekin työuupumuksen ulottuvuudelle tehtiin erillinen lineaarinen regressioanalyysi. Analyysiin valittiin selitettäväksi muuttujiksi työuupumuksen kolme ulottuvuutta ja selitettäväksi muuttujiksi työhön ylisitoutuminen sekä taustamuuttujat sukupuoli, ikä ja työkokemus. Sirontakuviot osoittivat, että selitettävän muuttujan uupumusasteisen väsymyksen ja selittävien muuttujien työhön ylisitoutumisen ja sukupuolen välillä oli positiivinen lineaarinen yhteys. Riittämättömyys selitettävänä muuttujana oli positiivisesti lineaarisessa yhteydessä ylisitoutumiseen, ikään ja työkokemukseen. Myös kyynistyneisyys oli selitettävänä muuttujana positiivisesti lineaarisessa yhteydessä ylisitoutumiseen. Taustamuuttujien pitäminen regressioanalyyseissä oli siis perusteltua, koska niiden lineaarinen yhteys selitettäviin muuttujiin osoitettiin. Standardoituja

residuaaleja tarkastelemalla todettiin, ettei yksi uupumusasteisen väsymyksen poikkeava arvo vaikuttanut tuloksiin (Heikkilä, 2014; Montgomery ym., 2021).

Toisessa tutkimuskysymyksessä kullekin työstä palautumisen ulottuvuudelle tehtiin erillinen lineaarinen regressioanalyysi. Analyyyseihin valittiin selitettäväksi muuttujiksi työstä palautumisen neljä ulottuvuutta ja selittäviksi muuttujiksi työhön ylisitoutuminen sekä taustamuuttujat. Sirontakuviot osoittivat, että selitettävänä muuttujina psykologinen irrottautuminen, rentoutuminen ja taidonhallinta olivat negatiivisesti lineaarisessa yhteydessä ylisitoutumiseen ja sukupuoleen, kun taas kontrolli selitettävänä muuttujana oli negatiivisesti lineaarisessa yhteydessä ylisitoutumiseen, ikään ja työkokemukseen. Standardoituja residuaaleja tarkastelemalla osoitettiin, että rentoutumisen neljä poikkeavaa arvoa ja kontrollin yksi poikkeava arvo ei vaikuttanut tuloksiin (Heikkilä, 2014; Montgomery ym., 2021).

Kolmannen tutkimuskysymyksen lineaarisiin regressioanalyyyseihin valittiin selitettäväksi muuttujiksi työhön ylisitoutuminen ja työuupumus, joka sisälsi uupumusasteisen väsymyksen, riittämättömyyden ja kynnistyneisyyden. Selittäviksi muuttujiksi valittiin molempiin regressioanalyyyseihin sukupuoli, ikä ja työkokemus. Sirontakuviot osoittivat, että ylisitoutuminen selitettävänä muuttujana oli positiivisesti lineaarisessa yhteydessä sukupuoleen. Työhön ylisitoutuminen ei ollut lineaarisessa yhteydessä työkokemukseen. Kun yhteyttä tutkittiin sirontakuviolla, havaittiin, että työkokemuksen yhteyttä ylisitoutumiseen luonnehti parhaiten kubistinen yhteys, joten selitettävästä ja selittävästä muuttujasta muodostettiin epälineaarinen regressiomalli (Gustafsson, 2014). Malliksi valittiin kolmannen asteen polynomimalli (*qubic*), joka sisälsi ensimmäisen, toisen ja kolmannen asteen termit työkokemuksesta (Gustafsson, 2014).

2.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimusaineisto on osa laajempaa TESSI-tutkimushanketta (Lerkkanen & Pakarinen, 2016–2022). Jyväskylän yliopiston eettinen toimikunta teki eettisen ennakoarvioinnin TESSI-tutkimushankkeesta, ja antoi sille myönteisen lausunnon (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Tutkimuksen voi nähdä noudattaneen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) määrittelemiä hyvän tieteellisen käytännön edellytyksiä. Nämä ohjeet varmistavat tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden sekä mahdollistavat loukkausepäilyjen asiantuntevan ja oikeudenmukaisen käsittelyn (Tähtinen, 2020). Tutkimus on suunniteltu ja toteutettu huolellisesti sekä sen tulokset on raportoitu avoimesti ja yksityiskohtaisesti eettisiä periaatteita kunnioittaen (Kuula, 2015).

Tässä tutkimuksessa niin aiemman tutkimustiedon esittelyssä kuin tulosten tarkastelussa ja raportoinnissa oltiin avoimia, rehellisiä ja huolellisia tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023). Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla (Kuula, 2015). Tutkimuksen analyysit toteutettiin noudattaen analyysimenetelmälle tyypillisiä työvaiheita lähtöoletusten määrittämisestä tulosten raportointiin saakka (Nummenmaa, 2004). Tutkija varmisti jokaisessa tutkimuksen vaiheessa, että tutkimus on tehty mahdollisimman objektiivisesti, eivätkä tutkijan omat näkemykset tulleet esille muualla kuin pohdinnassa. Raportoinnista käy siis selkeästi ilmi, mikä on tutkijan omaa pohdintaa ja mikä faktapohjaista tietoa (Tähtinen, 2020).

Ihmistieteissä tutkimuseettisten normien keskeisenä lähtökohtana on arvot, jotka korostavat ihmisen kunnioittamista ja arvostamista (Kuula, 2015). TESSI-tutkimushankkeessa ihmisen itsemääräämisoikeutta kunnioitettiin siten, että opettajille annettiin mahdollisuus keskeyttää osallistuminen milloin tahansa ilman seuraamuksia, vaikka he olivat antaneet kirjallisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta (Kuula, 2015). Tutkittaville laadittiin EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen mukainen tietosuojailmoitus, jossa kerrottiin tutkimuksen

tavoitteista, toteutuksesta, tutkittavien oikeuksista ja henkilötietojen käsittelystä (Kuula, 2015; Lerkkanen & Pakarinen, 2016).

Tämän tutkimuksen tekijä ei osallistunut aineiston keruuseen, vaan tutkijalle luovutettiin TESSI-hankkeesta vain tähän tutkimukseen tarvittavat tiedot. Tutkija allekirjoitti sitoumuksen liittyen aineiston tutkimuseettiseen käsittelyyn ja säilyttämiseen. Aineisto oli pseudonymisoitu, mill' varmistettiin, ettei tutkittavia voitu tunnistaa (Tähtinen, 2020). Tämä on myös yksi oleellisimmista ihmistieteiden tutkimuseettisistä normeista (Kuula, 2015). Lupaus tunnistamattomuudet usein kannustaa vastaajia antamaan rehellisiä vastauksia (Dench ym., 2004). Pelkästään sukupuoli ja ikä luovutettiin tutkijalle tutkittavien henkilötiedoista, koska nämä tiedot olivat perusteltuja tutkimuksen kannalta. Aineisto säilytettiin yliopiston salasanasuojatulla verkkolevyasemalla. Tutkimusaineistoa ei ladattu muualle eikä säilytetty muissa kohteissa, ja aineisto oli henkilökohtaisen salasanan takana (Kuula, 2015). Tutkimuksen valmistuessa tutkija sitoutui hävittämään tutkimusaineiston välittömästi sekä asianmukaisesti.

3 TULOKSET

3.1 Muuttujien väliset korrelaatiot

Spearmanin korrelaatiot (taulukko 2) osoittivat, että uupumusasteinen väsymys ja psykologinen irrottautuminen korreloivat negatiivisesti, ja työuupumus korreloi positiivisesti ylisitoutumisen kanssa. Sekä psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen että kontrollin ja rentoutumisen välillä ilmeni vahva positiivinen korrelaatio. Ikä ja työkokemus korreloivat heikosti ylisitoutumisen kanssa, mutta iän ja työkokemuksen välinen korrelaatio oli vahva.

Taulukko 2*Muuttujien väliset korrelaatiot*

Muuttuja	<i>n</i>	1	2	3	4	5.1	5.2	5.3	6	7.1	7.2	7.3	7.4
1 Työhön ylisitoutuminen	345	-											
2 Sukupuoli	345	-.26***	-										
3 Ikä	344	-.03	.12*	-									
4 Työkokemus	343	-.03	.12*	.84***	-								
5 Työuupumuksen ulottuvuudet													
5.1 Uupumusasteinen väsymys	344	-.80***	-.20***	.03	.03	-							
5.2 Riittämättömyys	344	.42***	-.00	.12*	.13*	.43***	-						
5.3 Kyynistyneisyys	344	.44***	-.01	.07	.09	.48***	.76***	-					
6 Työuupumus	344	.64***	-.08	.08	.10	.73**	.88***	.90***	-				
7 Työstä palautumisen ulottuvuudet													
7.1 Psykologinen irrottautuminen	345	-.70***	.32***	.03	.05	-.58***	-.30***	-.30***	-.45***	-			
7.2 Rentoutuminen	345	-.49***	.14**	.08	.08	-.47***	-.28***	-.31***	.66***	-.41***	-		
7.3 Taidonhallinta	345	-.21***	.14**	.02	.04	-.17**	-.06	-.07	.19***	.30***	-.12*	-	
7.4 Kontrolli	345	-.34***	.05	.15**	.15**	-.39***	-.19***	-.24***	.47***	.68***	.21***	-.30***	-

Huom. *N* = 345. **p* < .05, ***p* < .01, ****p* < .001.

3.2 Työhön ylisitoutumisen yhteys työuupumukseen

Uupumusasteinen väsymys. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat (taulukko 3), että työhön ylisitoutuminen selitti tilastollisesti merkitsevästi uupumusasteista väsymystä [$F(4, 337) = 160.6, p < .001$]. Tämä malli selitti 65.6 % uupumusasteisen väsymyksen vaihtelusta. Sukupuolella, iällä ja työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä uupumusasteiseen väsymykseen. Mitä enemmän opettaja oli työhönsä ylisitoutunut, sitä enemmän hän koki uupumusasteista väsymystä.

Riittämättömyys. Tulokset osoittivat (taulukko 3), että työhön ylisitoutuminen ja kontrollimuuttujana sukupuoli selittivät tilastollisesti merkitsevästi riittämättömyyttä [$F(4, 337) = 23.7, p < .001$]. Tämä malli selitti 22.0 % riittämättömyyden vaihtelusta. Ikä ja työkokemus eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä riittämättömyyteen. Tulokset osoittivat, että työhönsä ylisitoutunut opettaja koki enemmän riittämättömyyden tunnetta, ja sen lisäksi naisopettajat kokivat enemmän riittämättömyyttä kuin miesopettajat.

Kyynistyneisyys. Tulokset osoittivat (taulukko 3), että työhön ylisitoutuminen ja kontrollimuuttujana sukupuoli selittivät tilastollisesti merkitsevästi kyynistyneisyyttä [$F(4, 337) = 26.3, p < .001$]. Tämä malli selitti 23.8 % kyynistyneisyyden vaihtelusta. Iällä ja työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Tulokset osoittivat, että ylisitoutunut opettaja koki enemmän kyynistyneisyyttä työtänsä kohtaan, ja naisopettajilla esiintyi enemmän kyynistyneisyyttä verrattuna miesopettajiin.

Taulukko 3

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset luokanopettajan työhön ylisitoutumisen ja kontrollimuuttujien yhteydestä työuupumukseen

	Uupumusasteinen väsymys				Riittämättömyys				Kynnistyneisyys			
	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>
Ylisitoutuminen	1.57	.06	.83	<.001	1.03	.11	.47	<.001	1.1	.11	.50	<.001
Sukupuoli	.03	.09	.01	.744	.38	.15	.13	.012	.40	.15	.14	.006
Ikä	.01	.01	.06	.348	-.00	.01	-.01	.933	-.00	.01	-.01	.925
Työkokemus	-.00	.01	-.01	.885	.07	.01	.13	.139	.01	.01	.10	.308
<i>R</i> ²	.656				.220				.238			
Mallin sopivuus	<i>F</i> (4, 337)= 160.6***				<i>F</i> (4, 337)= 23.7***				<i>F</i> (4, 337)= 26.3***			

*Huom. n = 344. B = standardoimaton regressiokerroin, KV = keskivirhe, β = standardoitu regressiokerroin. ****p* < .001*

3.3 Työhön ylisitoutumisen yhteys työstä palautumiseen

Psykologinen irrottautuminen. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset osoittivat (taulukko 4), että työhön ylisitoutuminen ja kontrollimuuttujana sukupuoli olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä psykologiseen irrottautumiseen [$F(4, 337) = 81.7, p < .001$]. Tämä malli selitti 49.2 % psykologisen irrottautumisen vaihtelusta. Iällä ja työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä psykologiseen irrottautumiseen. Mitä enemmän opettaja oli ylisitoutunut työhönsä, sen vaikeampaa hänen oli irrottautua työstä psykologisesti. Naisopettajat irrottautuivat työstään psykologisesti vähemmän kuin miesopettajat.

Rentoutuminen. Tulokset osoittivat (taulukko 4), että työhön ylisitoutuminen selitti tilastollisesti merkitsevästi rentoutumisen kokemusta [$F(4, 337) = 25.9, p < .001$]. Tämä malli selitti 23.5 % rentoutumisen vaihtelusta. Sukupuoli, ikä ja työkokemus eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä rentoutumisen kokemuksiin. Tulokset osoittivat, että ylisitoutuneet opettajat kokivat rentoutumisen haastavammaksi kuin ne opettajat, jotka eivät olleet ylisitoutuneita työhönsä.

Taidonhallinta. Tulosten mukaan (taulukko 4) työhön ylisitoutuminen oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä taidonhallinnan kokemuksiin [$F(4, 337) = 4.0, p = .004$]. Tämä malli selitti 4.5 % taidonhallinnan vaihtelusta. Sukupuolella, iällä ja työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä taidonhallintaan. Tulosten mukaan ylisitoutuneet opettajat kokivat vähäisempää taidonhallintaa vapaa-ajallaan.

Kontrolli. Tulokset osoittivat (taulukko 4), että työhön ylisitoutumisella oli tilastollisesti merkitsevä yhteys kontrollin tunteeseen [$F(3, 337) = 14.1, p < .001$]. Tämä malli selitti 14.4 % kontrollin vaihtelusta. Puolestaan sukupuolella, iällä ja työkokemuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kontrollin tunteeseen. Tulosten mukaan mitä enemmän opettaja oli työhönsä sitoutunut, sitä vähemmän hänellä oli kontrollin tunnetta.

Taulukko 4

Lineaarisen regressioanalyysin tulokset luokanopettajan työhön ylisitoutumisen ja kontrollimuuttujien yhteydestä työstä palautumiseen

	Psykologinen irrottautuminen				Rentoutuminen				Taidonhallinta				Kontrolli			
	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>KV</i>	β	<i>p</i>
Ylisitoutuminen	-1.01	.06	-.66	<.001	-.63	.06	-.48	<.001	-.28	.08	-.16	.004	-.47	.07	-.35	<.001
Sukupuoli	.25	.08	.12	.002	.02	.09	.01	.847	.18	.11	.09	.102	-.07	.09	-.04	.923
Ikä	-.00	.01	-.04	.295	.00	.01	-.00	.959	-.01	.01	-.10	.321	.00	.01	.03	.295
Työkokemus	.00	.01	.03	.294	.01	.01	.06	.495	.01	.01	.11	.270	.01	.01	.12	.294
<i>R</i> ²	.492				.235				.045				.144			
Mallin sopivuus	<i>F</i> (4, 337)= 81.7***				<i>F</i> (4, 337)= 25.9***				<i>F</i> (4, 337)= 4.0**				<i>F</i> (3, 337)= 141.1***			

Huom. *N* = 345. *B* = standardoimaton regressiokerroin, *KV* = keskivirhe, β = standardoitu regressiokerroin. ****p* <.001, ***p* <.01,

3.4 Työkokemuksen yhteys työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen

Työhön ylisitoutuminen. Tulokset osoittivat, että työkokemus ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi työhön ylisitoutumista, kun yhteyttä tarkasteltiin ainoastaan lineaarisena. Ylisitoutumista ja työkokemuksen yhteyttä haluttiin kuitenkin tarkastella tarkemmin. Kun yhteyttä tutkittiin sirontakuviolla, havaittiin, että työkokemuksen yhteyttä ylisitoutumiseen luonnehti parhaiten kubistinen yhteys, joten selitettävästä ja selittävästä muuttujasta muodostettiin epälineaarinen regressiomalli (Gustafsson, 2014). Tämän mallin tulokset osoittivat (taulukko 5), että työkokemus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työhön ylisitoutumiseen. Tilastomalli selitti 8.0 % työhön ylisitoutumisen vaihtelusta. Tulosten (taulukko 5, kuvio 1) mukaan eniten työhön ylisitoutumista oli 0.5–10 työvuoden aikana, ja kolmenkymmenen työvuoden jälkeen ylisitoutuminen väheni.

Taulukko 5

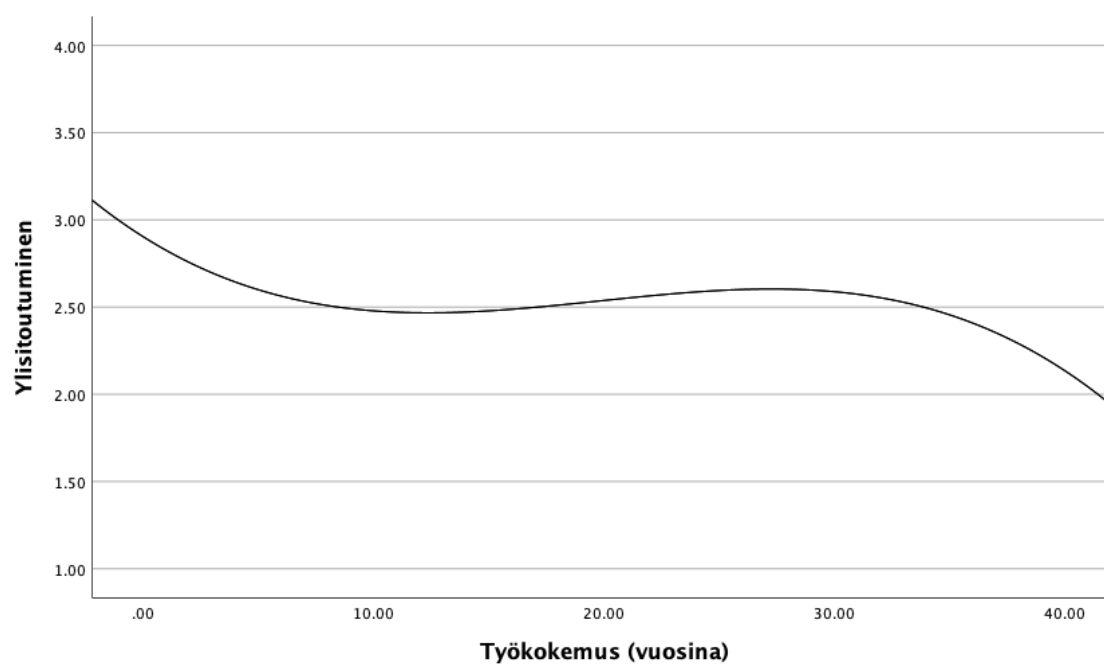
Epälineaarisen regressioanalyysin tulokset luokanopettajan työkokemuksen yhteydestä ylisitoutumiseen

	Työhön ylisitoutuminen		
	β	KV	p
Työkokemus	-.08	.03	.011
Työkokemus (toisen asteen termi)	.01	.00	.012
Työkokemus (kolmannen asteen termi)	-.08	.00	.018
R^2		.080	
Mallin sopivuus		$F(5, 336) = 5.87^{***}$	

Huom. $n = 343$. $^{***}p < .001$.

Kuvio 1

Luokanopettajan työkokemuksen kubistinen yhteys työhön ylisitoutumiseen



Huom. Ylisitoutumisen keskiarvo oli 2.54.

Työuupumus. Tulokset osoittivat, että työkokemus ei selittänyt tilastollisesti merkitsevästi työuupumusta [$F(3, 338) = 1.24, p = .297$]. Kuten edellisessä analyysissä, epälineaarista regressiomallia kokeiltiin, mutta sekään ei tuottanut yhteyksiä. Tutkimustulokset eivät siis osoittaneet yhteyttä työkokemuksen ja työuupumuksen välille.

4 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työhön ylisitoutumisen yhteyttä luokanopettajien työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Sen lisäksi haluttiin selvittää työkokemuksen yhteyttä työhön ylisitoutumiseen ja työuupumukseen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että mitä enemmän opettaja oli ylisitoutunut työhönsä, sitä enemmän hän koki uupumusasteista väsymystä, riittämättömyyttä ja kyynistyneisyyttä. Ylisitoutuneet opettajat kokivat myös psykologisen irrottautumisen, rentoutumisen, taidonhallinnan ja kontrollin vähäisempänä kuin ei-ylisitoutuneet opettajat. Kun kontrolloitiin opettajan sukupuolta, tulokset osoittivat, että naisopettajat kokivat enemmän riittämättömyyden ja kyynistyneisyyden tunteita sekä irrottautuivat työstään psykologisesti vähemmän kuin miesopettajat. Työkokemus oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ylisitoutumiseen, mutta työkokemus ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen.

4.1 Tulosten tarkastelu

Työhön ylisitoutuminen ja työuupumus. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta tulokset osoittivat, että työhön ylisitoutuminen oli yhteydessä työuupumuksen kaikkiin ulottuvuuksiin, eli uupumusasteiseen väsymykseen, riittämättömyyteen ja kyynistyneisyyteen. Sen lisäksi sukupuoli kontrolloituna naisopettajat raportoivat enemmän riittämättömyyden ja kyynistyneisyyden tunteita kuin miesopettajat. Ikä ja työkokemus eivät puolestaan olleet merkitsevästi yhteydessä mihinkään työuupumuksen ulottuvuuteen. Tulokset ovat linjassa niiden aikaisempien tutkimusten kanssa, jotka ovat osoittaneet ylisitoutuneiden opettajien reagoivan voimakkaammin ponnisteluiden ja palkkioiden väliseen epäsuhtaan, joka puolestaan lisää riskiä työuupumukselle (Avanzi ym., 2013; Huyghebaert ym.; 2018; Siegrist, 1996; van Vegchel ym., 2005). Toisaalta ylisitoutuneiden naisopettajien korkeampi kyynistyneisyyden ja riittämättömyyden tunne ei ollut linjassa aiemman tutkimustiedon kanssa, jonka

mukaan naisopettajilla oli enemmän vain uupumusasteista väsymystä miesopettajiin verrattuna (Kreuzfeld & Seibt, 2022; Saloviita & Pakarinen, 2021). Ero voisi selittyä sillä, että tässä tutkimuksessa työuupumusta mitattiin eri mittarilla kuin Kreuzfeldin ja Seibtin (2022) sekä Saloviidan ja Pakarisen (2021) tutkimuksissa.

Aiemman tutkimuksen mukaan ylisitoutumisen on todettu olevan seurausta työuupumuksesta, mutta samalla tavalla työuupumuksen on havaittu olevan seurausta ylisitoutumisesta. Esimerkiksi Avanzin ja kollegoiden (2013) mukaan työuupumuksesta kärsivät opettajat ylisitoutuivat työhönsä selvitäkseen kasvaneesta työkuormasta. Puolestaan Gluschkoff kollegoineen (2016) on havainnut, että ylisitoutumisesta johtuva ponnistelun ja palkkion epätasapaino lisäsi riskiä työuupumukseen. Tämän tutkimuksen valossa voisikin ajatella, että korostunut sitoutuminen tavoitteisiin näyttäytyy eri tavalla uran eri vaiheissa. Ylisitoutumista voidaan käyttää keinona ansaita enemmän arvostusta ja menestystä uran alkuvaiheessa, mutta ajan kuluessa ylisitoutuminen voi olla ainoa keino työstä selviämiseen. Työuupumus voi tällöin syntyä pitkittyneestä ylisitoutumisesta, mikä puolestaan tuottaa tarpeen sitoutua työhön vielä enemmän, jotta selviytyisi työuupumuksen aiheuttamasta työkyvyn laskusta.

Koska tutkimustulosten mukaan ylisitoutumisella on yhteys työuupumukseen, olisi mielenkiintoista pohtia, missä määrin ylisitoutuminen toimii työuupumuksen selviytymiskeinona ja missä määrin opettajilla on sisäinen tarve ylisitoutua. Tunteet työuupumuksen riittämättömyysulottuvuudesta voivat juontaa juurensa yksilön itselleen asettamista korkeista vaatimuksista. Huyghebaertin ja kollegoiden (2018) mukaan ylisitoutuneet opettajat pitävät oman ponnistelunsa tasoa tärkeämpänä kuin siitä saatua palkkiota, minkä takia he ponnistelevat moninkertaisesti työssään, vaikka heidän palkkionsa eivät eroaisi toisista opettajista. Sisäinen tarve ylisitoutua enemmän sekä Philp'n ja kollegoiden (2012) mukaan pelko virheiden tekemisestä voi johtaa työuupumuksen kehittymiseen. Opettajat ovat yleisesti hyvin sitoutuneita työhönsä (Vähäsarja, 2022), joten on syytä pohtia, mistä sisäiset

vaatimukset kehittyvät työlle. Luokanopettajan työuralla eteneminen ei ole yhtä yleistä tai palkankorotukset eivät ole yhtä suuria kuin monissa muissa ammateissa, joten voisi ajatella, että syyt ylisitoutumiselle ovat jossain muualla.

Työhön ylisitoutuminen ja työstä palautuminen. Toisen tutkimuskysymyksen osalta tulokset osoittivat, että työhön ylisitoutuminen oli yhteydessä kaikkiin työstä palautumisen ulottuvuuksiin, eli psykologiseen irrottautumiseen, rentoutumiseen, taidonhallintaan ja kontrolliin. Sukupuoli kontrolloituna naisopettajat irrottautuivat työstään psykologisesti vähemmän miesopettajiin verrattuna. Ikä ja työkokemus eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä mihinkään työstä palautumisen ulottuvuuteen. Samat tutkimustulokset ovat nousseet esille aiemmissä tutkimuksissa: ylisitoutumisen on tutkittu liittyvän heikkoihin palautumisprosesseihin ja -kokemuksiin (Ebert ym., 2015; Feldt ym., 2014; Huyghebaert ym., 2018; Seibt & Kreuzfeld, 2021). Sen lisäksi naisopettajat kokevat tyypillisesti psykologisen irrottautumisen haastavammaksi miesopettajiin verrattuna (Kreuzfeld & Seibt, 2022). Voikin olla, että miesopettajat pyrkivät naisopettajia useammin rajaamaan työtään siten, että heidän työhönsä liittyvä ponnistelun määrä vastaa työstä saatua palkkiota.

Ylisitoutumisen ja työstä palautumisen yhteys tukee aikaisemman tutkimuksen tuloksia, joiden mukaan ylisitoutuneet opettajat toimivat jatkuvasti ylivirittyneessä tilassa, minkä takia he kokevat työstä irrottautumisen vapaa-ajalla haastavaksi (Huyghebaert ym., 2018). Opettaja saattaa jäädä murehtimaan koulupäivän aikana tapahtuneita tilanteita päivän jälkeen tai työtehtäviä jatketaan ajalla, jolloin opettaja voisi palautua. Tulosten pohjalta voi myös pohtia, että jos opettaja ei pysty irrottautumaan psykologisesti työstään missään vaiheessa, hän ei myöskään kykene toimimaan vapaa-ajalla ilman työhön liittyviä velvoitteita. Esimerkiksi opettaja voi kokea tarvetta olla huoltajien saatavilla myös koulupäivän jälkeen, eikä kykene toimimaan vapaa-ajalla esimerkiksi ilman työpuhelinta.

Tämän tutkimuksen tulokset ylisitoutumisen yhteydestä psykologiseen irrottautumiseen ja kontrollin tunteeseen tukevat sitä ajatusta, että työn tuominen kotiin ja työtehtävien murehtiminen vapaa-ajalla lisää niin työtehon

alentumista koulupäivän aikana (Ebert ym., 2015), kuin vähentää opettajan tunnetta vapaa-aikansa kontrollista (Sonnentag & Fritz, 2007). Työhön ylisitoutuminen voi tuoda hetkellisesti sellaisia palkkioita, ettei yksilö koe vapaa-ajan lyhenemistä haitallisena. Ajan saatossa yksilö voi kuitenkin kuvitella hallitsevansa vapaa-aikansa, vaikka vapaa-aika pyöriikin työn ympärillä. Siegristin (1996) mukaan ylisitoutuminen näkyy irrottautumisen vaikeuden lisäksi tarpeena olla jatkuvassa hallinnassa, mikä voi heijastua puolestaan vapaa-ajan pakonomaiseen kontrollointiin. On siis tärkeä pohtia, miten opettaja tulkitsee vapaa-ajan ja työn rajan, ja miten ylisitoutuneisuus vaikuttaa rajanvetoon. Jos yksilö kykenee psykologisen irrottautumisen lisäksi luomaan vapaa-ajallaan sisäisiä voimavaroja ja vahvaa toimijuutta muissa aktiviteeteissa ilman epätervettä kontrollin tunnetta (Sonnentag ym., 2017), tarve tukeutua ylisitoutumiseen selviytymiskeinona saattaisi vähentyä.

Työkokemus ja työhön ylisitoutuminen. Kolmannen tutkimuskysymyksen osalta tulokset osoittivat, että työuransa alussa olevat opettajat kokivat olevansa eniten työhönsä ylisitoutuneita. Kymmenen ensimmäisen työvuoden jälkeen ylisitoutumista raportoidaan vähemmän, mutta sen jälkeen ylisitoutuminen lisääntyi hieman. Kolmenkymmenen työvuoden jälkeen ylisitoutuminen kuitenkin väheni koko työuraan verrattuna eniten. Tulosten pohjalta voisi ajatella, että uran alussa työkokemuksen vähyyttä yritetään kompensoida ylisitoutumisella, ja työvuosien saatossa opettaja oppii toimimaan työssä sellaisella tavalla, ettei ylisitoutumista selviytymiskeinona enää tarvita (Brewer & Shapard, 2004, Saloviita & Pakarinen 2021). Lisäksi työkokemuksen karttuessa opettaja saattaa ymmärtää ponnistelun ja palkkion tasapainon paremmin ja osaa vastata työn vaatimuksiin ilman ylisitoutumista.

Aiemmissä tutkimuksissa iän yhteydestä ylisitoutumiseen on saatu vaihtelevia tuloksia. Esimerkiksi Siegrist ja kollegat (2004) ovat osoittaneet, että iällä ei ole vaikutusta ylisitoutumiseen, mutta Kikuchin ja kollegoiden (2013) mukaan nuorilla työntekijöillä on osoitettu olevan suurempi riski työhön ylisitoutumiseen kuin vanhemmilla työntekijöillä. Aiempien tutkimustulosten tarkastelussa on otettava huomioon se, että ikä ja työkokemus eivät välttämättä

tarkoita samaa asiaa. Iällisesti nuori opettaja on saattanut kartuttaa työkokemusta valmistumisesta lähtien, kun taas vanhempi kollega on voinut olla alanvaihtaja ja tällöin aloittanut työkokemuksensa kartuttamisen myöhemmin. Lisäksi tässä tutkimuksessa työkokemusta mitattiin työvuosina nykyisessä työpaikassa eikä koko uran pituudelta, joten aiempia tutkimustuloksia ei voida verrata suoraan tämän tutkimuksen tuloksiin.

Työkokemus ja työuupumus. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, ettei työkokemus puolestaan ollut yhteydessä työuupumukseen. Tulos saattaa selittyä sillä, että työuupumusta tutkittiin yhden faktorin ratkaisuna. Työuupumuksen ulottuvuudet ovat sisällöltään hyvin erilaisia, joten niiden yhdistäminen yhdeksi faktoriksi saattaa selittää sen, ettei yhteyttä työkokemukseen löydetty. Työuupumusta tarkastellaan tutkimuksissa usein vahvasti uupumusasteisen väsymyksen kautta (mm. Purvanova & Muros, 2010). Uupumusasteisen väsymyksen ulottuvuus ei kuitenkaan huomioi esimerkiksi merkityksellisten ihmissuhteiden näkökulmaa (Maslach, 2001), jolloin ilman muita ulottuvuuksia ilmiön asiayhteys katoaisi kokonaan. Tämä voi olla osasy myös siihen, ettei ulottuvuuksien tarkastelu yhtenä faktorina tuottanut yhteyksiä työkokemukseen.

Aiemmissa tutkimuksissa on löydetty yhteyksiä työkokemuksen ja työuupumuksen väliltä, mutta erilaisin tuloksin. Voi siis tämän tutkimuksen ja aiemman tutkimuksen pohjalta pohtia, noudattavatko yhteydet mitään systemaattista tapaa. Aiemmissa tutkimuksissa työuupumuksen ulottuvuuksia on käsitelty erikseen, minkä takia tämän tutkimuksen tuloksia ei voida suoraan verrata niihin. Esimerkiksi Saloviidan ja Pakarisen (2021) tutkimuksen mukaan iältään nuoremmat opettajat kokivat uupumusasteista väsymystä enemmän kuin vanhemmat opettajat, mutta Mousavyn (2014) tutkimuksessa iältään vanhemmat opettajat kärsivät työuupumuksesta enemmän kuin nuoremmat opettajat. Molemmissa tutkimuksissa tuotiin esille työkokemuksesta karttavat taidot ja rutiinien muodostuminen, jotka saattavat auttaa työstressistä selviämisessä (Brewer & Shapard, 2004; Saloviita & Pakarinen, 2021) tai vaihtoehtoisesti aiheuttaa tylsistymistä ja motivaation vähenemistä (Mousavy, 2014).

4.2 Tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen suurta otoskokoa ($N = 345$) voidaan pitää yhtenä tutkimuksen vahvuutena, koska se lisää tutkimustulosten yleistettävyyttä perusjoukkoon (Queirós ym., 2017; Vilkka, 2007), joka tässä tapauksessa on luokanopettajat. Lisäksi tutkimukseen osallistui luokanopettajia eri puolilta Suomea eri kokoisista kunnista, mitä voidaan pitää tutkimuksen vahvuutena. Lisäksi tunnettuja ja luotettavia mittareita sekä muuttujien hyviä reliabiliteettikertoimia voidaan pitää tutkimuksen vahvuutena (Stensen & Lydersen, 2022; Tähtinen, 2020). Tunnetut mittarit mahdollistavat luotettavan ja tarkan tutkimuksen sekä tutkimuksen toistettavuuden (Queirós ym., 2017; Vilkka, 2007). Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös valmiin aineiston käyttö ja muuttujia koskevien tietojen esitäyttö SPSS-tiedostoon (Vilkka, 2007). Tällöin tutkija ei vaikuttanut osallistujien vastauksiin aineistonkeruuhetkellä eikä tietojen syöttämiseen SPSS-tiedostoon. Sen lisäksi analyysit tehtiin aineiston kopiota hyödyntäen, jotta tutkijalle annettu aineisto pysyi koskemattomana ja analysointivirheiden sattuessa mahdollisena vertauskohteena. Analyysimenetelmäksi valittiin lineaarinen regressioanalyysi, koska haluttiin tarkastella usean selittävän muuttujan vaihtelua selitettävässä muuttujassa (Montgomery ym., 2021; Sarsted & Mooi, 2019). Analyysimenetelmällä löydettiin tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä tarkasteltavien muuttujien välillä (Sarsted & Mooi, 2019; Vilkka, 2007), minkä perusteella menetelmä oli sopiva tutkittaville kohteille. Lisäksi standardoituja residuaaleja tarkastelemalla todettiin, ettei muutama poikkeava arvo näin suuressa aineistossa vaikuttanut analyysien tuloksiin (Heikkilä, 2014; Montgomery ym., 2021).

Tutkimuksen rajoitteena voidaan kuitenkin pitää tutkittavien vapaaehtoista osallistumista tutkimukseen (Vilkka, 2007). Voidaan siis pohtia, onko otokseen valikoitunut opettajia, jotka eivät ole yhtä uupuneita työhönsä kuin heikoimmin voivat työssäkäyvät opettajat. Ylisitoutuneet opettajat voivat puolestaan sisäisten vaatimusten takia vastata kyselyihin ja osallistua tutkimuksiin useammin, koska se voi olla heille luontaista toimintaa. Tulosten tarkastelussa voidaan pohtia myös naisten suurempaa osuutta aineistossa.

Toisaalta opettajan ammatti on naisvaltainen ala, mikä vaikuttaa osaltaan siihen, miksi miehiä on vähemmän tutkimukseen osallistuneiden joukossa.

Tulosten yleistettävyyttä ajatellen on myös huomioitava otoksen rooli suuremmassa tutkimushankkeessa. Tämä tutkimus kohdistui ainoastaan ylisitoutumiseen, työuupumukseen ja työstä palautumiseen sekä lisäksi sukupuoli, ikä ja työkokemus olivat ainoita taustatekijöitä, joita tarkasteltiin. On siis muistettava, että tutkimus jätti huomiotta yksilön muita taustatekijöitä, kuten työskentelykaupunkia, opetettavan luokan oppilasmäärää tai opetettavaa luokka-astetta. Tutkimuksen poikkileikkausasetelma ei myöskään mahdollistanut syy-seuraus-johtopäätösten tekemistä (Queirós ym., 2017). Pitkittäistutkimus tarjoaisi mahdollisuuden tarkastella ylisitoutumisen, työuupumuksen ja työstä palautumisen kehittymistä työuran varrella. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet ylisitoutumisen ja työuupumuksen (Avanzi ym., 2013; Gluschkoff ym., 2016) yhteyksien olevan vastavuoroisia, joten pitkittäistutkimus mahdollistaisi myös näiden yhteyksien rakentumisen tarkastelun.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistivat aiempaa tutkimustietoa sekä antoivat uutta tietoa suomalaisten luokanopettajien ylisitoutumisen yhteydestä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Jotta ymmärtäisimme ilmiötä vielä syvällisemmin, jatkossa olisi mielenkiintoista vertailla keskenään ylisitoutumista selviytymiskeinona ja yksilön opittuna toimintana. Tässä tutkimuksessa ylisitoutumisen kehittymisen syytä ei tutkittu, joten tulevaisuudessa olisi kiinnostavaa tarkastella ylisitoutumisen kehittymisen lähtökohtia. Määrällisen tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää sitä, ettei se tarjoa syytä kahden muuttujan välisen yhteyden olemassaololle (Queirós ym., 2017). Esimerkiksi laadullisella tutkimuksella voisi selvittää syytä ylisitoutumisen takana ja luoda yksityiskohtaista tietoa ilmiöstä (Queirós ym., 2017). Maslachin ja Leiterin (2016) mukaan työuupumus syntyy tiettyjen tekijöiden vaikutuksesta, joten laadullinen tutkimus mahdollistaisi myös työuupumuksen syy-seuraus -suhteiden selvittämisen.

Koska tämän tutkimuksen mukaan ylisitoutuminen oli yhteydessä kaikkiin työstä palautumisen ulottuvuuteen, tulevaisuudessa voisi edelleen tutkia psykologisen irrottautumisen ja rentoutumisen lisäksi taidonhallintaa ja kontrollin tunnetta. Sen lisäksi, että kykenee irrottautumaan työstään vapaa-ajalla, on myös tarkasteltava yksilölle mielekkäitä vapaa-ajan aktiviteetteja. Työn ulkopuolelta saadut kokemukset edistävät palautumista (Sonnentag ym., 2017) ja kehittävät osaamista muilla elämänalueilla (Sonnentag & Fritz, 2007). Siksi jatkotutkimuksen tulokset voivat tarjota enemmän tietoa eri palautumiskeinojen vaikutuksesta työhyvinvointiin.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia myös ikää ja työkokemusta erillisinä tekijöinä. Koska työkokemusta mitattiin tässä tutkimuksessa nykyisessä työpaikassa työskenneltyinä vuosina, tulosten tarkastelussa ulkopuolelle jäivät ne, jotka ovat työskennelleet eri vuosina muissa kouluissa tai jossakin muussa ammatissa. Tässä tutkimuksessa on otettava myös huomioon mahdolliset eri sukupolville ominaiset tavat käsitellä ylisitoutumista ja työuupumusta. Voi olla, että iältään varttuneemmassa sukupolvessa ei puhuta työuupumuksesta niin avoimesti, eikä ylisitoutumista havaita samalla tavalla kuin nuoremmassa sukupolvessa. Kolmannessa tutkimuskysymyksessä työuupumusta tutkittiin yhtenä faktorina, mutta jatkotutkimuksessa tulokset voisivat olla hienojakoisempia siten, että työuupumusta tutkittaisiin erikseen ulottuvuus ulottuvuudelta.

Koska aiemmat tutkimustulokset ovat tuottaneet tietoa opettajien kuormittuneisuuden haitallisesta vaikutuksesta opettajan hyvinvoinnin lisäksi oppilaiden hyvinvointiin (Bradshaw ym., 2023; Hascher & Waber, 2021; Pap ym., 2023), on opettajien työhyvinvointiin panostaminen sekä opettajien että oppilaiden hyvinvoinnin kannalta erityisen tärkeää. Tulevien luokanopettajien koulutuksen parissa työskenteleviä hyödyttäisi tämän tutkimuksen tuottama tieto siitä, missä määrin työssä ylisitoutuminen on yhteydessä työuupumukseen ja työstä palautumiseen. Jo opiskeluaikana työhyvinvoinnista puhuminen, työstä irrottautumisen tukeminen ja eri opiskelustrategioiden kokeileminen voivat ehkäistä mahdollista työhön ylisitoutumista ja työuupumusta. Parantamalla

luokanopettajien hyvinvointia työssä vaikutetaan yksilön hyvinvointiin myös muilla elämäalueilla.

LÄHTEET

- Ali Abd Al-Hameed, K. (2022). Spearman's correlation coefficient in statistical analysis. *International Journal of Nonlinear Analysis and Applications*, 13(1), 3249–3255. <http://dx.doi.org/10.22075/ijnaa.2022.6079>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. (2014). Work-family boundary dynamic. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Aslan, H., & Yilmaz, E. (2013). The study of teachers' general cynicism inclinations in terms of life satisfaction and other variables. *Creative Education*, 4(9), 588–591. <https://doi.org/10.4236/ce.2013.49084>
- Aulén, A.-M., Pakarinen, E., Feldt, T., Tolvanen, A., & Lerkkanen, M.-K. (2022). Psychological detachment as a mediator between successive days' job stress and negative affect of teachers. *Frontiers in Education*, 7, 903606. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.903606>
- Avanzi, L., Zaniboni, S., Fraccaroli, F., & Balducci, C. (2013). The relation between overcommitment and burnout: Does it depend on employee job satisfaction? *Anxiety, Stress & Coping*, 27(4), 1–19. <https://doi.org/10.1080/10615806.2013.866230>
- Bradshaw, C. P., Kush, J. M., Braun, S. S., & Kohler, E. A. (2023). The perceived effects of the onset of the COVID-19 pandemic: a focus on educators' perceptions of the negative effects on educator stress and student well-being. *School Psychology Review*, 53(1), 82–95. <https://doi.org/10.1080/2372966X.2022.2158367>
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102–123. <https://doi.org/10.1177/1534484304263335>
- Dench, S., Iphofen, R. & Huws, U. (2004). *An EU Code Of Ethics for Socio-Economic Research*. The Institute for Employment Studies.

<https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/412.pdf>

- Ebert, D. D., Berking, M., Thiart, H., Riper, H., Laferton, J. A., Cuijpers, P., & Lehr, D. (2015). Restoring depleted resources: Efficacy and mechanisms of change of an internet-based unguided recovery training for better sleep and psychological detachment from work. *Health Psychology, 34*, 1240–1251. <https://doi.org/10.1037/hea0000277>
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Teacher self-efficacy, reflection, and burnout among Iranian EFL teachers: The mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research, 9*(2), 13–37. <https://doi.org/10.30466/IJLTR.2021.121043>
- Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. (2013). Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress, 27*(1), 64–87. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.765670>
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2016). Overcommitment as a predictor of effort–reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42*(4), 309–319. <http://dx.doi.org/10.5271/sjweh.3575>
- Feldt, T., Rantanen, J., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Huhtala, M., Pihlajasaari, P., & Kinnunen, U. (2014). 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.2013-0059>
- García-Arroyo, J. A., & Segovia, A. O. (2019). Work overload and emotional exhaustion in university teachers: Moderating effects of coping styles. *Universitas Psychologica, 18*(2), 1–12. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-2.woee>
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M.,

- Keltikangas-Järvinen, L., & Hintsala, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational medicine*, 66(7), 564–570.
<https://doi.org/10.1093/occmed/kqw086>
- Gustafsson, C. (2014). Tilastollinen tietojenkäsittely STAT2100 IBM SPSS Statistics 22 for Windows Osa 3. Kevät 2014.
https://lipas.uwasa.fi/~chg/SPSS%20versio%2022_3.pdf
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. (9. uudistettu painos). Edita.
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, culture, and community: The psychology and physiology of stress*. <http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4899-0115-6>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601–611.
<https://doi.org/10.1002/smi.2820>
- Iriarte-Redín, C., & Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103, 101623.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101623>
- 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(2), 178–187.
<https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Tuomivaara, S., Uksulainen, S., Viluksela, M., & Virtanen, S. (toim.), (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-302-8>
- 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>
- Kim, H. S., Ahn, S. H., & Kim, C. M. (2019). A new ICT literacy test for elementary and middle school students in Republic of Korea. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(3), 203–212. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0428-8>
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2), 114–127. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.114>
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands-resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 20, 805–832. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.524411>
- Kreuzfeld, S. & Seibt, R. (2022). Gender-specific aspects of teachers regarding working behavior and early retirement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.829333>
- Kuula, A. (2015). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino.
- Launis, K. & Koli, A. (2005). Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. *Työ ja ihminen*, 19(3), 350–366.
- Lerikkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. M., Jögi, A. L. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A metaanalysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111.

<https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.

<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload.

Teoksessa P. J. D. Drenth & H. Thierry (toim.), *Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 2: Work psychology, s. 5–33). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203765425>

Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to linear regression analysis*. John Wiley & Sons.

Mousavy, S., & Nimehchisalem, V. (2014). Contribution of gender, marital status, and age to English language teachers' burnout. *Advances in language and literary studies*, 5(6), 39–47.

<http://dx.doi.org/10.7575/aiac.all.v.5n.6p.39>

Nummenmaa, L. 2004. *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.

Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyönteinti -katsaus opettajien työhyönteintitutkimuksiin 2004–2009*. Opetushallitus.

<https://www.researchgate.net/publication/314259763>

Opetushallitus (2014). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 96. Opetushallitus.

Pap, Z., Maricuțoiu, L., Vîrgă, D., Ilie, M., Mladenovici, V., Popescu, B., & Valache, D. (2023). Happy teacher, healthy class? Linking teachers' subjective well-being to high-school and university students' physical and mental health in a three-level longitudinal study. *Social Psychology of Education*, 26(3), 1–21. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09768-0>

Philp, M., Egan, S., & Kane, S. (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.x>

Purvanova, R. K. & Muros, J. P. (2010). Gender Differences in Burnout: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>

- Queirós, A., Faria, D., & Almeida, F. (2017). Strengths and limitations of qualitative and quantitative research methods. *European journal of education studies* 3(9), , 369–387. <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v0i0.1017>
- Rantanen, J., Feldt, T., Hyvönen, K., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2013). Factorial validity of the effort-reward imbalance scale: evidence from multi-sample and three-wave follow-up studies. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(6), 645–656. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-012-0798-9>
- Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2016). Emotional competence relating to perceived stress and burnout in Spanish teachers: A mediator model. *PeerJ*, 4:e2087. <https://doi.org/10.7717/peerj.2087>
- Rook, J. W., & Zijlstra, F. R. H. (2006). The contribution of various types of activities to recovery. *European Journal of Work and Organizationa Psychology*, 15(2), 218–240. <https://doi.org/10.1080/13594320500513962>
- Ryan R. M., & Deci E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sallinen, M., & Ahola, K. (2012). Miten stressistä voi palautua. Teoksessa S., Toppinen-Tanner & K. Ahola (toim.), *Kaikkea stressistä* (s. 78–90). Työterveyslaitos. https://www.lenape.fi/wp-content/uploads/2018/08/kaikk_nayte.pdf
- 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>
- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., & Hietajärvi, L. (2020). Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia* 55(6), 426–443. <http://hdl.handle.net/10138/326932>

- Saloviita, T., & Pakarinen E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education* 97. 103221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva S. (2001). *Nyt riittää. Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, 99 työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta.* Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173.
- Sarstedt, M., Mooi, E., Sarstedt, M., & Mooi, E. (2019). Regression analysis. *concise guide to market research: The process, data, and methods using IBM SPSS Statistics*, 209–256. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56707-4_7
- Seibt, R., & Kreuzfeld, S. (2021). Influence of work-related and personal characteristics on the burnout risk among full-and part-time teachers. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1535. DOI: [10.3390/ijerph18041535](https://doi.org/10.3390/ijerph18041535)
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(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). 432. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041535>
- 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\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siltaloppi, M., & Kinnunen, U. (2007). Työkuormituksesta palautuminen: psykologinen näkökulma palautumiseen. *Työ ja ihminen*, 21(1), 30–41. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132312/tyojaihminen_1_2007.pdf?sequence=1
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2010). Depersonalization or cynicism, efficacy or inefficacy: what are the dimensions of teacher burnout? *European journal of*

psychology of education, 25, 301–314.

<http://dx.doi.org/10.1007/s10212-010-0017-6>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010). Teacher Self-Efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20(1), 15–37.

<https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>

Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393–414.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12(3),

204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>

Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330–350.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>

Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next?. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 365–380.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000079>

Stensen, K., & Lydersen, S. (2022). Internal consistency: from alpha to omega.

Tidsskrift for den Norske Lægeforening: Tidsskrift for Praktisk Medicin, ny Raekke, 142(12). <https://doi.org/10.4045/tidsskr.22.0112>

Sözer-Boz, E., Turgut, S., & Uğurlu, M. (2023). The relationships between burnout profiles, teacher agency, and meaningful work of special education teachers. *European Journal of Special Needs Education*, 1–16.

<https://doi.org/10.1080/08856257.2023.2282246>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023*.

https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Tähtinen, J., Laakkonen, E., Broberg, M., & Tähtinen, R. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita (2. painos). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), 1117–1131.

<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.06.043>

Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.

Vercambre, M.-N., Brosselin, P., Gilbert, F., Nerrière, E. & Kovess-Masféty, V. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health* 9(333).

<https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-333>

Vähäsarja, J., Leino, R., Karkkola, P., & Hintsa, T. (2022). Ylisitoutumisen yhteydet työuupumukseen ja sen osatekijöihin luokanopettajilla.

Psykologia 1, 36–

50. <https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/28690/166910766369722639.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Wihersaari, A., Rytivaara, A., & Eskola, J. (2022). "Opettajana koen riittämättömyyttä": Opettaja kolmiportaisen tuen toteuttajana. Teoksessa S. Härkönen, J. Lätti, A. Rytivaara & A. Wallin (toim.), *Kasvatuksen muuttuvat työ- ja toimintaympäristöt: 10 eläytymismenetelmätutkimusta* (s. 27–51). Tampere University Press.

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/138033/978-952-359-034-2.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and*

Organizational Psychology, 15(2), 129-138.

<https://doi.org/10.1080/13594320500513855>