



Turun yliopisto
University of Turku

OPETTAJIEN METAKOGNITIIVISET USKOMUKSET JA TYÖUUPUMUS SEKÄ NIIDEN YHTEYS

Joni Viljanen
Pro gradu -tutkielma
Kasvatustiede, luokanopettaja
Turun opettajankoulutuslaitos
Turun yliopisto
5/2020

TURUN YLIOPISTO

Opettajankoulutuslaitos

VILJANEN, JONI:

Opettajien metakognitiiviset uskomukset ja työuupumus sekä niiden yhteys

Tutkielma, 67 s., 4 liites.

Kasvatustiede

Toukokuu 2020

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin opettajien metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta sekä niiden välisiä yhteyksiä. Lisäksi tutkittiin, miten ikä, työkokemus ja opettajaryhmä ovat yhteydessä metakognitiivisten uskomuksiin ja työuupumukseen. Metakognitiota käsitellään metakognitiivisten uskomusten kautta, joissa on kyse omaan kompetenssiin ja ajatusmalleihin liittyvistä uskomuksista. Haitallisissa metakognitiivisissa uskomuksissa korostuu murehtimisen hallitsemattomuus, tarve hallita ajatuksia ja epäluottamus omaan muistiin. Työuupumus on moniulotteinen oireyhtymä, joka kehittyy pitkään jatkuneen työn ylikuormituksen myötä. Työuupumukseen liittyy opettajilla emotionaalista väsymystä, saavuttamisen tunteen puutetta ja depersonalisaatiota eli henkistä etäännyttämistä.

Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin verkkokyselyä. Metakognitiivisia uskomuksia mitattiin MCQ-30 -kyselyllä ja työuupumusta MBI-ES -kyselyllä. Molemmat mittarit perustuvat itsearviointiin ja osoittautuivat testeissä luotettaviksi. Aineisto kerättiin opettajille suunnatuista Facebook -ryhmistä helmikuussa 2020. Tutkimusjoukon (n=131) opettajaryhmät muodostuivat luokanopettajista (n= 71), aineenopettajista (n= 32) ja erityisopettajista (n= 28). Aineistoa käsiteltiin tilastollisilla analyyseilla, kuten varianssianalyyseilla ja klusterianalyyseilla sekä kuvattiin tilastollisten tunnuslukujen, kuten frekvenssien ja korrelaatiokertoimien avulla.

Tuloksissa havaittiin opettajilla esiintyvän jokseenkin haitallisia metakognitiivisia uskomuksia, jotka olivat sekä kokonaisuutena että osa-alueittain tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä ikään ja työkokemukseen. Opettajaryhmien (luokanopettajat, aineenopettajat, erityisopettajat) välillä ei havaittu eroja metakognitiivisissa uskomuksissa eikä työuupumuksessa. Kaikista opettajista lievistä työuupumuksista kärsi yli puolet ja vakavasta työuupumuksista vajaa kymmenes. Työuupumuksen osa-alueista opettajilla esiintyi eniten emotionaalista väsymystä ja vähiten depersonalisaatiota, jotka molemmat olivat työuupumuksen kokonaisuuden lisäksi yhteydessä ikään ja työkokemukseen. Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen välillä havaittiin olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys.

Opettajien metakognitiivisten uskomusten kehittämiseksi ja työuupumuksen helpottamiseksi tukitoimia tulisi kohdistaa sekä yksilötason että yhteisötason ongelmatekijöihin. Tukea henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin tarvitsevat ensisijaisesti nuoremmat opettajat.

Asiasanat

metakognitio, metakognitiiviset uskomukset, työuupumus, opettajaryhmä, luokanopettajat, aineenopettajat, erityisopettajat

Sisällys

1	JOHDANTO	7
2	METAKOGNITIIVISET USKOMUKSET OSANA METAKOGNITIOTA	8
	2.1 Metakognition osa-alueet	12
	2.2 Opettajien metakognitiiviset uskomukset	15
3	TYÖUUPUMUS OIREYHTYMÄNÄ.....	17
	3.1 Työuupumusta aiheuttavat tekijät	19
	3.2 Opettajien työuupumus	21
4	METAKOGNITIIVISET USKOMUKSET JA TYÖUUPUMUS	24
5	TUTKIMUSONGELMAT	27
6	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	30
	6.1 Tutkimusjoukko	30
	6.2 Aineistonkeruu ja mittarit.....	32
	6.2.1 Metakognitiivisten uskomusten mittari MCQ-30	33
	6.2.2 Työuupumuksen mittari MBI-ES	36
7	TULOKSET.....	40
	7.1 Metakognitiiviset uskomukset.....	40
	7.2 Työuupumus.....	42
	7.3 Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteys.....	44
8	POHDINTA.....	51
	8.1 Tutkimuksen päätulokset ja johtopäätökset	51
	8.1.1 Metakognitiiviset uskomukset opettajilla	52
	8.1.2 Työuupumus opettajilla	53
	8.1.3 Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteys opettajilla.....	55
	8.2 Tulosten luotettavuus ja tutkimuksen eettisyys.....	58
	8.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset	59
	LÄHTEET.....	61
	LIITTEET	68
	Liite 1: Kyselylomake.....	68
	Liite 2. Saatekirje aineistonkeruussa	71

Kuviot

KUVIO 1. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueet	9
KUVIO 2. Vatvovan ajattelun ja masentuneisuuden kehittyminen	11
KUVIO 3. Teoreettisesta viitekehyksestä koottu metakognition malli	13

KUVIO 4. Metakognitiivisten strategioiden soveltaminen.....	14
KUVIO 5. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä	18
KUVIO 6. Uupumisen kierre	21
KUVIO 7. Opettajan työn ja kuormittavuuden malli.....	26
KUVIO 8. Opettajien työuupumusaste ja metakognitiiviset uskomukset	48
KUVIO 9. Keskiarvoprofiilit neljän klusterin ratkaisulla.....	50

Taulukot

TAULUKKO 1. Tunnuslukuja vastaajien iästä ja työkokemuksesta.....	30
TAULUKKO 2. Metakognitiivisten uskomusten mittarin (MCQ-30) rakenne.....	35
TAULUKKO 3. Työuupumuksen mittarin (MBI-ES) rakenne	37
TAULUKKO 4. Summamuuttujien reliabiliteetit.....	38
TAULUKKO 5. Vinous- ja huipukkuusarvojen Winsorize -menettely.....	39
TAULUKKO 6. Tunnuslukuja metakognitiivisten uskomusten (MCQ-30) summamuuttujista.....	40
TAULUKKO 7. Metakognitiivisten uskomusten korrelaatiot osa-alueittain (MCQ- 30) sekä yhdessä iän ja työkokemuksen kanssa	41
TAULUKKO 8. Tunnuslukuja työuupumuksen (MBI-ES) summamuuttujista	43
TAULUKKO 9. Työuupumuksen korrelaatiot osa-alueittain (MBI-ES) sekä yhdessä iän ja työkokemuksen kanssa	43
TAULUKKO 10. Korrelaatiot metakognitiivisten uskomusten (MCQ-30) ja työuupumuksen (MBI-ES) välillä	45
TAULUKKO 11. Opettajaryhmien ja työuupumusluokkien keskiarvoja metakognitiivisissa uskomuksissa	47
TAULUKKO 12. Lopullisen klusteriratkaisun ryhmäkeskukset.....	49
TAULUKKO 13. Opettajaryhmien ja klusterien ristiintaulukointi	50

1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tavoite on selvittää opettajien metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta sekä niiden yhteyttä. Metakognitio tarkoittaa tiivistetysti mitä tahansa tiedollista prosessointia, jossa yksilö itse tarkkailee omaa kognitiivista toimintaansa (Flavell, 2004, 275). Metakognitiiviset uskomukset luovat käsitykset omista ajatusmalleista ja kompetenssista. Haitallisissa metakognitiivisissa uskomuksissa korostuu murehtiminen, epäluottamus omiin kognitioihin ja kompetenssiin sekä negatiivisten ajatusten vatkominen, mitkä ovat yhteydessä mielenterveysongelmien, kuten masentuneisuuden kehittymiseen. (Wells & Matthews, 1994, 158–159; Wells & Papageorgiou, 2005, 15.) Työuupumus on sen sijaan oireyhtymä, joka seuraa pitkäkestoisesta negatiivisesta stressitilasta työssä ja ilmenee sekä psyykkisinä että fyysisinä oireina. Työuupumuksella on yhteisiä piirteitä masennukseen, mutta se voi kehittyä yhtä lailla terveelle ja motivoituneelle ihmiselle. (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner, 2006, 7.) Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on todettu olevan yhteydessä myös henkiseen uupumukseen ja ennustavan uupuneisuutta (Maher-Edwards, Fernie, Murphy, Wells & Spada, 2011, 315).

Opettajien arjesta uutisoidaan usein karuun sävyyn, joka antaa käsityksen ammatin kuormittavuudesta. Koulumaailmaan on kohdistuneet uudistukset vaikuttavat usein konkreettisesti opettajan työoloihin sekä lisäävät kuormitusta. Jatkuva muutos vaatii yksilöltä sopeutumiskykyä. (Syrjäläinen, 2002, 66–67.) Opettajan työssä kuormittavuutta lisäävät myös erilaiset ristiriidan kokemukset ja jatkuva kuormittavuus lisää riskiä uupua työssä (Santavirta, Aittola, Niskanen, Pasanen, Tuominen & Solovieva, 2001, 4–5). Työympäristönä koulu on erittäin moniulotteinen, jossa kohtaa jatkuvasti erilaisuutta ja ristiriitoja (Mikkola, 2015, 705). Ristiriitaa kokiessaan yksilöllä voi käynnistyä vatvovan ajattelun kierre, jonka on osoitettu olevan yhteydessä haitallisten metakognitiivisten uskomusten muodostumiseen. (Juvakka, 2011, 49; Weber & Exner, 2013, 1257.) Koulutus- ja kasvatustieteen työntekijöillä myös perfektionismi, riittämättömyyden tunne ja armottomuus itseä kohtaan ovat yleisiä. Omien ajatusmallien vaikutuksia tulisi kyetä arvioimaan, mutta se ei ole aina helppoa. (Pölönen, 2018.) Opettaja -lehden verkkokyselyssä nousi esiin etenkin nuorten opettajien jaksamisen ja henkisen hyvinvoinnin olevan laajalti vaakalaudalla (Tikkanen, 2018). Opettajien oireilun yleistymisen on huolestuttava yhteiskunnallinen ilmiö, joka motivoi tutkimaan yksilökeskeisten psykologisten tekijöiden, eli tässä tutkimuksessa metakognitiivisten uskomusten yhteyksiä työuupumukseen.

2 METAKOGNITIIVISET USKOMUKSET OSANA METAKOGNITIOTA

Tässä tutkimuksessa keskitytään metakognition osa-alueista metakognitiivisiin uskomuksiin. Käsitys omasta metakognitiosta eli metakognitiivinen tieto, perustuu metakognitiivisiin uskomuksiin. Metakognitiiviset uskomukset muodostavat yksilön käsitykset omasta kompetenssistaan ja omaksumien ajatusmalliensa toimivuudesta. (Flavell, 1979, 907). Metakognitiiviset uskomukset kohdistuvat omien ajatusten ja ajatusmallien merkityksiin ja seurauksiin. Emotionaalisesti häiriintyneessä tilassa metakognitiiviset uskomukset muuttuvat usein haitallisiksi ja johdattavat henkilöä käyttämään sellaisia itsesäätelyä, joilla hän vahvistaa häiriintynyttä emootiota ja stressitilaa. Itsesäätelyllä tarkoitetaan kykyä vaikuttaa omiin ajatus- ja toimintamalleihin. (Lahtela, 2008, 5–8.) Metakognitiivisten uskomusten itsesäätely ei rajoitu ajatusmalleihin, vaan koskee samoin motivaatiota, tunteita ja käyttäytymistä. Taitavat itsesäätelijät kykenevät myös säätelemään vireyttä, stressitilaa, levottomuutta ja emootioita, sekä kokevat sisäistä tarvetta itsensä kehittämiseksi. (Ruohotie, 2010, 109–110.)

Metakognitiiviset uskomukset määritellään tämän tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä enimmäkseen haitallisten metakognitiivisten uskomusten kautta, koska metakognitiivisia uskomuksia tarkastellaan yhteydessä ongelmallisiin ilmiöihin, kuten mielialahäiriöihin ja työuupumukseen. Kaikki metakognitiiviset uskomukset eivät kuitenkaan aiheuta tai pahenna negatiivisia tunteita. Hyödyllisiä metakognitiivisia uskomuksia voidaan kuvata oivalluksina, jotka voivat nousta mieleen intuitiivisen havainnoinnin avulla arkielämän tilanteissa tai vaikka tietoisuusharjoitusten aikana. Hyödyllisiä metakognitiivisia uskomuksia kuvaa muun muassa ymmärrys siitä, että 1) oma ajattelu on ehdollistunutta eikä aina totta, 2) elämässä kohtaa sekä miellyttäviä, että epämiellyttäviä ajatuksia, eikä niitä voi hallita, 3) ajatukset ja tunteet ovat väliaikaisia, ja 4) vahvastikin koettu ajatus tai tunne on vain hetkellinen ja mielen sisäinen. (Holmberg, 2005, 81.)

Tieto omista metakognitiivisista uskomuksista voidaan jakaa osin tiedostamattomaan sekä tietoiseen eli helposti sanallistettavaan tietoon. Haitalliset metakognitiiviset uskomukset näyttävät yksilön mielessä joko positiivisina tai negatiivisina. Positiiviset uskomukset kuvaavat murehtimisen käytännöllistä funktiota ja siitä johdettavia hyödyllisenä pidettyjä selviytymisstrategioita, kun negatiiviset uskomukset korostavat

murehtimisen hallitsemattomuutta ja ajatusten tuomitsemista. (Wells & Matthews, 1994, 158; Capobianco, 2016, 36.)

Metakognitiiviset uskomukset vaikuttavat laajalti yksilön omaksumiin ajatusmalleihin. Mikäli yksilö uskoo negatiivisten ajatusten vatvomisen kautta saavuttavansa jotain hyödyllistä, kuten laajemman näkemyksen tilanteesta tai ongelmasta, niin hän todennäköisesti harjoittaa negatiivisten ajatusten vatvomista siinä vääristyneessä uskomuksessaan. (Wells & Papageorgiou, 2004, 48, 69.) Tutkimukset osoittavat tällaisen ajatusmallin aiheuttavan usein masentuneisuutta ja ahdistuneisuutta, kognitiivisia häiriöitä ja huonosti tilanteeseen sopeutuvien selviytymisstrategioiden valintaa (Wells & Papageorgiou, 2004, 110). Wellsin ja Matthewsinkin mukaan (1994, 158–159) haitalliset metakognitiiviset uskomukset ovat lähtökohtana monien psykologisten ongelmien kehittymiselle ja pysyvyydelle. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on kuvattu tuottavan myös psykologista ahdistusta, jonka piirteitä ovat esimerkiksi aiemmin kuvattu vatvova ajattelu, haitalliset tai ristiriitaiset selviytymisstrategiat ja joustamaton kognitiivinen tarkkaavaisuus, kuten korostunut murehtiminen. (Capobianco, 2016, 32–33.) Kuviossa 1 (Wells & Cartwright-Hatton, 2004; Sellers, Gawęda, Wells & Morrison, 2016, 402) mallinnetaan tässä tutkimuksessa käytettyä määritelmää haitallisista metakognitiivisista uskomuksista ja sen eri osa-alueista. Usein haitalliset metakognitiiviset uskomukset ilmenevät samanaikaisesti monella eri osa-alueella ja aiheuttavat yksilölle ahdinkoa (Sellers ym., 2016, 401).



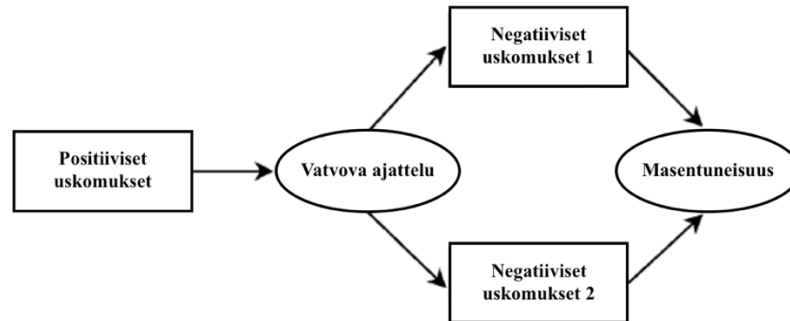
KUVIO 1. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueet

Jatkuva oman kognitiivisen toiminnan ja ajatuksien tarkkailu voi kasvaa liialliseksi johtaen suoriutumista ja tilannetta häiritsevään tietoisuuteen oman mielen toiminnasta, jolloin murehtiminen korostuu helposti. Korostunut murehtiminen voi lisätä ahdistuneisuutta, jos omia kognitiivisia toimintoja, muistia ja keskittymistä kyseenalaistaa kohtuuttomasti. (Kallio & Kivistö, 2013, 23–25.) Murehtiminen nähdään tässä tutkimuksessa perusteettomana huoliajatteluna erilaisista asioista. Korostunut murehtiminen on yhdistettävissä toiseen tutkittuun ilmiöön, vatvovaan ajatteluun (englanniksi *ruminatio*) (Wells & Papageorgiou, 2005, 15).

Vatvovan ajattelun peruspiirre on lähestyä omia mielialoja ongelmaratkaisun tyyliä, eli sinnikkäästi pohtien ja etsien keinoja itseymmärrykseen ja mielialan kohentamiseen. Vatvovan ajattelun on todettu johtavan usein sen tavoitteista vastakkaisiin tuloksiin, kuten mielialan laskuun, kognitiivisten toimintojen heikkenemiseen ja jopa masennuksen pitkittymiseen. (Juvakka, 2011, 48.) Vatvovan ajattelun kierre käynnistyy, kun ihminen havaitsee ristiriidan kokemansa ja tavoittelemansa todellisuuden välillä ja pyrkii muuttamaan sen omalla älyllään. Tällöin kokemusta tai tunnetilaa, kuten alakuloisuutta ei yrityksestä huolimatta kyetä muuttamaan omin voimin. Vaikka mieli ei löydä tilanteeseen ratkaisua, se jatkaa yrittämistä lähes automaattisesti. (Juvakka, 2011, 49.) Vatvovan ajattelun on todettu altistavan masentuneisuudelle (Wells & Papageorgiou, 2005, 15). Weber ja Exner (2013, 1257) havaitsivat pitkittäistutkimuksessaan, että positiivinen suhtautuminen vatvovaan ajatteluun altistaa siihen ryhtymiseen ja vatvova ajattelu oli yhteydessä haitallisiin metakognitiivisiin uskomuksiin. Vatvovan ajattelun kierteen katkaiseminen vaatii usein ulkopuolista interventiota ja omien haitallisten metakognitiivisten uskomusten haastamista (Wells & Papageorgiou, 2005, 183).

Kuviossa 2 Wellsin ja Papageorgioun (2005, 17) mallissa positiiviset uskomukset murehtimisesta aktivoivat vatvovan ajattelun, joka myöhemmin koetaan hallitsemattomaksi ja haitalliseksi (negatiiviset uskomukset 1) sekä todennäköisesti vaikuttavan haitallisesti sosiaalisiin tilanteisiin ja kanssakäymiseen (negatiiviset uskomukset 2). Samaa mallia tutkimuksessaan käyttivät Capobianco, Heal, Bright ja Wells (2019), jossa havaittiin haitallisten metakognitiivisten uskomusten ennustavan luotettavammin ahdistuneisuutta kuin toisinpäin. Haitalliset metakognitiiviset uskomukset olivat yhteydessä myös masentuneisuuteen (Capobianco ym., 2019, 224.) Ahdistuneisuus ja masentuneisuus ovat vahvoja negatiivisia tunnetiloja ja omaavat useita yhtäläisiä piirteitä. Kuvio 2 esittää Wellsin ja Papageorgioun (2005) mallin, jossa

vatvovan ajattelun ja negatiivisten uskomusten, eli korostuneen murehtimisen kierteen nähdään tuottavan masentuneisuutta. (Wells & Papageorgiou, 2005, 15.) Saman mallin nähdään tässä tutkimuksessa kuvaavan haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja pakkoajattelua.



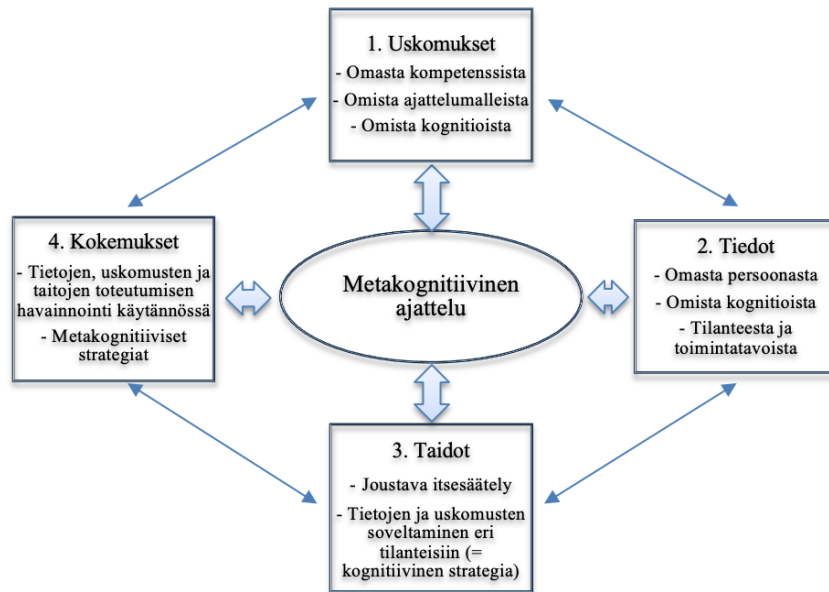
KUVIO 2. Vatvovan ajattelun ja masentuneisuuden kehittyminen

Pakkoajattelua voidaan kuvata yksinkertaisesti taipumuksena ajatusmalleihin, joissa takerrutaan negatiivisiin ajatuksiin. Häiriintyneessä emotionaalisisessa tilassa, kuten vatvovan ajattelun kierteessä tai työuupumuksessa, mieleen nousevia pakkoajatuksia ei niiden läsnäolon aikana kykene välttämättä kyseenalaistamaan heikolla itsesäätelyllä (Juselius, 2012, 16). Pakkoajatusten vaikuttaessa voi olla myös hankala kuvailla mielensisäisiä tapahtumia. Kykyä mielensisäisten tapahtumien hyödylliseen tarkkailuun voi kuitenkin vahvistaa harjoittamalla itsesäätelyä ja siten ehkäistä pakkoajatusten vaikutuksia. Pakkoajatusten ollessa poissa yksilö kykenee taas todennäköisemmin kyseenalaistamaan niitä itsesäätelyn tasosta riippumatta. (Juselius, 2012, 17.) Helpottava itsesäätelyn taito on esimerkiksi yksilön kyky päästä metakognitiiviseen mielentilaan, jossa tarkkaavaisuus kiinnittyy mielen sisäisten tapahtumien (vatvominen, murehtiminen) sijaan ulkoisiin tapahtumiin, kuten ongelmanratkaisuun tai vuorovaikutukseen ympäristön kanssa (Lahtela, 2008, 15). Itsesäätelyllä ajatellaan olevan tässä tutkimuksessa potentiaalia pakkoajattelun purkamisessa ja siten tukea yksilön valmiuksia kehittää metakognitiivisia uskomuksiaan hyödyllisemmiksi. Varsinkin sellaisiin metakognitiivisiin uskomuksiin, jotka kumpuavat yksilön myöhemmin kehittyneistä ajatusmalleista, kuten uskomukset omaan ammatilliseen kompetenssiin kohdistuvista edellytyksistä uudella työpaikalla, voitaisiin vaikuttaa itsesäätelyä harjoittamalla (Gkika & Wells, 2014, 24).

2.1 Metakognition osa-alueet

Metakognitio on moniosainen käsite, joka koostuu metakognitiivisesta ajattelusta, metakognitiivisista uskomuksista sekä tiedoista, taidoista ja kokemuksista (Flavell, 1976, 906). *Metakognition* tiiviiksi määritelmäksi on vakiintunut käsitys mistä tahansa tiedosta tai kognitiivisesta toiminnasta, joka jollain tavalla tarkastelee tai säätelee toista kognitiivista toimintaa. Kyse on siis kognition kognitiosta, tai ajattelun ajattelusta. (Flavell, 2004, 275.) Tässä tutkimuksessa metakognitiota käsitellään pääasiassa metakognitiivisten uskomusten kautta, mutta koska metakognition osa-alueet (metakognitiiviset uskomukset, tiedot, taidot ja kokemukset) ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, myös muita osa-alueita kuvataan lyhyesti.

Metakognition määritelmä muodostuu pääosin Flavellin (1979) teorian pohjalta sellaisena asteittaisena kokonaisuutena, jossa *metakognitiivinen ajattelu* on yläkäsite kaikille metakognitiivisille toiminnoille. Metakognitiivinen tieto koostuu yksilön käsityksestä itsestään persoonana, tehtävätilanteesta ja sen toteuttamisesta. (Flavell, 1979, 906). Se käsittää myös tiedot omista kognitiivisista kyvyistä, kuten oppimis-, muisti- ja ongelmanratkaisustrategioista ja niiden säätelystä (Ruohotie, 2010, 112). Tietojen taustalla vaikuttavat metakognitiiviset uskomukset. Uskomukset muodostavat yksilön käsitykset omasta kompetenssistaan ja omaksumien ajatusmalliansa toimivuudesta. Uskomustensa pohjalta yksilö hankkii ja rakentaa edelleen tietojaan, joiden pohjalta hän harjoittaa ja käyttää omia taitojaan. Metakognitiiviset taidot ilmentyvät yksilön soveltaessa tietojaan ja luodessa kognitiivisen strategian edessä olevan asian ratkaisemiseksi. (Flavell, 1979, 907–908.) Taidot ovat välttämättömiä tietojen tavoitteelliseen hyödyntämiseen ja strategisten toimenpiteiden jäsentämiseen (Ruohotie, 2010, 113). Kuvio 3 havainnollistaa tässä tutkimuksessa metakognitiivisen ajattelun käsitteen kokonaisuutta, jossa metakognitiivisten uskomusten nähdään muodostuvan prosessoinnin alussa.



KUVIO 3. Teoreettisesta viitekehyksestä koottu metakognition malli

Metakognitio ohjaa yksilön kykyä reflektoida, ymmärtää ja säädellä omaa oppimistaan. Metakognitiivisen ajattelun kehittämiseen on kiinnitetty huomiota etenkin kasvatus- ja opetuslalla (Ruohotie, 2010, 107), johon tämäkin tutkimus kuuluu. Metakognitiivisen ajattelun hyödyntämisen ja kehittymisen edellytyksenä on sopuuhntaisen itsereflektion lisäksi myös hallittavissa oleva ja turvallinen työympäristö, koska metakognitiivinen ajattelu vaatii aikaa ja tilaa (Kallio & Kivistö, 2013, 23–25). Oman oppimistavan arvioinnin on todettu tukevan myös koulumenestystä. Metakognitiivisen ajattelun vaikutusta ei ole kuitenkaan käsitelty erityisemmin työelämän kehittämisen kontekstissa siitä huolimatta, että metakognitiivisten tietojen ja taitojen kehittyminen vahvistaa mielen toimintaa haastavissa työtilanteissa, sekä auttaa luomaan järjestystä itsenäistä ajattelua vaativissa töissä ja laajoja kokonaisuuksia käsiteltäessä (Kallio & Kivistö, 2013, 16).

Metakognitiivisten tietojen avulla muodostuu käsitykset itsestään työntekijänä, sekä oman työn puitteista ja sisällöistä. Metakognitiivisilla taidoilla sen sijaan kyetään tarkastelemaan ja säätelemään omaa työtä, sen sisältöä ja toteutustapoja. (Kallio & Kivistö, 2013, 17.) Vaikka metakognitiiviset taidot ovat välttämättömiä asiantuntijuuden hyödyntämiseksi, eivät ne yksin takaa oppijan käyttävän ajattelukykyään, eivätkä välttämättä johda tietoiseen reflektioon ja itsesääteelyyn, joiden kautta olisi mahdollista pohtia erilaisten strategioiden soveltuvuutta. Metakognitiivisen tiedon ja taidon soveltaminen ja kehittäminen riippuu metakognitiivisista uskomuksista, mitkä

mahdollistavat oman ajattelun ymmärtämisen ja kognitiivisten prosessien tarkkailun sekä säätelyn. (Ruohotie, 2010, 106–108.)

Metakognitiivinen ajattelu ei ole synnynnäistä tai muuttumatonta, vaan sitä voi kehittää ja muokata (Holmberg, 2005, 82). Korkeatasoisen metakognitiivisen ajattelun on havaittu olevan yhteydessä itsesäätelytaitojen kanssa (Arslan, 2014, 608). Korkeatasoisessa metakognitiivisessa ajattelussa yksilö pystyy itsesäätelyn avulla soveltamaan oppimiaan metakognitiivisia tietoja tai taitoja niiden alkuperäisten kontekstien ulkopuolella täysin uusissa emotionaalisissa haasteissa (Lahtela, 2008, 7). Näin syntyy myös *metakognitiivinen kokemus*, joka voi jälleen vaikuttaa sisäisiin ajatusmalleihin ja metakognitiivisiin uskomuksiin. Metakognitiiviset kokemukset ovat yksilön havaintoja omien metakognitiivisten uskomusten, tietojen ja taitojen vuorovaikutuksesta eri ympäristöjen sekä tilanteiden kanssa. Metakognitiiviset kokemukset ovat muistiin tallentuneita malleja aiemmista metakognition osa-alueiden prosessoinneista (Schneider, 2010, 15). Lisäksi kokemusten myötä syntyy mahdollisesti uusia metakognitiivisia strategioita, eli tavoitteita muuttaa metakognitiivista ajatteluaan tai soveltaa siihen liittyviä toimintoja uudella tavalla (Flavell, 1979, 908–909). Metakognitiivisen ajattelun kehittämistä kuvataan myös metakognitiivisten strategioiden soveltamisen avulla kuviossa 4 (Ruohotie, 2010, 117).



KUVIO 4. Metakognitiivisten strategioiden soveltaminen

Kyse on siis uusien ajatusmallien oppimisesta. Menestyksekkäs elinikäinen oppiminen, eli oppiminen läpi kaikkien elämänvaiheiden, edellyttää yksilöltä ainakin kahta ominaisuutta: 1) elinikäinen oppija kykenee motivoimaan itseään, sekä haluaa oppia uusia asioita ja tapoja. Lisäksi 2) elinikäinen oppija toimii metakognitiivisesti, eli kykenee tarkastelemaan omaa oppimistaan ja soveltamaan tapojaan sopiviin käyttötarkoituksiin. (Green, 2015, 115.) Elinikäisen oppimisen ominaisuudet ovat

olennaisia myös metakognitiivisen ajattelun kehittämisessä (Flavell, 1979, 907). Kun aika nähdään konkreettisena resurssina, niin ikä ja elämäkokemus tarjoaa luonnollisesti elinikäiselle oppimiselle pidemmän kehityspolun, jolloin omaan elämään ja työhön sopivan metakognitiivisen ajattelun kehittämiseen voidaan nähdä tarjoutuneen enemmän mahdollisuuksia.

2.2 Opettajien metakognitiiviset uskomukset

Opettajien metakognitiivisilla uskomuksilla on osoitettu olevan ratkaisevia vaikutuksia työssä jaksamiseen sekä tunteiden itsesäätelyyn ja stressaavien tilanteiden kohtaamiseen. (Santisi, Magnano, Hichy & Ramaci, 2014, 1227.)

Semercin ja Elaldin (2014) tutkimuksessa tarkasteltiin luokanopettajaopiskelijoiden metakognitiivisia uskomuksia ja niiden yhteyttä kriittisiin ajattelutaitoihin. Kriittiset ajattelutaidot määriteltiin kyvyksi tiedostaa omaa subjektiivista ajattelua ja reflektoida sitä ympäristössä havaittuihin kognitioihin avaramielisesti. Kriittisillä ajattelutaidoilla ja metakognitiivisilla uskomuksilla havaittiin olevan yhteys. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueista kognitiivinen itsetuntemus ja itseluottamus olivat vahvimmin yhteydessä kriittisiin ajattelutaitoihin. (Semerci & Elaldi, 2014, 327–328.)

Yilmaz, Gençöz ja Wells (2011) tutkivat yliopisto-opettajien metakognitiivisia uskomuksia, joista haitallisten metakognitiivisten uskomusten osoitettiin olevan yhteydessä ahdistuneisuuteen ja masentuneisuuteen. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueista etenkin uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta ennustivat myöhemmin ilmenevää ahdistuneisuutta stressaavissa tilanteissa. Heikko kognitiivinen itseluottamus sen sijaan ennusti yleisesti stressaantuneisuutta. (Yilmaz ym., 2011, 395.)

Santisi ym. (2014) tutkivat eri opettajaryhmien (peruskoulusta lukioon) metakognitiivisia uskomuksia. Opettajien metakognitiiviset uskomukset kompetenssista ja minäpystyvyydestä olivat yhteydessä työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon ja tehokkaisiin työtapoihin. Opettajaryhmien metakognitiivisissa uskomuksissa kuitenkin ei esiintynyt merkitseviä eroja. Tutkimuksen johtopäätöksissä suositeltiin metakognitiivisten ajattelutaitojen kehittämistä omien työtapojen ja kompetenssiin liittyvien uskomusten osalta. (Santisi ym., 2014, 1229–1230.)

Shamstalab, Akbari ja Mosavi (2014) tutkivat peruskoulujen ja erityiskoulujen opettajien eroja metakognitiivisissa uskomuksissa. Yleisesti erityiskoulujen opettajilla

esiintyi hieman haitallisempia metakognitiivisia uskomuksia ja he suhtautuivat sekä murehtimiseen että ajatusten hallinnan tarpeeseen myönteisemmin. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten tulkittiin olevan yhteydessä erityiskoulun opettajien heikentyneeseen saavuttamisen tunteeseen ja depersonalisaatioon (Shamstalab ym., 2014, 98.)

Vaezi ja Fallah (2011, 1126) havaitsivat tutkimuksessaan vanhemmilla ja kokeneemmilla opettajilla olevan hyödyllisempiä metakognitiivisia uskomuksia kuin nuoremmilla ja vähemmän kokeneilla. Yhteenvetona voidaan todeta edellä esitettyjen kansainvälisten tutkimusten perusteella, että metakognitiivisissa uskomuksissa on havaittu eroja sekä opettajaryhmien, että iän ja työkokemuksen vertailuissa.

3 TYÖUUPUMUS OIREYHTYMÄNÄ

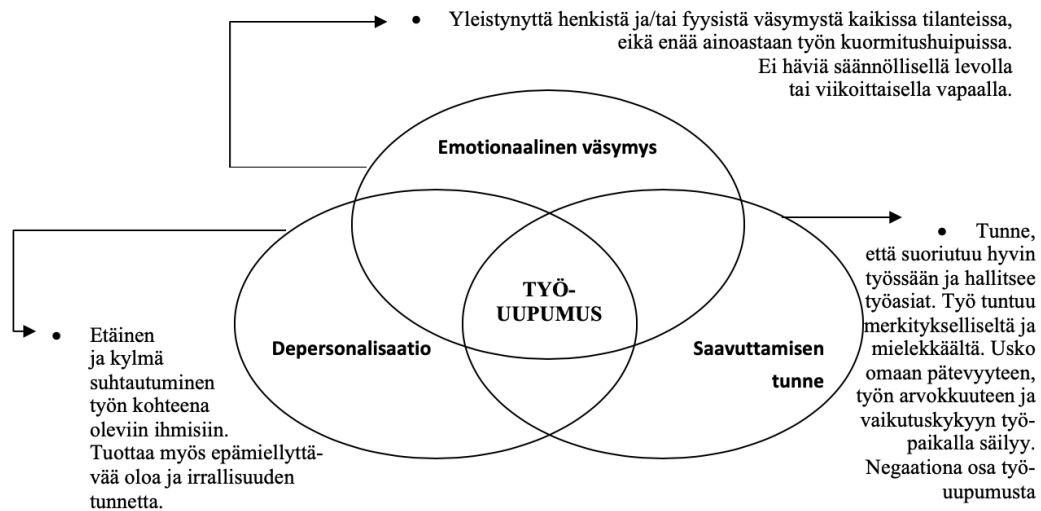
Työuupumuksesta käytetään yleisesti myös nimitystä *burnout*, mutta tässä raportissa pitäydytään suomenkielisessä nimityksessä. Työuupumus muodostuu vähitellen työperäisten stressitekijöiden myötä ja on harvoin johdettavissa yksittäisestä syystä. Se aiheuttaa muun muassa kokonaisvaltaista fyysistä ja henkistä väsymystä, kyynisyyttä omaa työtä kohtaan sekä heikentynyttä ammatillista itsetuntoa. Usein toissijaisiakin oireita ilmenee, kuten ihmissuhdevaikeuksia työpaikalla. (Hakanen, 2004, 22.)

Työuupumuksessa kyse on aina negatiivisesta stressistä eli kuormituksesta, joka tarkoittaa kokemusta jonkunlaisesta uhasta, missä yksilö arvioi omia sekä ympäristönsä ominaisuuksia ja tuntee tilanteeseen liittyvien vaatimusten ylittävän omat voimavaransa. Tästä kokemuksesta syntyviä paineita yksilöt pystyvät hillitsemään omista stressinhallintakeinoistaan riippuen. Työuupumus on jatkuvasta stressistä johtuva oireyhtymä, joka vakavampi ja vaikeammin hoidettava tila kuin yksittäinen stressitila. (Santavirta ym., 2001, 2–3.) Työuupumukselle ominaisia piirteitä ovat, että 1) se kehittyy alkujaan motivoituneille ja sitoutuneille ihmisille, 2) se kehittyy epäsuotuisissa työolosuhteissa, ja 3) sen laukaisee lopulta epäonnistuneet yritykset selviytyä tilanteesta myönteisellä tavalla (Kalimo ym., 2006, 9).

Työuupumukseen vaikuttaa työn, ympäristön sekä yksilön ajatus- ja toimintamallien kohtaaminen ja jokainen reagoi niistä johtuen eri tavalla vallitseviin olosuhteisiin (Vartiainen, 2011, 7). Työuupumuksen kehittyminen on mahdollista, kun näiden tekijöiden välillä vallitsee ristiriitainen tila. Usein syynä on työn laadullinen ja/tai määrällinen ylikuormitus sekä siitä johtuva työntekijän turhautuminen, joka taas johtaa merkityksellisyyden ja mielekkyyden katoamiseen työssä. (Syrjäläinen, 2002, 67.) Häiriöt ja oireet tulisi voida kytkeä työstä johdettaviin yhteyksiin, jotta voidaan puhua työuupumuksesta muun oireilun sijaan. Toisaalta ihmisen hyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat myös yksityiselämän seikat. (Kalimo ym., 2006, 11.) Tästä syystä tunnistaminen ja diagnoosi on hankalaa ja edellyttää perehtymistä yksilön kokonaisvaltaiseen elämäntilanteeseen.

Kuvion 5 malli tiivistää tämän tutkimuksen käsityksen työuupumuksesta oireyhtymänä osa-alueittain opettajan työssä Kalimoa ym. (2006) mukailten. Eri osa-alueet voivat oireilla itsenäisinä, mutta vakavassa työuupumuksessa on yleensä havaittavissa kaikkien osa-alueiden oireita (Kalimo ym., 2006, 10). Työuupumus erottuu työstressistä etenkin vahvasti omaksuttuina ja hitaasti muuttuvina asenteina. Asennemuutokset näkyvät etenkin psyykkisinä (toivottomuus, tyytymättömyys,

ahdistuneisuus, muistin heikentyminen), käytöksellisinä (vetäytyminen, passiivisuus, tunnepurkaukset) tai motivationaalisina (innostuksen hiipuminen, kyynistyminen) oireina. (Kalimo, ym. 2006, 11.)



KUVIO 5. Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä

Depersonalisaatio liittyy työuupumuksen osa-alueista eniten työhön sitoutumiseen. Opettajilla työhyvinvointiongelmien ilmenevät usein heikentyneenä työhön sitoutumisena, kun taas ammatillisen pystyvyyden tunne on vahvistanut sitoutumista. (Hakanen, 2004, 253–254.) Tiivistetysti depersonalisaatio tarkoittaa tunne- ja kokemustilaa, jossa on tyypillistä muiden ihmisten esineellistäminen sekä psyykkisen ja fyysisen etäisyyden luominen ympäristöön (Vartiainen 2011, 5). Ackner (1954) kuvaa depersonalisaation koostuvan neljästä pääpiirteestä: 1) outo tai epätodellinen tunne itsestään, 2) näkemyksen puute ja heikentynyt kyky käsitellä harhaluuloja, 3) tunteellinen häiriötila, jossa reaktiot keskittyvät käsittelemään ainoastaan oman depersonalisaation tuottamaa epämiellyttävää, ja 4) edellä mainittujen epämiellyttävien kokemusten kokonaisuus, jonka intensiteetti vaihtelee. Depersonalisaation kokemuksiin liittyy joskus myös paniikkikohtauksia ja yleisesti vahvaa epämiellyttävää oloa. (Steinberg, 2007, 736.) Depersonalisaation on todettu usein johtavan myös saavuttamisen tunteen vähenemiseen (Chang, 2009, 216). Sen tunnistaminen on hankalaa, koska kokemukset ja oireet voivat olla epäselviä sekä vaikeasti kuvailtavina, eivätkä näy ulospäin. Diagnoosin tekemisen lähtökohdat ovatkin vakiintuneet vasta hiljattain. (Steinberg, 2007, 737.)

Emotionaalinen väsymys on ilmentymiseltään työuupumuksen merkittävin ulottuvuus, mutta määrittelyltään depersonalisaatiota yksinkertaisempi. Emotionaaliseen väsymykseen kuuluu monia jaksamiseen liittyviä oireita, kuten emotionaalisten

voimavarojen puuttumista ja yleistä uupuneisuutta. Kyse on laajasta yksilökohtaisesta henkisestä uupumisen tilasta, eikä sitä voi kuvata ainoastaan suorien oireiden kautta. (Chang, 2009, 196.) Ennustavia työperäisiä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen työmäärä, epäpätevät työtavat tai ihmisten väliset konfliktit. Emotionaalisen väsymyksen nähdään usein edeltävän depersonalisaatiota ja saavuttamisen tunteen puutetta, kun esimerkiksi opettajan työssä yksilö ei enää kykene antamaan haluamaansa henkilökohtaista panosta työhönsä tunnetasolla. (Greenglass, 2010, 716.)

Saavuttamisen tunne tai sen puute heijastuu yksilön uskomuksista omiin kykyihinsä selviytyä erilaisista tilanteista. Positiivisena se suojaa työuupumukselta, kun yksilö kokee olevansa kykenevä työssään ja negatiivisena se lisää työuupumusta, kun yksilö ei koe saavuttavansa tavoitteitaan. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta tuleva onnistumisen tunne tukee hyödyllisiä uskomuksia ja myönteistä minäkäsitystä. Emotionaalisesti väsyneenä ja etäänntyneenä voi olla hankala saada onnistumisen kokemuksia ja nähdä tavoitteet helposti saavutettavina suhteessa omaan kompetenssiin. (Chang, 2009, 197.) Emotionaalinen väsymys ja depersonalisaatio myötävaikuttavat saavuttamisen tunteen vähenemiseen, jolloin esimerkiksi opettajilla korostuu uskomus oman työpanoksen puutteellisuudesta oppimisen ja myönteisen ilmapiirin tukijana. (Greenglass, 2010, 714.)

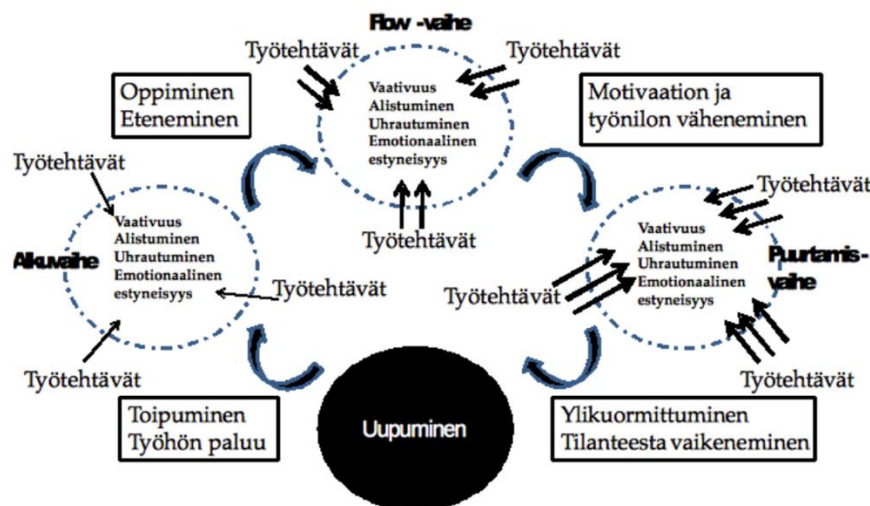
3.1 Työuupumusta aiheuttavat tekijät

Yleisesti työuupumuksen nähdään kasaantuvan työelämän pitkittyneestä stressitilasta, jossa työntekijä pyrkii panostamaan liikaa työhönsä verraten siitä saamaansa vastineeseen, mikä myöhemmin muuttaa minäkäsitystä kielteisemmäksi (Hakanen, 2004, 23-24). Opettajan rooliin ja työhön sisältyvät ristiriidat voivat usein myös lisätä työn kuormittavuutta. Ristiriita voi olla suora konflikti ympäristön kanssa, taikka ilmetä käsitysten ja toiminnan välillä. Työn jatkuva kuormittavuus lisää riskiä uupua työssä. Kuormittavuus johtuu usein koetusta työn liiallisesta vaativuudesta ja vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista. Työhön sitoutuminen sopivasti säädeltyinä ehkäisee uupumista, mutta ylisitoutuminen ja korostunut vastuuntunto lisää työuupumuksen riskiä. (Santavirta ym., 2001, 4–5.) Esimerkiksi opettajan työssä haitallista psyykkistä kuormitusta aiheuttaa oppilaiden käytöshäiriöt tai alhainen motivaatio, huonot työolot ja ajan puute, suuret opetusryhmät, arviointityönvaikeus, oppilaiden huoltajien asenteet sekä uuden teknologian hallitseminen (Santavirta ym., 2001, 3).

Työuupumukseen voidaan vaikuttaa positiivisesti tukemalla työyhteisön rakenteita ja toimintatapoja, jotka lisäävät työn imua, eli henkilökohtaista innostusta, sitoutumista ja tuotteliaisuutta tuottavia tunnetiloja (Maslach & Leiter, 2007, 396). Maslach & Leiter (2007) jakavat mahdolliset vaikuttimet kuuteen ulottuvuuteen työyhteisössä:

- 1) työmäärä; laadullisesti ja määrällisesti sopivassa suhteessa yksilön resursseihin,
- 2) hallinta; yksilö kokee voivansa vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja toimintatapoihin,
- 3) palkkio; tunnustus ja sosiaalinen palkitseminen työstä lisäävät merkityksellisyyttä,
- 4) yhteisöllisyys; hyvät sosiaaliset suhteet yhteisössä helpottavat ongelmien käsittelyä,
- 5) reiluus; tunne reilusta ja tasavertaisesta kohtelusta suojaa negatiivisilta tunteilta, ja
- 6) arvot; yksilön ja yhteisön arvomaailman tulisi olla tarpeeksi lähellä toisiaan.

Kuviossa 6 Vartiainen (2011, 13) kuvaa työuupumuksen kehittymistä yksilön haitallisten skeemojen, eli ajatusmallien näkökulmasta. Haitallisiksi ehdollisiksi skeemoiksi kuvataan alistuminen, uhrautuminen, emotionaalinen estyneisyys, vaativuus ja ylikriittisyys, mitkä kaikki myötävaikuttavat työuupumuksen kehittymiseen (Vartiainen, 2011, 6–8). Nuolet työtehtävistä skeemoihin kuvaavat työmäärän lisääntymistä ja sen myötä haitallisten skeemojen intensiteettiä. Uupumisen kierre voi jatkua pitkään katkeamatta, jolloin työuupumuksen aste kasvaa hitaasti ja lopputuloksena on vakava työuupumus. Mikäli haitallisiin skeemoihin ei puututa, ne voivat helposti aktivoitua uudelleen ja pyrkiä siten palauttamaan opittujen toiminta- ja ajatusmallien kautta työuupumusta tuottaneen kehän. Pienet työpaikalla tehdyt muutokset eivät suojaa tarpeeksi, vaan tärkeää on ymmärtää yksilöllisten tekijöiden ja haitallisten skeemojen vaikutus käytännössä. (Vartiainen, 2011, 4.) Skeemat voivat toimia voimavarana, mutta mikäli kyky niiden prosessointiin on puutteellista tai yksilö on tunteellisesti häiriintyneessä tilassa, ne voivat potentiaalisesti lisätä työn kuormittavuutta. Sama työtehtävä saattaa yksilön skeemasta riippuen näyttäytyä toisella positiivisena haasteena ja toiselle pelkkänä uhkana. (Ashkanasy, Ashton-James, & Jordan, 2003, 2.) Yksilön ajatusmallien nähdään tässä tutkimuksessa ilmentyvän osittain metakognitiivisina uskomuksina, jotka voivat olla joko haitallisia tai hyödyllisiä ja vaikuttavat siten yksilön valitsemiin strategioihin (Wells & Cartwright-Hatton, 2004, 386.)



KUVIO 6. Uupumisen kierre

3.2 Opettajien työuupumus

Opettajien työuupumusta on tutkittu melko runsaasti ja työuupumuksesta on Länsi- ja Itä-Euroopassa arvioitu oireilevan noin kolmannes opettajista, erityisesti opetustyön emotionaalisten vaatimusten vaikutuksesta (Hakanen, 2004, 252). Laajan systemaattisen kirjallisuuskatsauksen opettajien työuupumuksesta tehnyt Chang (2009) havaitsi 20–30 -vuotiaiden opettajien olevan usein alttiimpia etenkin emotionaaliselle väsymykselle ja depersonalisaatiolle, kuin 30–40 -vuotiaiden. Yli 45 -vuotiaat opettajat sen sijaan raportoivat kokevansa vähemmän saavuttamisen tunnetta. Kaikissa tutkimuksissa ikä ei kuitenkaan ollut merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen. (Chang, 2009, 199–200.) Opettajien työuupumuksesta on saatu myös toisistaan poikkeavia tuloksia eri kulttuurien välillä (Denton, Chaplin & Wall, 2013, 148).

Hornin ja Schaufelin (1998) tutkimuksessa opettajien keskuudessa havaittiin työuupumusta esiintyvän erityisesti yli 45 -vuotiailla miesopettajilla. Kaikkia työuupumuksen osa-alueita havaittiin vanhempien opettajien keskuudessa nuorempia opettajia enemmän. Etenkin yli 50 -vuotiailla saavuttamisen tunne oli merkittävästi heikompaa kuin nuoremmilla. Yli 20 vuotta työkokemusta omaavien keskuudessa työuupumusta esiintyi enemmän kuin vähemmän kokeneilla. (Horn & Schaufeli, 1998, 34–39.) Tutkimukseen osallistuneita opettajaryhmiä olivat peruskoulunopettajat, toisen asteen opettajat ja erityisopettajat. Opettajaryhmien työuupumuksen vertailussa toisen asteen, eli lukion opettajilla esiintyi enemmän työuupumusta ja emotionaalisen

väsymyksen sekä depersonalisaation välillä oli muita opettajaryhmiä vahvempi yhteys (Horn & Schaufeli, 1998, 28–29.)

Peruskoulun opettajia tutkittaessa Szigeti, Balázs, Bikfalvi ja Urbán (2017) havaitsivat opettajien masentuneisuuden sekä erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden opettamisen välillä olevan yhteys kokonaisvaltaiseen työuupumukseen. Ylisitoutuminen työhön oli sen lisäksi merkittävästi yhteydessä emotionaaliseen väsymykseen. (Szigeti ym., 2017, 536.) Tulokset viittaavat siis erityisopettajien olevan mahdollisesti alttiimpia työuupumukselle. Myös Shamstalab ym. (2014, 97) havaitsivat tutkimuksessaan erityiskoulujen opettajien kärsivän enemmän työuupumuksesta kuin peruskoulujen opettajat.

Benita, Shibaz ja Butler (2019) tutkivat pitkittäistutkimuksessa opettajien depersonalisaation seurauksia ja sen esimuotoja. Depersonalisaatio toimii puolustusmekanismina emotionaalisen kuormituksen vähentämiseksi niin, että yksilö vähentää omaa sitoutumista työympäristöönsä tunnetasolla tai kehittää sitä kohtaa jopa negatiivisia asenteita. (Benita ym., 2019, 1103–1105.) Depersonalisaation havaittiin olevan negatiivisesti yhteydessä opettajien työinnostukseen ja positiivisesti yhteydessä opetusta häiritsevien raportoitujen tilanteiden määrään. Sen sijaan työkavereiden tuki ja yhteisöllisyyden tunne työpaikalla suojasi opettajia depersonalisaatiolta. (Benita ym., 2019, 1110–1113.)

Arvidsson, Hakansson, Karlson, Bjork ja Persson (2016) tutkivat peruskoulun opettajien työuupumusta ja havaitsivat 4% (n=490) opettajista kärsivän vakavasta työuupumuksesta. Yksittäisillä osa-alueilla vakavia oireita esiintyi 15% vastaajista. Ylempien luokka-asteiden opettajilla esiintyi enemmän työuupumusta kuin alempien luokka-asteiden opettajilla. Tuloksissa havaittiin myös heikkojen minäpystyvyyden uskomusten olevan yhteydessä työuupumukseen. (Arvidsson ym., 2016, 6–8.)

Opettajat vaikuttavat siis aiempien tutkimusten perusteella oireilevan työuupumuksesta vaihtelevasti. Yleisesti aiempien tutkimusten pohjalta (Arvidsson ym., 2016; Chang, 2009; Horn & Schaufeli, 1998.) voidaan kuitenkin todeta, että työuupumuksen esiintymisessä on havaittu eroja eri opettajaryhmien välillä ja työuupumuksen on todettu olevan yhteydessä ikään sekä työkokemukseen. Lisäksi asenteet ja uskomukset sekä masentuneisuus voivat lisätä mahdollisuutta altistua kokonaisvaltaiselle työuupumukselle ja sen yksittäisille osa-alueille (Arvidsson ym., 2016; Benita ym., 2019; Szigeti ym., 2017).

Hyödylliset selviytymismekanismit suojaavat yksilötasolla työuupumukselta myös opettajia (Greenglass, 2007, 716). Toisaalta Maslach ja Leiter (2007) toteavat yksilötason interventioiden olevan yleisempiä mutta tehottomampia työuupumuksen torjumisessa, kuin yhteisötason interventiot (Maslach & Leiter, 2007, 370). Opettajien työuupumusta ehkäisi Greenglassin (2007) tutkimuksessa parhaiten työympäristön ja kollegoiden tarjoama sosiaalinen ja ammatillinen tuki. Työyhteisön esimiesten on kuitenkin opittava tunnistamaan ja reagoimaan uupumusta tuottaviin ympäristötekijöihin. (Greenglass, 2007, 715-716.) Chang (2009, 197) ehdottaakin, että yksilöllisten ja yhteisöllisten tekijöiden erillinen tarkastelu ei ratkaise työuupumusta kestävästi, vaan asetelman tulisi siirtyä niiden yhteisvaikutuksesta muodostuviin tekijöihin.

4 METAKOGNITIIVISET USKOMUKSET JA TYÖUUPUMUS

Työuupumusta on tutkittu rajoittuneesti pitkälti työoloihin liitettynä. Tarkastelusuunta on ollut työn kuormittavuudesta johtuva yhteys uupuneisuuteen yksityiselämässä, kun taas päinvastaista tutkimusotetta, eli yksityiselämään liittyvien tekijöiden merkitystä työuupumukselle altistumisessa on koettu tarpeelliseksi selvittää tarkemmin. (Hakanen, 2004, 22–25.) Elämänhallintaan liittyvien uskomusten on havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen, ahdistuneisuuteen ja masentuneisuuteen, fyysisiin oireisiin ja kompetenssin puutteeseen, sekä monenlaiseen stressiin (Hakanen, 2004, 143). Yleisesti työuupumusta esiintyy enemmän yksilöillä, joilla on taipumusta pakkoajatteluun, ulkoisen kontrollin tunteeseen ja sitkeyden puuttumiseen (Maslach & Leiter, 2009, 370).

Työuupumuksen oireisiin liittyy usein myös masentuneisuus, ahdistuneisuus tai erilaiset mielialahäiriöt. Masennuksen ja huonovointisuuden vuorovaikutus työuupumuksen kanssa ei kuitenkaan ole yksiselitteistä, koska yksilökohtaisia vaikuttimia voi olla vaikea tunnistaa. (Vartiainen, 2011, 5.) Myös Sziget i m. (2017, 537) tutkimuksen mukaan masentuneisuus ja työuupumus ovat selvästi yhteydessä, mutta yhteyden laatu on epäselvä. Hakasen (2004, 25) mukaan työuupumuksesta kehittyi kuitenkin useammin masennusta, kuin päinvastoin.

Haitallisiin metakognitiivisiin uskomuksiin liittyvää vatvovaa ajattelua kuvataan yksilön kokeman ristiriidan kautta (Juvakka, 2011, 49). Opettajan rooliin ja työhön sisältyvät ristiriidat voivat usein myös lisätä työn kuormittavuutta (Santavirta ym., 2001, 4). Chang (2009) osoittaa mahdollisia yhteyksiä opettajien työuupumuksen ja metakognitiivisten uskomusten välillä. Opettajien uskomukset itsestään ja työstään vaikuttavat ratkaisevasti kykyyn kohdata erilaisia kuormitustekijöitä työssä (Chang, 2009, 199). Epämiellyttävien tunteiden (viha, turhautuminen, ahdistus, syyllisyys) kokemisen on todettu aiheuttavan emotionaalista väsymystä opettajilla. Turhautumisen tunne ja ahdistus kumpuavat yleensä yksilön suhteesta itseensä ja niiden on todettu olevan vaikeammin hallittavia tunteita, kuin esimerkiksi viha ja syyllisyys. (Chang, 2009, 206.) Haitallisiin metakognitiivisiin uskomuksiin ja työuupumukseen liittyvien tunteiden hallinnan voidaan siis nähdä olevan hankalaa ja edellyttävän yksilöltä korkeaa itsesäätelytaitoa.

Tunteiden itsesäätelyn on todettu olevan merkittävä taito työuupumukseen liittyvien negatiivisten tuntemuksien helpottamisessa. Tämä edellyttää yksilöltä myös tietämystä omasta itsesäätelystään, minkä merkitys korostuu asiantuntijatyössä. Tunteiden itsesäätelyn on nähty yleisesti toimivan kahdella tavalla, joko uudelleenarvioimalla tai

tukahduttamalla. Uudelleenarviointi on hyödyllinen keino, jossa yksilö muuttaa suhtautumistaan tilanteeseen ja kykenee siten tarvittaessa hillitsemään tunnetilan vaikutusta. Se heikentää negatiivisia tunnekokemuksia ja vahvistaa myönteisiä tunnekokemuksia. Tukahduttaminen sen sijaan hillitsee heikosti negatiivisia tunnekokemuksia ja kuormittaa enemmän kognitiivista kapasiteettia. (Chang, 2009, 209.) Haitalliset metakognitiiviset uskomukset ohjaavat myös yksilöä käyttämään tunteiden tukahduttamista itsesäätelyn keinona, jolloin haitallisten uskomuksien uudistaminen ei yleensä ole mahdollista (Wells & Cartwright-Hatton, 2004, 386).

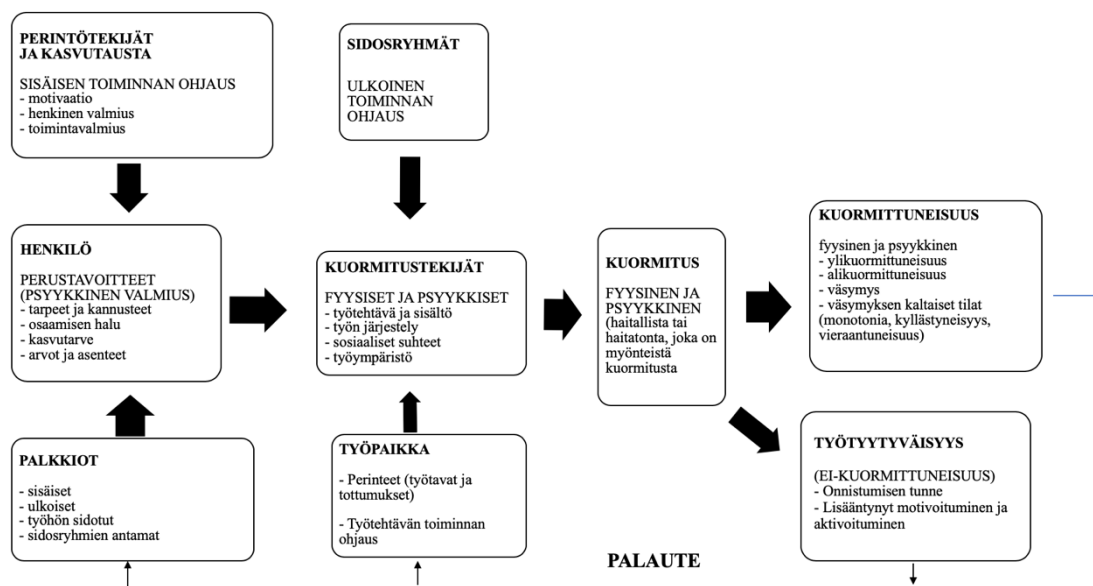
Korostunut oman mielen liikkeiden ja ajatusten seuraaminen häiritsee tarkkaavaisuuden ja tunteiden itsesäätelyä sekä kuormittaa yksilöä kognitiivisesti. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on todettu lisäksi olevan yhteydessä henkiseen uupumukseen ja ennustavan uupuneisuutta tai vatvovaa ajattelua merkitsevämmän kuin yksittäiset negatiiviset tunnetilat. (Maher-Edwards ym., 2011, 315.) Myös stressistä toipumisen on todettu olevan hitaampaa niillä, joilla esiintyy haitallisia metakognitiivisia uskomuksia. (Capobianco, 2016, 19.) Näin hyödyllisten metakognitiivisten uskomusten voidaan olettaa suojaavan myös työuupumukselta, joka on usein pitkittyneen työperäisen stressin seurausta.

Larriveen (2012) kirjallisuuskatsauksessa opettajien työuupumus oli yhteydessä neuroottisuuteen, johon liittyy tunteellinen epätasapainoisuus ja taipumus kokea vahvasti kielteisiä tunnetiloja sekä vähätellä positiivisia tunnetiloja. Neuroottisuutta kokevat joutuvat korkean työuupumuksen alttiutensa lisäksi tekemään muita kovemman työn henkilökohtaisessa toipumisprosessissa. (Larriveen, 2012, 18–20.) Haitalliset metakognitiiviset uskomukset tai lannistavat ajatukset tuottavat lisää kuormitusta ja edesauttavat työuupumusta. Yksilö voi kuitenkin vaikuttaa omiin uskomuksiinsa kehittämällä itsesäätelyään. Tavoitteena on rakentaa uskomuksista järjellisempiä ja harjoitella hyödyllisiä tunnereaktioita, eikä pyrkiä hallitsemaan niitä pakonomaisesti (Larrivee, 2012, 94–95.) Työuupumusta tuottavien tekijöiden kuormitusta voi myös lievittää tunteiden itsesäätelyllä, mikä edellyttää omien tunnetilojen tunnistamista ja niiden suhteuttamista reaktion laukaisevaan tilanteeseen. Kiinnittämällä rakentavasti huomiota mielen sisäiseen keskusteluun voidaan tunnistaa haitallisia ajatusmalleja sekä metakognitiivisia uskomuksia. (Larrivee, 2012, 96.)

Yksilötasolla merkittävä työuupumusta helpottava keino on harjoitella työasioista irtautumista vapaa-ajalla. Vatvova ajattelu voi johtaa työasioiden jatkuvaan miettimiseen, jolloin irtautuminen työhön liittyvistä murheista ja uuvuttavista tekijöistä estää

toipumisen ja ylläpitää uupumisen kierrettä. (Veldhoven & Daalen, 2009, 103–104.) Tämä tukee olettamusta siitä, että haitalliset metakognitiiviset uskomukset asettavat haasteita työuupumuksesta toipumiselle.

Mäkisen (1998) tutkimuksista koottu malli opetustyön kuormittavuudesta lähtee liikkeelle yksilön ominaisuuksista, jotka ohjaavat kokemusta työstä ja työympäristöstä. Kuvion 7 malli (Mäkinen, 1998, 25) kuvaa myös tämän tutkimuksen käsitystä metakognitiivisen ajattelun ulottuvuuksien läsnäolosta kuormittuneisuudessa ja työuupumuksen kehittymisessä. Metakognitiiviseen ajatteluun liittyviä ominaisuuksia kuviossa 7 havainnollistavat perintötekijät ja kasvutausta, henkilö, palkkiot sekä työpaikka -laatikot. Työuupumukseen liittyviä tekijöitä sen sijaan havainnollistavat kuormitustekijät, kuormitus ja kuormittuneisuus. Työtyytyväisyys suojaa työuupumukselta. (Mäkinen, 1998, 24-27.) Kuormittuneisuus tai tyytyväisyys tuottaa palautteena metakognitiivisen kokemuksen.



KUVIO 7. Opettajan työn ja kuormittavuuden malli

Englannin kielen opettajia tutkittaessa (Vaezi ja Fallah, 2011) työuupumuksen havaittiin olevan negatiivisesti yhteydessä henkiseen joustavuuteen ja optimismiin. Henkinen joustavuus voidaan nähdä käännteisenä vatvovalle ajattelulle ja optimismi masentuneisuudelle. (Vaezi ja Fallah, 2011, 1123; Capobianco ym., 2019, 224.) Vaezin ja Fallahin (2011) tutkimustuloksista johtuen työuupumuksen ja haitallisten metakognitiivisten uskomusten välillä voidaan olettaa olevan yhteyksiä.

5 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tavoite on selvittää opettajien metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta sekä niiden välistä yhteyttä. Kaikissa tutkimusongelmissa tarkastellaan ensin opettajia yhtenä ryhmänä, sen jälkeen erikseen iän, työkokemuksen ja opettajaryhmän (luokanopettajat, aineenopettajat, erityisopettajat) mukaan.

1) Millaisia metakognitiivisia uskomuksia opettajilla esiintyy?

Ensimmäisessä tutkimusongelmassa tarkastellaan opettajien metakognitiivisia uskomuksia. Kyky uudistaa uskomuksiaan auttaa toimimaan tehokkaasti uusissakin tilanteissa (Tynjälä, 2008, 13). Kyky tehokkaaseen työskentelyyn on oleellista siksi, että opetustyössä ja kouluissa on usein rajalliset resurssit, mikä asettaa noviisiopettajalle suuremmat haasteet suoriutua työstään niin, ettei siitä aiheudu alisuoriutumisen tunnetta ja ahdistusta (Eteläpelto, Vähäsantanen & Hökkä, 2015, 672). Työkokemuksen ja iän oletetaan olevan yhteydessä metakognitiivisiin uskomuksiin, koska työn ympärillä vietetty aika nähdään oleellisena resurssina uskomusten kehittämisen mahdollisuudessa. Metakognitiivinen ja reflektiivinen tieto, eli itsesääätelytieto kehittyy vuorovaikutuksessa kokemuksellisen tiedon kanssa (Tynjälä, 2008, 15–17), joten työkokemuksen ja iän oletetaan edesauttavan myös metakognitiivisten uskomusten kehittämistä oman hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tueksi.

Hypoteesi on edellä esitettyyn aiempaan tutkimuskirjallisuuteen perustuen seuraava: etenkin iän ja työkokemuksen oletetaan suojaavan ajan tarjoamien resurssien myötä haitallisilta metakognitiivisilta uskomuksilta.

2) Millaista työuupumusta opettajilla esiintyy?

Toisessa tutkimusongelmassa tarkastellaan opettajien työuupumusta. Tynjälän ym. (2013) tutkimuksessa yliopistosta valmistuneet kokivat 2–10 vuotta opintojen päättymisen jälkeen oppineensa tärkeimmät työssä tarvittavat taidot itse työssä. Tutkimukseen osallistuneet opetus- ja kasvatusalalle kouluttautuneet kokivat sopeutumisen ja motivaatiotekijöiden olevan tärkeämpiä kuin muiden alojen edustajat (Tynjälä, 2008, 10).

Tutkimuksessaan Eteläpelto ym. (2015) on havainnut, että aloittavilla opettajilla on hyvin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa koulun työyhteisön toimintatapoihin, vaikka he kokevat vahvasti voivansa tarjota työyhteisölle tuoreita näkemyksiä alalta ja vastuunottoa. Koulujen on havaittu olevan organisaatioina hitaasti uudistuvia ja aloittavat opettajat kokevat usein identiteetin ristiriitaa ensimmäisten työvuosiensa aikana. (Eteläpelto ym., 2015, 673.) Työssä koetut ristiriidat sen sijaan lisäävät työn kuormittavuutta, joka taas lisää riskiä uupua työssä. Kuormittavuus johtuu usein koetusta työn liiallisesta vaativuudesta ja vähäisistä vaikutusmahdollisuuksista. (Santavirta ym., 2001, 4–5.) Nuorten opettajien on todettu oireilevan useammin etenkin emotionaalista väsymyksestä ja depersonalisaatiosta (Chang, 2009, 199).

Hypoteesi on edellä esitettyyn aiempaan tutkimuskirjallisuuteen perustuen seuraava: työuupumusta esiintyy yleisemmin nuorempien ja vähemmän työssä kokeneiden opettajien keskuudessa.

3) Miten opettajien metakognitiiviset uskomukset ovat yhteydessä työuupumukseen?

Kolmannessa tutkimusongelmassa tarkastellaan opettajien metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyttä. Haitalliset metakognitiiviset uskomukset ennustavat Capobiancon (2019) mukaan luotettavammin ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta, kuin toisinpäin eli masentuneisuuden ennustavan haitallisia metakognitiivisia uskomuksia. Työuupumuksen oireisiin liittyy usein masentuneisuus, ahdistuneisuus tai erilaiset mielialahäiriöt. Yhteys ei ole yksiselitteinen, koska yksilökohtaisia vaikuttimia voi olla vaikea tunnistaa (Vartiainen, 2011, 5.) Hakasen (2004, 25) mukaan työuupumuksesta kehittyy sen sijaan useammin masennusta, kuin päinvastoin. Työuupumus on kuitenkin yleisempää yksilöillä, joilla on taipumusta pakkoajatteluun ja ulkoisen kontrollin tunteeseen (Maslach & Leiter, 2009, 370). Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on todettu ennustavan pakkoajattelua (Wells & Papageorgiou, 2005, 15).

Metakognitiivisten uskomusten itsesäätelyn taito voi helpottaa työuupumukseen liittyvien negatiivisten tuntemuksien kohtaamista. Yksilöltä edellytetään tietämystä omasta itsesäätelystään, minkä merkitys korostuu asiantuntijatyössä. (Chang, 2009, 209). Yksilö voi omata hyvät metakognitiivisen ajattelun taidot, mutta ei pääse soveltamaan niitä ilman vahvaa ammatillista osaamista. (Ruohotie, 2010, 109-110.)

Hypoteesit ovat edellä esitettyyn aiempaan tutkimuskirjallisuuteen perustuen seuraavat: a) Haitalliset metakognitiiviset uskomukset ovat positiivisesti yhteydessä työuupumukseen.

b) Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen välillä on vahvempi yhteys nuoremmilla ja/tai vähemmän työssä kokeneilla opettajilla.

6 TUTKIMUSMENETELMÄ

6.1 Tutkimusjoukko

Tutkittavat (N=131) luokiteltiin opettajaryhmittäin luokanopettajiin (n= 71, 54,2%), aineenopettajiin (n=32, 24,4%) ja erityisopettajiin (n= 28, 21,4%). Luokiteltavia taustamuuttujia olivat sukupuoli, opettajaryhmä ja koulutus, joista lopulta ainoastaan opettajaryhmää käytettiin tulosten vertailussa. Sukupuolivertailuja ei tehty, kun tutkittavista oli miehiä vain 6% (n= 8). Sukupuolen jätti ilmoittamatta vain 1,5% (n= 2). Jatkuvia taustamuuttujia olivat vastaajien ikä ja työkokemus, jotta niitä voitiin käyttää keskiarvovertailuissa ja aineistolähtöisessä ryhmittelyssä (klusterianalyysi). Sekä iässä että työkokemuksessa jakauma on tarpeeksi normaali, kuten taulukosta 1 näkyy.

TAULUKKO 1. Tunnuslukuja vastaajien iästä ja työkokemuksesta

	Keski arvo	Keskihajonta	Suurin arvo	Pienin arvo	Vinous arvo	Huipukkuus arvo
Ikä vuosina	38,9	10,15	64	24	,40	-,88
Työkokemus vuosina	11,8	9,69	40	1	,81	-,20

N = 131

Osallistujiksi tavoiteltiin luokiteltujen opettajaryhmien mukaisesti perusopetuksen piirissä, eli ala- ja yläkouluissa luokka-asteilla 1–9 toimivia eri työnkuvan omaavia opettajia. Kaikkien opettajien työtä ohjaa kuitenkin kansalliset opetussuunnitelmat, jonka pohjalta he suunnittelevat itse oman opetuksensa tarkemman sisällön. Opetussuunnitelmista huolimatta opettajan työssä on tyypillistä itsenäisyys ja menetelmällinen vapaus, mikä lisää ammatin houkuttelevuutta. Ammatillinen autonomia ja pedagoginen vapaus ei kuitenkaan tarkoita yksin tekemisen kulttuuria, vaan opettajilla on vahva halu ammatilliseen yhteistyöhön. Kasvatus- ja opetusalan asiantuntijaksi koulutetuille ulkoapäin asetetut standardit ja tiukka menetelmällinen kontrolli olisi osaamisen ja asiantuntemuksen loukkaamista. (Mikkola, 2015, 706.) Uransa alussa opettajat joutuvat kuitenkin usein muuttamaan ammatillisia ideaalejaan kohdatessaan koulumaailman käytännönläheisesti. Haasteista huolimatta mahdollisuus tuoda omaa persoonaa ja ammattitaitoa esille työssä antaa vahvaa positiivista energiaa. (Eteläpelto ym., 2015, 673.) Suomessa ollaan ylpeitä korkeatasoisesta opettajankoulutuksesta, minkä

varjolla asianmukaista ammattitaidon ylläpitoa ja kehitystä tarjoavaa täydennyskoulutusta järjestetään heikosti. Ammatillisesta kehityksestä huolehtiminen on välttämätöntä sekä opetuksen laadun, että opettajan hyvinvoinnin varmistamiseksi, mikä on nykymallilla jätetty liiaksi opettajien omalle vastuulle. Työssä uudistuminen ja urakehitys lisäävät myös myönteisyyttä ja motivaatiota omaa ammattia kohtaan. (Mikkola, 2015, 707.)

Luokanopettajat opettavat peruskoulun luokkia 1–6 ja viikoittainen opetusvelvollisuus on 23 tuntia. Luokanopettajan työssä kasvattajan rooli on vahvasti läsnä ja he viettävät oppilaiden kanssa enemmän aikaa sekä opettavat moniulotteisempia kokonaisuuksia, kuin muut opettajat. Monesti sama luokanopettaja opettaa tietylle luokalle suurimman osan kaikista opetettavista aineista, mutta työnjakoa esiintyy etenkin taito- ja taideaineiden opetuksessa luokanopettajien henkilökohtaisen erityisosaamisen myötä. (TE -palvelut, 2020.)

Aineenopettajat opettavat usein yhtä tai korkeintaan muutamaa tiettyä oppiainetta. Aineenopettaja voi opettaa usealla eri luokka-asteella. Useampaa oppiainetta opettavat ovat usein päteviä opettamaan toisiinsa rinnastettavia aineita, kuten liikunta ja terveystieto, tai historia ja yhteiskuntaoppi. Aineenopettajat luokitellaan yleisesti matemaattis-luonnontieteellisten aineiden, taide- ja taitoaineiden sekä reaaliaineiden opettajiin. Opetettavan aineen sisällöt tuovat ammatillista vaihtelua työn arkeen, mutta kaikille yhteisiä edellytyksiä työssä menestymiseen ovat hyvän aineenhallinnan lisäksi pedagogiset taidot ja vuorovaikutustaidot. Opetusvelvollisuus on oppiaineesta riippuen 16–24 tuntia viikossa. (TE -palvelut, 2020.)

Erityisopettajat opettavat tyypillisesti erityistä tukea tarvitsevia oppilaita tietyissä oppiaineissa. Heillä on siis erityisosaamista erilaisista oppimisvaikeuksista, minkä avulla he suunnittelevat yksilöllistä oppilaan tuen tarpeeseen soveltuvaa opetusta. Erityisopetusta voidaan antaa oppilaan tuen tarpeesta riippuen yksilöllisesti, pienryhmässä tai yhteisopettajuutena. Oleellista on kyky jatkuvasti arvioida oppilaan tuen tarvetta ja kohdistaa sitä sopivasti huomioiden yksilölliset oppimisvaikeudet. Erityisopettajien työssä on tyypillistä laatia henkilökohtaisia opetuksen järjestämistä koskevia suunnitelmia (HOJKS) moniammatillisessa yhteistyössä. Yhteistyötaitojen tärkeys korostuu usein myös huoltajien ja oppilashuollon kanssa. Opetusvelvollisuus on opetusaineesta riippuen 16–24 tuntia viikossa. (TE -palvelut, 2020.)

6.2 Aineistonkeruu ja mittarit

Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivisena aineistonkeruumenetelmänä verkkokyselylomaketta. Tiedonkeruumuotona kyselylomakkeen avulla saadaan tietoa otosryhmän asenteista ja kokemuksista (Tähtinen, Laakkonen & Broberg, 2011, 20), mikä sopi tämän tutkimuksen tavoitteisiin. Verkkokysely todettiin myös tiiviin aikataulun johdosta parhaiten soveltuvaksi menetelmäksi. Kvantitatiivista tietoa saatiin metakognitiivisista uskomuksista ja työuupumuksesta kahdella erillisellä itsearviointiin perustuvalla kyselyllä, jotka toimivat tässä tutkimuksessa mittareina.

Aineisto kerättiin muutamista erilaisista opettajille suunnatuista Facebook -ryhmistä (Alakoulun-Aarreaitta, Yläkoulun erityisopetus ja Suomen opettajien ja kasvattajien foorumi). Tavoite oli saada koko tutkimusjoukkoon vastauksia tarpeeksi tasajakoisesti vastaajia eri opettajaryhmistä (luokanopettajat, aineenopettajat ja erityisopettajat), jotta ryhmien vastaukset olisivat keskenään vertailukelpoisia tutkimusongelman tarkasteluun.

Kyselylomakkeessa vastaajilta kerättiin taustatietoina ikä, sukupuoli, koulutustausta, opettajaryhmä sekä työkokemus nykyisessä työtehtävässä ja opetuslalla yhteensä. Tutkimusongelmien kannalta oleellisimmat taustatiedot olivat ikä, opettajaryhmä ja työkokemus, mutta muut taustatiedot haluttiin tarkasteltavaksi siltä varalta, että niistä ilmenisi odottamattomia havaintoja. Kyselyn täyttämässä edellytettiin vastaamista jokaiseen kohtaan. Avoimet vastausarvot, kuten ikä, tarkistettiin eikä vastauksissa esiintynyt sopimattomia lukuja. Aineistoa käsiteltiin muutenkin huolellisesti koko tutkimuksen ajan ja arvot tarkastettiin useaan kertaan.

Aineistonkeruu onnistui tehokkaasti, kun kaikki 131 vastausta saatiin kahdessa päivässä, minkä voidaan arvioida viestivän vastaajia motivoivasta aiheesta. Opettajat käyttivät vastaamiseen keskimäärin 10-15 minuuttia, eli harkitsemattomia pikavastauksia ei sen perusteella ollut aineistossa. Vastaajilla oli lopussa myös mahdollisuus antaa avointa palautetta tutkimukseen tai kyselyyn liittyen. Palautteissa ilmeni kannustavaa ja kiinnostunutta asennetta tutkimusaihetta kohtaan, kun aiheen koettiin olevan tärkeä, koskettava ja ajankohtainen sekä pohdittiin murehtimisen ja uupumisen syitä. Lisäksi monet vastaajat jakoivat omakohtaisia kokemuksiaan tutkimusasetelmaan liittyen tai työuupumuksesta yleisesti. Esimerkiksi omaa jaksamista tukevia asioita listattiin, mutta myös työuupumuksesta mainittiin kärsineen ensimmäisen kerran kuluneen työvuoden aikana. Vastaajat vaikuttivat siis kokevan aiheen tärkeäksi, minkä voidaan ajatella motivoivan totuudenmukaiseen ja keskittyneeseen lomakkeen täyttämiseen. Luotettavuuden parantamiseksi ja vastauskynnyksen alentamiseksi kysely oli mahdollista

täyttää täysin anonymisti, mikäli ei jättänyt sähköpostiosoitettaan kahvilahjapaketin arvontaa varten. Sukupuolen ilmoittaminen oli vapaaehtoista ja kaksi vastaajaa valitsi vaihtoehdon ”en halua sanoa”. Saatekirjeessä pyrittiin korostamaan vastausten luottamuksellista käsittelyä.

Verkkokyselyn pilotoinnissa otosryhmä oli melko pieni (N=13), mutta molemmat mittarit antoivat silti hyväksyttäviä suuntaa-antavia lukuja luotettavuuden ja korrelaatioiden osalta, joten muutoksia ei tehty. Lopullisessa aineistoissa (N=131) kaikki luotettavuuskertoimet ja korrelaatiot vain vahvistuivat. Mittarina toimivien kyselyjen MCQ-30 ja MBI-ES englannista suomeksi itse käännettyjä väittämiä tarkasteltiin vertaisryhmässä jo ennen pilotointia, joten lomakkeiden käänösversioiden voidaan sanoa olevan vertaisarvioituja.

Kyselytutkimuksessa lomakkeen huolellisella suunnittelulla on suurin merkitys koko tutkimuksen onnistumisessa. Tässä tutkimuksessa lomakkeen suunnittelun suurin vastuu oli jätetty oman alansa ammattilaisilla, kun lomakkeiden toimivuutta on jo testattu useissa kansainvälisissä tutkimuksissa. Sisällöllisesti tärkein työ olikin lomakkeiden kääntäminen. Kääntämisessä keskityttiin säilyttämään alkuperäisestä väittämistä välittyvä luonne ja eheys suhteessa mitattavaan ulottuvuuteen. Käyttämällä valmista kyselyä mittarina, jota on tilastotieteellisesti testattu monipuolisesti ja laajalti, pyrittiin vähentämään välttämättömiä mittausvirheitä. Yleisesti mittareissa voi kuitenkin esiintyä yksilölle abstrakteja käsitteitä ja mitattavat ilmiöt ovat moniulotteisia, mikä on hyvä muistaa kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Vehkalahti, 2014, 18–22.)

6.2.1 Metakognitiivisten uskomusten mittari MCQ-30

Metakognitiivisten uskomusten mittarina käytettiin tässä tutkimuksessa ”The Metacognitions questionnaire 30” (lyh. MCQ-30) itsearviointilomaketta, jonka ovat kehittäneet Wells ja Cartwright-Hatton (2004). MCQ-30 on tiivistetty versio tekijöiden alkuperäisestä 65 kysymyksen itsearviointilomakkeesta (1997) ja sen on todettu tilastollisissa testeissä olevan yhtä luotettava (Wells & Cartwright-Hatton, 2004). Mittari on jaettu viiteen summamuuttujaan, joilla mitataan 1) positiivisia uskomuksia murehtimisesta (POS), 2) negatiivisia uskomuksia murehtimisen hallitsemattomuudesta (NEG), 3) negatiivisia uskomuksia ajatusten hallinnan tarpeesta (HALL), 4) kognitiivista itseluottamusta (KOG-IT), ja 5) kognitiivista itsetuntemusta (KOG-IL).

Summamuuttajat on suunniteltu mittaamaan metakognitiivisten uskomusten tiettyjä ulottuvuuksia. POS kuvaa uskomuksia, joiden mukaan murehtiminen auttaa ongelmanratkaisussa. NEG kuvaa uskomuksia murehtimisen haitallisista vaikutuksista ja hallitsemattomuudesta, HALL kuvaa uskomuksia, että ajatuksia tulisi kyetä hallitsemaan, koska niillä voi olla negatiivinen vaikutus ympäristöön ja yksilö on täten vastuussa näiden vaikutusten torjumisesta. KOG-IT kuvaa, missä määrin yksilö on sitoutunut omien ajatusten tarkkailulle. KOG-IL kuvaa, missä määrin yksilöllä on heikko itseluottamus oman muistin ja tarkkaavaisuuden kykyihin. (Sellers, Gawęda, Wells & Morrison, 2016, 402.)

Mittaria on käytetty laajalti tutkittaessa metakognition yhteyttä mielenterveyden ongelmiin, mutta se on ollut käytössä myös klinisten tutkimusten ulkopuolella ja klinisissä tutkimuksissakin on ollut terveitä kontrolliryhmiä (Quattropani, Lenzo & Filastro, 2018; Fergus & Bardeen, 2013; Ramos-Cejudo, Salguero & Cano-Vindel, 2013). Aiemmin se on käännetty englannista muun muassa espanjaksi (Ramos-Cejudo ym., 2013) ja italiaksi (Quattropani ym., 2018), niin ettei kyselyn mitattu reliabiliteetti ole laskenut huomattavasti. MCQ-30 kyselyssä vastaaja arvioi väittämien kuvaavan itseään asteikolla 1=huonosti, 2=melko huonosti, 3=melko hyvin, ja 4=hyvin. Pisteytys on täten kokonaismittarilla 30-120 ja summamuuttujissa 6-24. Korkeammat pisteet kuvaavat taipumusta pakkoajatteluun, joka ennustaa luonteeltaan haitallisempia metakognitiivisia uskomuksia. MCQ-30 mittarille ei ole esitetty keskiarvojen luokitusta, vaan pisteytyksiä tulkitaan jatkuvina. Taulukossa 2 on esitelty kaikki mittarin väittämät summamuuttujittain.

Wellsin ja Cartwright-Hattonin (2004) muodostaessa kyselyä he saivat reliabiliteetin arvioinnista koko mittarin Cronbachin alfa -kertoimeksi 0.93 ja summamuuttujille väliltä 0.72 – 0.93 (POS: 0.92, NEG: 0.91, HALL: 0.72, KOG-IL: 0.93 ja KOG-IT: 0.92). Vastaavia kertoimia on saatu muissakin tutkimuksissa, joissa MCQ-30 kyselyä on käytetty. Samassa Wellsin ja Cartwright-Hattonin (2004) tutkimuksessa, jossa mittari muodostettiin, ei tarkasteltu koko mittarin korrelaatiota sen eri summamuuttujien välillä, vaan tutkimuksessa käytettyjen muiden mittareiden välillä. Aiemmissa tutkimuksissa (Ramos-Cejudo ym., 2013; Carciofo, Song, Du, Wang & Zhang, 2017; Quattropani ym., 2018) on ollut tyypillistä tarkastella MCQ-30 mittaria sekä kokonaisena, että jaettuna osa-alueisiin. Jakoon liittyy kaksi olettamusta, joita ei ole vielä tarkemmin testattu. Osin vahvistamatta on ensiksi kaikkien osa-alueiden validiteetti metakognitiivisten uskomusten mittaamisessa ja toiseksi se, että miten osa-alueet mittaavat sellaista

metakognitiivisen uskomuksen osa-aluetta, mitä MCQ-30 ei kokonaisena mittarina voi esittää. (Fergus & Bardeen, 2013, 2.) Tämän tutkimuksen tavoitteeseen mittarin rakenne oli sisällöllisesti selkeä ja mielekäs tulkittavaksi sekä tilastollisesti hyväksyttävä.

TAULUKKO 2. Metakognitiivisten uskomusten mittarin (MCQ-30) rakenne

Nro	Väittäjä	Summa- muuttuja
1	Murehtiminen auttaa välttymään ongelmilta tulevaisuudessa.	POS
7	Murehtiminen on tarpeellista järjestelmällisyydelleni.	POS
10	Murehtiminen auttaa selvittämään asioita mielessäni.	POS
19	Murehtiminen auttaa minua toimimaan.	POS
23	Murehtiminen auttaa minua ratkaisemaan ongelmia.	POS
28	Murehtiminen auttaa minua työskentelemään hyvin.	POS
2	Murehtimiseni on haitallista.	NEG
4	Murehtiminen voi tehdä minut kipeäksi.	NEG
9	Murehtiminen jatkuu, vaikka yritän lopettaa sen.	NEG
11	En pysty ohittamaan murehtivaa ajatteluni.	NEG
15	Murehtiminen voi ajaa minut suunniltani.	NEG
21	Aloittaessani murehtimisen en voi lopettaa sitä.	NEG
6	Jos en puutu murehtimaani asiaan ja se tapahtuisi, tuntisin siitä syyllisyyttä.	HALL
13	Minun tulisi hallita ajatuksiani jatkuvasti.	HALL
20	Ajatusten kontrollin puute on heikkous.	HALL
22	Hallitsemattomat ajatukseni ovat rangaistavia.	HALL
25	Tiettyjä ajatuksia on haitallista miettiä tarkemmin.	HALL
27	Jos en osaisi ohjata ajatuksiani, en suoriutuisi tehtävistäni.	HALL
8	Luottamukseni sana- tai nimimuistiini on heikko.	KOG-IL
14	Muistini voi johtaa minut harhaan.	KOG-IL
17	Minulla on heikko muisti.	KOG-IL
24	Luottamukseni paikkojen muistamiseen on heikko.	KOG-IL
26	En luota muistiini.	KOG-IL
29	Luottamukseni omien tekojeni muistamiseen on heikko.	KOG-IL
3	Käsittelen paljon omia ajatuksiani.	KOG-IT
5	Kun ajattelen ongelmaa, niin tiedostan ajatteluni polkuja ja siihen vaikuttavia ajatusma- lejani.	KOG-IT
12	Seuraan ajatusteni kulkua.	KOG-IT
16	Olen jatkuvasti tietoinen omasta ajattelustani.	KOG-IT
18	Kiinnitän tarkkaan huomiota mieleni toimintaan.	KOG-IT
30	Tarkastelen ajatuksiani jatkuvasti.	KOG-IT

(POS= positiiviset uskomukset murehtimisesta, NEG= negatiiviset uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta, HALL= uskomukset ajatusten hallinnan tarpeesta, KOG-IL= kognitiivinen itseluottamus, KOG-IT= kognitiivinen itsetuntemus)

6.2.2 Työuupumuksen mittari MBI-ES

Työuupumusta mitataan Maslachin työuupumuksen arviointimenetelmällä ”Maslach Burnout Inventory” (MBI). Se on kansainvälisesti tunnettu ja tutkimuksissa laajasti käytetty työuupumista mittaava itsearviointiin perustuva kysely, jonka kyseinen versio on kohdistettu opetus- ja koulutustyötä tekeville (”Educators Survey”, MBI-ES). MBI-ES sisältää 22 työhön liittyviä tuntemuksia esittävää väittämää, joiden avulla mitataan määrällisesti kolmea eri työuupumuksen osa-aluetta eli faktoria. Ne ovat 1) emotionaalinen väsymys, 2) depersonalisaatio, ja 3) saavuttamisen tunne. Emotionaalinen väsymys arvioi yleistä väsymystä (ekshaustio) ja emotionaalisen ylläsurinaisuuden tuntemuksia yhdeksällä väittämällä. Depersonalisaatio arvioi epäpersoonallista, kovettunutta asennoitumista asiakkaseen, eli tässä yhteydessä oppilaaseen tai huoltajaan viidellä väittämällä. Saavuttamisen tunne mittaa vastaajan pystyvyyden ja saavutusten kokemuksia työssä asiakkaiden kanssa kahdeksalla väittämällä. (Kalimo ym., 2006, 17.)

Väittämiin vastataan esitetyn tunnetilan yleisyydestä arvoilla 0= en koskaan, 1= muutaman kerran vuodessa tai harvemmin, 2= noin kerran kuukaudessa tai harvemmin, 3= noin kerran viikossa tai harvemmin, 4= muutaman kerran viikossa, 5= joka päivä. Pistemäärät lasketaan keskiarvoiksi yksilötasolla kyselyn jokaisen ulottuvuuden osalta. Saavuttamisen tunnetta mitataan ainoana osa-alueena positiivisessa asteikossa, joten keskiarvo käännetään vastakohtakseen. Lopuksi kokonaisvaltainen työuupumus lasketaan painotetun summan avulla. Loppukeskiarvo kuvaa työuupumuksen astetta, joka asetetaan arvoasteikolle 0–5. Keskiarvoasteikko on jaettu osiin 0–1,24 (1= ei työuupumusta), 1,25–2,89 (2= lievä työuupumus) ja 2,90–5 (3= vakava työuupumus). (Kalimo ym., 2006, 21.)

Mittarissa kuvatun kokonaisvaltaisen työuupumuksen aste tarkoittaa pääosin oireiden intensiteetin ja keston vaihtelua. Eri osa-alueiden tai kokonaisvaltaisten oireiden laatu ei vaihtelee lievän ja vakavan työuupumuksen välillä, vaan koskee enemmän oireiden voimakkuutta ja toipumisaikaa. Vakavaksi kehittyneen työuupumuksen oireiden on tutkimuksissa todettu olevan melko pysyviä vielä viiden vuoden seurantajakson jälkeenkin. Lievän työuupumuksen oireiden pysyvyys on vielä todennäköisemmin pysäytettävissä. (Kalimo ym., 2006, 11–12.) Taulukossa 3 on esitetty kaikki mittarin väittämät summamuuttujittain.

Normaalisti MBI-ES vastausasteikko on 0–6, jolloin yllä esitettyjen vastausvaihtoehtojen välissä arvo 3 on ”muutaman kerran kuukaudessa”. Siirrettäessä

kyselypohja pilotista lopulliseen versioon vaihtoehto 3 jäi inhimillisenä erehdyksenä puuttumaan. Kuitenkin aineiston ollessa muuten yhtenäinen todettiin, että ero ”muutaman kerran kuukaudessa” ja ”noin kerran viikossa tai harvemmin” on niin pieni, ettei uutta aineistoa kerätä. Käytännössä molemmat vaihtoehdot voivat tarkoittaa tunteen esiintyvän noin 2–3 kertaa kuukaudessa. Työuupumuksen kokonaisarvoasteikko laskettiin jakamalla työuupumusasteen prosenttiosuudet vastaamaan alkuperäistä.

TAULUKKO 3. Työuupumuksen mittarin (MBI-ES) rakenne

Nro	Väittäjä	Summa- muuttuja
1	Koen olevani tunnepohjaisesti hyvin väsynyt työstäni.	EV
2	Tunnen itseni loppuunkulutetuksi työpäivän päätteeksi.	EV
3	Tunnen itseni uupuneeksi, kun herään aamulla ja joudun kohtaamaan uuden työpäivän.	EV
6	Kokopäiväinen ihmisten parissa työskenteleminen on minulle todella kuormittavaa.	EV
8	Tunnen olevani loppuunpalanut työstäni.	EV
13	Tunnen turhautumista työni takia.	EV
14	Tunnen tekeväni liian kovasti hommia työssäni.	EV
16	Ihmisten kanssa suoraan työskenteleminen asettaa minulle liikaa stressiä.	EV
20	Tunnen kärsivällisyyteni olevan täysin lopussa.	EV
4	Kykenen helposti ymmärtämään, miten oppilaani suhtautuvat asioihin.	ST
7	Käsittelen oppilaideni ongelmia hyvin tehokkaasti.	ST
9	Tunnen vaikuttavani positiivisesti muiden ihmisten elämään työni kautta.	ST
12	Tunnen itseni hyvin energiseksi.	ST
17	Pystyn helposti luomaan rennon ilmapiirin oppilaideni kanssa.	ST
18	Tunnen itseni innostuneeksi sen jälkeen, kun olen työskennellyt tiiviisti oppilaideni kanssa.	ST
19	Olen saavuttanut monia vaivan arvoisia asioita työssäni.	ST
21	Käsittelen emotionaalisia ongelmia hyvin rauhallisesti työssäni.	ST
5	Minusta tuntuu, että kohtelen joitain oppilaita kuin he olisivat persoonattomia objekteja.	DP
10	Minusta on tullut tunteettomampi ihmisiä kohtaan sen jälkeen, kun aloitin tämän työn.	DP
11	Olen huolissani, että tämä työ kovettaa minua tunnepohjaisesti.	DP
15	En oikeastaan välitä siitä, mitä osalle oppilaistani tapahtuu.	DP
22	Tunnen oppilaideni syyttävän minua joistain heidän ongelmistaan.	DP

(EV= emotionaalinen väsymys, ST= saavuttamisen tunne, DP= depersonalisaatio)

Aikaisemmissa kansainvälisissä ja laajoissa opettajiin kohdistuneissa tutkimuksissa Cronbachin alfa -kerroin oli koko mittarilla 0.67 (Szigeti ym., 2017) ja summamuuttujilla välillä 0.50–0.90 (Hawrot & Koniewski, 2018). MBI-ES rakennevaliditeettia on testattu teoreettisen viitekehyksen perusteella tarpeeksi laajasti, että siihen voidaan luottaa

tässäkin tutkimuksessa. Mittaria on tilastollisesti mielekästä tulkita ja se on sisällöllisesti selkeästi ymmärrettävä. Myös kolmen faktorin rakenne on todistettu toimivaksi (Maslach, Jackson & Leiter, 1997, 206). Toisaalta mittarin tulostulosten analysoinnissa on havaittu huomattavia kulttuurisia eroja (Denton ym., 2013, 148). Mittauksen luotettavuuteen vaikuttaa sisällöllisten ja tilastollisten tekijöiden lisäksi kulttuuriset ja kielelliset tekijät (Vehkalahti, 2014, 40). Kulttuurisesta sensitiivisyydestä huolimatta työuupumuksen rakentumisen osatekijät voidaan määrittellä yhtenäisesti ja ne voidaan nähdä muuttumattomina. Esimerkiksi Tanskassa ryhmä tutkijoita koki kyselyn osittain liian ”amerikkalaisena” ja siten kulttuurissaan käyttökelvottomana, mutta vastaavien argumenttien tueksi ei ole vielä tehty vertailututkimuksia. (Denton ym., 2013, 148–149.)

Mittarien summamuuttujien reliabiliteettiä testattiin Cronbachin alfa -kertoimella, jotka on esitetty taulukossa 4. Kaikissa summamuuttujissa kerroin oli riittävän suuri ylittäen 0.60 raja-arvon (ks. Tähtinen ym., 2011, 53). Vahvin kerroin oli emotionaalisella väsymyksellä (0,93) ja heikoin, mutta silti riittävä oli uskomuksilla ajatusten hallinnan tarpeesta (0,63). Vaikka 0,9 ylittävä kerroin esimerkiksi emotionaalisen väsymyksen (EV) summamuuttujan kohdalla voisi merkitä pikemminkin ylimääräisiä muuttujia kuin erityistä reliabiliteettia (Tähtinen ym., 2011, 53–54), niin on huomattavaa, että väittämien poistaminen ei laske kerrointa ja koko mittarin kerroin on hyvin lähellä EV summamuuttujan kerrointa.

TAULUKKO 4. Summamuuttujien reliabiliteetit

Mittari	Summamuuttuja	Muuttujien lukumäärä	Cronbachin alfa (α)	Cronbachin alfa min–maks. (α)
MCQ-30	POS	6	0,88	0,84–0,88
	NEG	6	0,83	0,77–0,84
	HALL	6	0,63	0,51–0,63
	KOG-IL	6	0,84	0,77–0,85
	KOG-IT	6	0,84	0,79–0,84
	Koko mittari	30	0,85	0,83–0,85
MBI-ES	EV	9	0,93	0,91–0,93
	ST	8	0,81	0,77–0,83
	DP	5	0,72	0,62–0,73
	Koko mittari	22	0,92	0,91–0,92

MCQ-30 – summamuuttujat: POS= positiiviset uskomukset murehtimisesta, NEG= negatiiviset uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta, HALL= uskomukset ajatusten hallinnan tarpeesta, KOG-IL= kognitiivinen itseluottamus, KOG-IT= kognitiivinen itsetuntemus.

MBI-ES -summamuuttujat: EV= emotionaalinen väsymys, ST= saavuttamisen tunne, DP= depersonalisaatio.

Aineiston summamuuttujien jakaumissa esiintyi hieman vinoutta ja huipukkuutta, jotka haluttiin tasoittaa parametrinen testien ja keskiarvotestien käytön mahdollistamiseksi. Parametrinen testien on todettu olevan tehokkaampia eli selitysvoimaisempia, kuin nonparametriset (ks. Tähtinen ym., 2011, 29). Haitallista huipukkuutta ja vinoutta ilmeni MBI-ES mittarin ST (saavuttamisen tunne) ja DP (depersonalisaatio) summamuuttujien jakaumissa niin deskriptiivitaulukossa, histogrammeissa kuin Kolmogorov-Smirnovin ja Shapiro-Wilkin testeissä. Laatikkojanakuvioista havaittiin vastausten poikkeavat arvot (outliers) ja niiden tunnusluvut, mihin reagoitiin Winsorize -menetelmällä, eli muuttamalla poikkeavat arvot vastaamaan lähintä jakauman sisällä olevaa arvoa. Winsorize -menetelmän etuna on muun muassa arvon ääriarvoisen luonteen säilyminen jakaumassa ilman poikkeavan arvon haittavaikutuksia (Salkind, 2010, 1638), mitä tässä tapauksessa toivottiinkin. Winsorize -menettelyn jälkeen poikkeavia arvoja ei esiintynyt ja DP -summamuuttujan jakauman vinous ja huipukkuus laskivat niin, että arvot sijoittuivat välille -1 ja +1, jolloin jakaumien voidaan katsoa noudattavan normaalijakaumaa (ks. Tähtinen ym., 2011, 74–75). Jakauman muutokset ovat esitetty taulukossa 5. Myös ST -summamuuttujan vinous laski huomattavasti. Muita aineiston alkuperäisiä arvoja ei muokattu muulla tavoin, koska esim. mitta-asteikon ulkopuolisia tai puuttuvia arvoja ei esiintynyt. MCQ-30 mittarin yhteispisteissä ja summamuuttujien jakaumissa ei havaittu merkitsevää vinoutta tai huipukkuutta.

TAULUKKO 5. Vinous- ja huipukkuusarvojen Winsorize -menettely

Summamuuttuja (poikkeavien arvo- jen lkm)	vinous ennen (keskivirhe)	vinous jälkeen (keskivirhe)	huipukkuus ennen (keskivirhe)	huipukkuus jälkeen (keskivirhe)
ST (2)	0,81 (0,21)	0,40 (0,21)	0,82 (0,42)	0,79 (0,42)
DP (5)	1,23 (0,21)	0,83 (0,21)	1,14 (0,42)	0,40 (0,42)

ST= saavuttamisen tunne, DP= depersonalisaatio.

7 TULOKSET

7.1 Metakognitiiviset uskomukset

Tässä tutkimuksessa selvitettiin opettajien metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta sekä niiden yhteyttä. Tulokset esitellään tutkimusongelmittain. Ensimmäisestä tutkimusongelmasta johtaen taulukossa 6 esitetään kaikkien opettajien (N=131) yhteenlasketut keskiarvot ja ääriarvot metakognitiivisissa uskomuksissa. Eniten hajontaa summamuuttujissa oli negatiivisissa uskomuksissa murehtimisen hallitsemattomuudessa ja vähiten ajatusten hallinnan tarpeessa. Summamuuttujissa mahdolliset ääriarvot olivat 6-24 ja yhteispisteissä 30-120. Yhteispisteiden keskiarvo 70,27 jää asteikon alemmalle puoliskolle, minkä mukaan haitallisia metakognitiivisia uskomuksia esiintyy melko vähän. Tulosten mukaan yleisesti opettajien metakognitiiviset uskomukset olivat melko hyödyllisiä, mikä tarkoittaa, ettei opettajilla vaikuta esiintyvän korostuneesti murehtimista tai pakkoajattelua. Kuitenkin keskihajonta 10,52 on melko suuri, eli metakognitiivisissa uskomuksissa esiintyi myös runsaasti vaihtelua. Suurin pistearvo kaikkiaan metakognitiivisissa uskomuksissa oli 92, joka on jo selkeästi pisteasteikon korkeammalla puoliskolla ja tarkoittaa, että haitallisiakin metakognitiivisia uskomuksia esiintyi. Pienin pistearvo kaikkiaan metakognitiivisissa uskomuksissa oli 39, joka on sen sijaan hyvin alhainen, eli osalla vastaajista metakognitiiviset uskomukset olivat varsin hyödyllisiä.

TAULUKKO 6. Tunnuslukuja metakognitiivisten uskomusten (MCQ-30) summamuuttujista

	Keski arvo	Keskiha jonta	Suurin arvo	Pienin arvo	Vinous arvo	Huipukk uusarvo
POS	12,44	3,82	23	6	,03	-,75
NEG	15,09	4,05	24	6	,01	-,50
HALL	13,89	2,73	20	6	-,25	-,17
KOG-IL	11,76	3,79	21	6	,44	-,59
KOG-IT	17,08	3,28	24	6	-,47	,58
MET-YHT	70,27	10,52	92	39	-,40	-,12

N = 131

POS - positiiviset uskomukset murehtimisesta; NEG - negatiiviset uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta; HALL - uskomukset ajatusten hallinnan tarpeesta; KOG-IL - kognitiivinen itseluottamus; KOG-IT - kognitiivinen itsetuntemus; MET-YHT - metakognitiivisten uskomusten yhteispisteet

Taulukosta 7 näkyy yhteispisteiden ja summamuuttujien korrelaatiot sekä niiden yhteys ikään ja työkokemukseen. Iällä ja työkokemuksella oli pääosin tilastollisesti erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys kaikkiin haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueisiin, paitsi kognitiiviseen itseluottamukseen. Vanhemmat ja kokeneemmat opettajat olivat siis yhtä epäluottavaisia omaan muistiinsa ja kognitioonsa kuin nuoremmat opettajat, mutta omasivat muilla osa-alueilla hyödyllisempiä metakognitiivisia uskomuksia kuin nuoremmat. Metakognitiivisilla uskomuksilla kokonaisuudessaan oli tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen yhteys kaikkiin yksittäisiin metakognitiivisten uskomusten osa-alueisiin. Opettajien haitalliset metakognitiiviset uskomukset yhdellä osa-alueella olivat siis todennäköisesti haitallisia metakognitiivisten uskomusten kokonaisuudessa.

Vahvin yhteys metakognitiivisten uskomusten kokonaisuudella ($r = 0.74$; $p < 0,001$) oli uskomuksiin ajatusten hallinnan tarpeesta kanssa ja heikoin ($r = 0.48$; $p < 0,001$) kognitiiviseen itseluottamukseen. Opettajat, joilla oli haitallisia uskomuksia ajatusten hallinnan tarpeesta, omasivat siis todennäköisesti haitallisempia metakognitiivisia uskomuksia myös kokonaisuudessaan, kuin opettajat, joilla oli heikko kognitiivinen itseluottamus. Summamuuttujien välisistä yhteyksistä lähes kaikki olivat positiivisia ja tilastollisesti merkitseviä, joista vahvin ($r = 0.39$; $p < 0,001$) oli negatiivisilla uskomuksilla murehtimisen hallitsemattomuudesta ja uskomuksilla ajatusten hallinnan tarpeesta. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueista toisiaan vahvimmin tukevat siis murehtimiseen liittyvät pelot ja tarve hallita omia ajatuksiaan.

TAULUKKO 7. Metakognitiivisten uskomusten korrelaatiot osa-alueittain (MCQ-30) sekä yhdessä iän ja työkokemuksen kanssa

	POS	NEG	HALL	KOG-IL	KOG-IT	MET-YHT	Ikä vuosina	Työkokemus vuosina
POS	1							
NEG	,16	1						
HALL	,34**	,39**	1					
KOG-IL	-,06	,27**	,26**	1				
KOG-IT	,23**	,20*	,35**	-,12	1			
MET-YHT	,56**	,70**	,74**	,48**	,52**	1		
Ikä vuosina	-,24**	-,38**	-,31**	-,05	-,29**	-,42**	1	
Työkokemus vuosina	-,18*	-,38**	-,30**	-,04	-,35**	-,42**	,91**	1

N = 131

*. Korrelaatio on merkitsevä (Pearson, 2-tailed sig. $p \leq 0.05$)

**.. Korrelaatio on erittäin merkitsevä (Pearson, 2-tailed sig. $p \leq 0.01$)

POS - positiiviset uskomukset murehtimisesta; NEG - negatiiviset uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta; HALL - uskomukset ajatusten hallinnan tarpeesta; KOG-IL - kognitiivinen itseluottamus; KOG-IT - kognitiivinen itsetuntemus; MET-YHT - metakognitiivisten uskomusten yhteispisteet

Yksisuuntaisella varianssianalyysillä tarkasteltiin opettajaryhmien välisiä eroja metakognitiivisissa uskomuksissa. Varianssianalyysin tulosta voitiin pitää luotettavana, kun joukossa ei ollut haitallisia haja-arvoja (ks. Tähtinen ym., 2011, 109). Erot olivat pääosin pieniä eivätkä tilastollisesti merkitseviä. Ainoa tilastollisesti merkitsevä ero ($F_{2,128}=3,10$; $p=0,049$) oli uskomuksissa ajatusten hallinnan tarpeesta. Post Hoc -testin LSD -tuloksissa eron havaittiin olevan luokanopettajien ja aineenopettajien välillä, mikä oli tilastollisesti merkitsevä ($p=0,049$), mutta vain pieni 1,4 pisteen korkeampi keskiarvo aineenopettajilla. Aineenopettajilla oli siis hieman haitallisempia metakognitiivisia uskomuksia ajatusten hallinnan tarpeesta kuin luokanopettajilla. Tämä tarkoittaa, että aineenopettajat kokivat hieman enemmän pakonomaista tarvetta hallita omia negatiivisia ajatuksia, koska ne voivat esimerkiksi vaikuttaa negatiivisesti suoraan ympäristöön.

7.2 Työuupumus

Toisessa tutkimusongelmassa tarkasteltiin opettajien työuupumusta. Työuupumuksen kokonaisaste luokiteltiin aiemmin menetelmissä kuvatulla asteikolla seuraavasti: vakavaa työuupumusta (arvo 3, pisteet $\geq 2,90$) ilmeni 6,9% vastaajista ($n=9$), lievää työuupumusta (arvo 2, pisteet $\geq 1,25$) ilmeni 55% ($n=72$) ja vastaajista 38,2% ($n=50$) ei ilmennyt työuupumusta (arvo 1, pisteet $\leq 1,24$). Opettajien työuupumusta mitattiin myös työuupumuksen yhteistuloksen keskiarvoilla jatkuvana muuttujana. Opettajaryhmien välillä ei esiintynyt eroja työuupumuksessa, mutta iällä ja työkokemuksella oli tilastollisesti erittäin merkitseviä negatiivisia yhteyksiä työuupumukseen. Mitä vanhempia tai kokeneempia opettajat olivat, sitä vähemmän heillä siis esiintyi työuupumusta, kun päinvastoin nuoremmilla ja vähemmän kokeneilla opettajilla työuupumusta esiintyi enemmän.

Taulukosta 8 havaitaan kaikilla opettajilla olevan työuupumuksen osa-alueista korkein keskiarvo emotionaalisen väsymyksen summamuuttujassa ja alhaisin keskiarvo depersonalisaatiossa. Työuupumuksen osa-alueista opettajilla ilmenee siis eniten yleistä väsymystä, kuten loppuunkulumisen ja turhautumisen tuntemuksia. Vähiten heillä ilmeni oppilaisiin kohdistuvaa tunnetasoista etäännyneisyyttä. Työuupumuksen kokonaisasteen keskiarvo 1,62 luokitellaan työuupumuksessa arvoksi 2 (keskiarvolla 1,25 – 2,89) ja edustaa siten lievää työuupumusta.

TAULUKKO 8. Tunnuslukuja työuupumuksen (MBI-ES) summamuuttujista

	Keski arvo	Keskiha jonta	Suurin arvo	Pienin arvo	Vinou sarvo	Huipukk uusarvo
EV	2,50	1,10	4,89	,11	,14	-,90
ST	1,11	,64	2,50	,00	,40	-,79
DP	,92	,77	2,60	,00	,83	-,39
UUP-YHT	1,62	,76	3,56	,08	,46	-,60

N = 131

EV - emotionaalinen väsymys; ST - saavuttamisen tunne; DP - depersonalisaatio; UUP-YHT - työuupumuksen yhteispisteet

Ristiintaulukoinnilla ei havaittu merkitseviä eroja luokitellun opettajaryhmän (luokan-, aineen- tai erityisopettaja) ja luokitellun työuupumusasteen (ei työuupumusta, lievä työuupumus, vakava työuupumus) välillä. Ristiintaulukoinnin tulokset varmistettiin Fisherin Exact -testillä, eikä tilastollisesti merkitseviä eroja edelleenkään havaittu. Myöskään yksisuuntaisella varianssianalyysillä ei havaittu suuria tai tilastollisesti merkitseviä eroja opettajaryhmän ja työuupumuksen osa-alueiden tai työuupumuksen yhteistuloksen (jatkuva muuttuja) keskiarvojen välillä. Eri opettajaryhmien välillä ei siis ollut eroja työuupumisessa.

Taulukosta 9 havaitaan työuupumuksen yhteistuloksella olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä positiivinen yhteys kaikkien osa-alueiden välillä. Kaikilla työuupumuksen osa-alueilla oli myös keskenään tilastollisesti erittäin merkitsevät positiiviset yhteydet. Jatkuvat taustamuuttujat ikä ja työkokemus olivat tilastollisesti erittäin merkittävässä yhteydessä työuupumuksen yhteistuloksen keskiarvon kanssa. Koska iän ja työkokemuksen välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ja erittäin vahvasti yhteys ($r = 0,91$; $p < 0,001$), niin niiden yhteydet työuupumuksen yhteistuloksen ja eri osa-alueiden kanssa ovat hyvin samanlaisia.

TAULUKKO 9. Työuupumuksen korrelaatiot osa-alueittain (MBI-ES) sekä yhdessä iän ja työkokemuksen kanssa

	EV	ST	DP	UUP-YHT	Ikä vuosina	Työkoke mus vuosina
EV	1					
ST	,50**	1				
DP	,68**	,45**	1			
UUP-YHT	,93**	,70**	,83**	1		
Ikä vuosina	-,24**	-,07	-,22*	-,24**	1	
Työkoke mus vuosina	-,24**	-,13	-,23**	-,26**	,91**	1

N = 131

*. Korrelaatio on merkitsevä (Pearson, 2-tailed sig. $p \leq 0,05$)**. Korrelaatio on erittäin merkitsevä (Pearson, 2-tailed sig. $p \leq 0,01$)

EV - emotionaalinen väsymys; ST - saavuttamisen tunne; DP - depersonalisaatio; UUP-YHT - työuupumuksen yhteispisteet

Iällä oli tilastollisesti merkitsevä ja negatiivinen yhteys työuupumukseen yhteistulokseen ($r = -0.24$; $p < 0,01$), emotionaaliseen väsymykseen ($r = -0.24$; $p < 0,001$) sekä depersonalisaatioon ($r = -0.22$; $p < 0,015$). Vanhemmilla opettajilla esiintyi siis vähemmän kokonaisvaltaista työuupumusta, ylläpitämättömyyttä ja tunnepohjaista etääntymistä, kuin nuoremmilla opettajilla. Työkokemuksen yhteydet työuupumuksen osa-alueisiin olivat hyvin samanlaiset kuin iällä, mutta työkokemuksella oli tilastollisesti merkitsevämpi yhteys depersonalisaation kanssa ($r = -0.23$; $p < 0,01$). Työkokemus vaikuttaa siis estävän ikää merkitsevämmin tunnepohjaista etääntymistä työstä ja työympäristöstä. Kuitenkin sekä vanhemmilla että kokeneemmilla opettajilla voidaan todeta esiintyvän vähemmän ylläpitämättömyyttä ja tunnepohjaista etääntyneisyyttä oppilaista, kuin nuoremmilla ja vähemmän kokeneilla opettajilla. Ikä tai työkokemus eivät sen sijaan olleet yhteydessä opettajien saavuttamisen tunteeseen, joka kuvastaa työstä saatuja onnistumisen kokemuksia. Opettajat saavat siis työstään onnistumisen kokemuksia iästä tai työkokemuksesta riippumatta.

7.3 Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteys

Kolmannessa tutkimusongelmassa tarkasteltiin metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyttä. Ensin metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyttä tarkasteltiin korrelaatioiden avulla. Taulukosta 10 nähdään metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteys kokonaisuutena ja osa-alueittain. Metakognitiiviset uskomukset ja työuupumus olivat kokonaisuudessaan tilastollisesti erittäin merkitsevässä positiivisessa yhteydessä toisiinsa ($r = 0.50$; $p < 0,001$). Opettajien haitallisilla metakognitiivisilla uskomuksilla, eli korostuneella murehtimisella ja pakkoajattelulla voidaan siis todeta olevan myötävaikuttava yhteys kokonaisvaltaisen työuupumuksen kokemiseen.

TAULUKKO 10. Korrelaatiot metakognitiivisten uskomusten (MCQ-30) ja työuupumuksen (MBI-ES) välillä

	POS	NEG	HALL	KOG-IL	KOG-IT	MET-YHT	EV	ST	DP	UUP-YHT
POS	1									
NEG	,16	1								
HALL	,34**	,39**	1							
KOG-IL	-,06	,27**	,26**	1						
KOG-IT	,23**	,20*	,35**	-,12	1					
MET-YHT	,56**	,70**	,74**	,48**	,52**	1				
EV	,31**	,49**	,39**	,26**	,22*	,57**	1			
ST	,05	,28**	,22*	,28**	-,09	,25**	,50**	1		
DP	,17	,27**	,24**	,30**	,00	,34**	,67**	,45**	1	
UUP-YHT	,24**	,45**	,36**	,32**	,11	,50**	,93**	,70*	,83**	1

N = 131

*. Korrelaatio on merkitsevä (Pearson, 2-tailed sig. $p \leq 0.05$)

** Korrelaatio on erittäin merkitsevä (Pearson, 2-tailed sig. $p \leq 0.01$)

POS - positiiviset uskomukset murehtimisesta; NEG - negatiiviset uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta; HALL - uskomukset ajatusten hallinnan tarpeesta; KOG-IL - kognitiivinen itseluottamus; KOG-IT - kognitiivinen itsetuntemus; MET-YHT - metakognitiivisten uskomusten yhteispisteet

EV - emotionaalinen väsymys; ST - saavuttamisen tunne; DP - depersonalisaatio; UUP-YHT - työuupumuksen yhteispisteet

Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen osa-alueiden välillä vahvin ja erittäin merkitsevä positiivinen korrelaatio ($r = 0.49$; $p < 0,001$) oli negatiivisten uskomusten murehtimisen hallitsemattomuuden (NEG) ja emotionaalisen väsymyksen (EV) välillä. Niillä opettajilla, jotka uskoivat oman murehtimisen olevan hallitsemattomampaa ja haitallisempaa, kuin muut opettajat, esiintyi siis enemmän myös ylirasittuneisuutta ja henkistä uupumusta. Metakognitiiviset uskomukset kokonaisuutena (MET-YHT) olivat työuupumuksen osa-alueista vahvimmin yhteydessä emotionaaliseen väsymykseen ($r = 0,57$; $p < 0,001$). Haitalliset metakognitiiviset uskomukset, mitkä saattavat ilmentyä taipumuksena pakkoajatteluun, ovat siis yhteydessä opettajien ylirasittuneisuuteen. Työuupumus kokonaisuutena (UUP-YHT) oli metakognitiivisten uskomusten osa-alueista vahvimmin yhteydessä uskomuksiin murehtimisen hallitsemattomuudesta ($r = 0.45$; $p < 0,001$). Tämä tarkoittaa enemmän työuupumusta kokevien opettajien uskovan vahvemmin murehtimisensa olevan hallitsematonta ja aiheuttavan heille pahoinvointia.

Seuraavissa varianssianalyysissä ja graafisessa havainnoinnissa metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyttä tarkastellaan yhteispisteiden avulla, koska kuten taulukosta 10 nähdään, niiden korrelaatiot ovat keskimääräisesti korkeampia kuin yksittäisten osa-alueiden välillä. Metakognitiivisten uskomusten eroja työuupumusasteen ja opettajaryhmän yhteisvaikutuksesta mitattiin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä. Jatkuvana muuttujana oli metakognitiiviset uskomukset ja luokiteltuja muuttujia olivat työuupumusaste sekä opettajaryhmä. Analyysin yksi ehto on ryhmien riippumattomuus, eli kunkin vastaajan kuuluminen vain yhteen ryhmään (ks. Tähtinen, ym., 2011, 114), mikä toteutuu tässä tapauksessa. Levenen testillä saatiin mediaaniin perustuva p-arvoksi

0,34 eli $\geq 0,05$, joten ryhmien populaatiovariansseja voitiin pitää riittävän yhtä suurina analyysiin (ks. Tähtinen ym. 2011, 113). Kolmogorov-Smirnovin testillä varmistettiin kaikkien kahdeksan ryhmän normaalijakautuneisuus metakognitiivisten uskomusten vastemuuttujassa, koska osa ryhmistä on kooltaan pieniä. Kaikkien ryhmien p-arvot olivat $>0,05$, joten normaalijakaumaoletus toteutuu riittävästi (ks. Tähtinen ym., 2011, 114). Korkeimmat p-arvot olivat 0,20 ja matalin p-arvo 0,14. Myös Shapiro-Wilkin testi antoi sopivia arvoja välillä 0,89–0,07.

Varianssianalyysin tuloksista vahvistui korrelaatiotaulukoinnissa tehdyt havainnot siitä, että opettajien työuupumuksen aste on yhteydessä ($F_{2,123} = 22,18$; $p < 0,001$) metakognitiivisten uskomusten yhteispisteisiin ja yhteydellä oli suuri efektikoko ($\eta^2 = 0,27$). Metakognitiivisten uskomusten ja opettajaryhmän välillä ei esiintynyt yhteyttä varianssianalyysissä, eli haitalliset metakognitiiviset uskomukset eivät korostu tietyssä opettajaryhmässä. Joskin yllättäen työuupumuksen asteen ja opettajaryhmän yhteisvaikutuksella oli pelkkää opettajaryhmää heikompi yhteys metakognitiivisiin uskomuksiin, mutta kumpikaan yhteys ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Eri opettajaryhmillä ei siis työuupumuksesta riippumatta voida tulkita olevan taipumusta tietynlaisiin metakognitiivisiin uskomuksiin. Työuupumusasteen ja opettajaryhmän yhteisvaikutusta metakognitiivisiin uskomuksiin voidaan kuitenkin havainnoida tarkemmin taulukosta 11. Kunkin summamuuttujan korkeimmat ja matalimmat pistemäärät on lihavoitu ja kursivoitu niiden erottamisen helpottamiseksi.

TAULUKKO 11. Opettajaryhmien ja työuupumusluokkien keskiarvoja metakognitiivisissa uskomuksissa

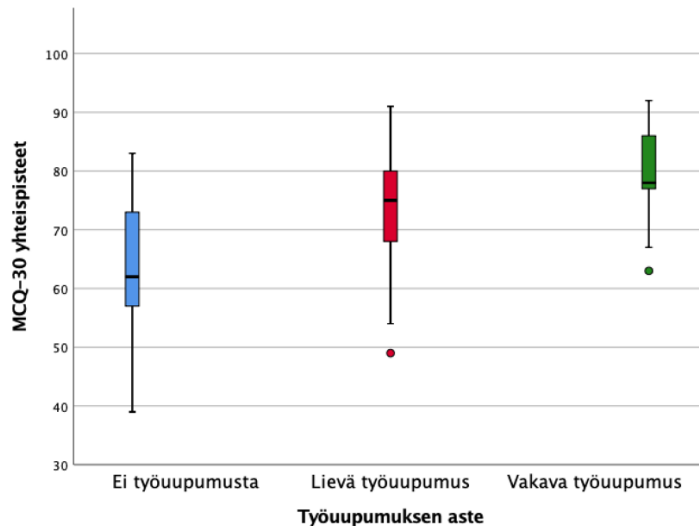
Opettaja-ryhmä/Uupumusaste	N	POS keskiarvo (keskihajonta)	NEG keskiarvo (keskihajonta)	HALL keskiarvo (keskihajonta)	KOG-IL keskiarvo (keskihajonta)	KOG-IT keskiarvo (keskihajonta)	MET-YHT keskiarvo (keskihajonta)
LO / ei työuupumusta	27	11,63 (3,99)	13,11 (3,99)	12,59 (3,00)	10,19 (3,06)	16,19 (3,80)	63,70 (11,49)
LO / lievä työuupumus	39	13,21 (3,72)	16,08 (3,73)	14,08 (2,29)	12,23 (3,69)	16,87 (3,29)	72,46 (9,19)
LO / vakava työuupumus	5	12,40 (4,67)	16,00 (4,47)	13,80 (3,42)	13,00 (5,24)	18,00 (2,83)	73,20 (7,76)
AO / ei työuupumusta	10	10,70 (3,68)	12,20 (4,05)	13,70 (2,79)	11,10 (4,38)	17,50 (2,07)	65,20 (7,12)
AO / lievä työuupumus	18	14,06 (3,15)	15,83 (3,79)	14,90 (2,27)	12,11 (3,85)	17,83 (2,85)	74,72 (8,10)
AO / vakava työuupumus	4	14,25 (5,50)	20,00 (3,56)	18,00 (1,41)	17,00 (2,45)	17,00 (3,83)	86,25 (6,02)
EO / ei työuupumusta	13	9,85 (3,58)	13,38 (3,28)	12,38 (2,22)	10,38 (3,62)	16,15 (3,34)	62,15 (8,51)
EO / lievä työuupumus	15	12,93 (2,82)	17,00 (2,95)	14,93 (2,52)	12,73 (3,37)	18,60 (3,14)	76,20 (6,26)

N = 131

LO – luokanopettajat; AO – aineenopettajat; EO – erityisopettajat

POS – positiiviset uskomukset murehtimisesta; NEG – negatiiviset uskomukset murehtimisen hallitsemattomuudesta; HALL – uskomukset ajatusten hallinnan tarpeesta; KOG-IL – kognitiivinen itseluottamus; KOG-IT – kognitiivinen itsetuntemus; MET-YHT – metakognitiivisten uskomusten yhteispisteet

Kaikki opettajat mukaan luettuna (N=131) metakognitiivisten uskomusten eroja työuupumuksen eri asteissa havainnollistettiin vielä graafisesti Boxplot -kuvion avulla kuviossa 8, josta nähdään haitallisten metakognitiivisten uskomusten kasvavan sekä mediaanien että alempien ja ylempien neljännesten kohdalla työuupumusasteen myötä. Tämä vahvistaa tuloksia siitä, että työuupumusta esiintyy enemmän opettajilla, joilla on haitallisia metakognitiivisiä uskomuksia. Lievän ja vakavan työuupumuksen ryhmissä esiintyi molemmissa yksi poikkeava arvo (outlier), jotka olivat jakauman alapuolella. Yksittäisillä opettajilla oli siis työuupumuksesta huolimatta muita työuupuneita vähemmän haitallisia metakognitiivisiä uskomuksia. Tässä poikkeavia arvoja ei koettu tarpeelliseksi käsitellä, koska kyseiselle yhteisvaikutukselle ei tehty jatkoanalyyssejä. Kuvion 8 värikoodit kuvaavat vain alapuolella mainittua työuupumuksen astetta (ei työuupumusta, n=50; lievä työuupumus, n=72; vakava työuupumus, n=9).



KUVIO 8. Opettajien työuupumusaste ja metakognitiiviset uskomukset

Aineistolle toteutettiin lisäksi klusterianalyysi, jossa opettajien ryhmittelyyn käytettiin jatkuvina muuttujina ikää, työkokemusta sekä metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta kokonaisuutena. Muuttujat standardoitiin yhtenäiselle mittaskaalalle (Zscore) ennen analyysia. Klusterianalyysiksi valittiin K-means, koska se soveltuu isommille aineistoille (ks. Tähtinen ym., 2011, 181). Ryhmitteleväksi muuttujaksi valittiin metakognitiivisten uskomusten kokonaisuus (MET-YHT), koska se korreloi erittäin merkitsevästi kaikkien metakognitiivisten uskomusten osa-alueiden kanssa (ks. taulukko 7). Sama argumentti pätee työuupumuksen kokonaisuuden (UUP-YHT) valinnassa muuttujaksi osa-alueiden sijaan (ks. taulukko 9).

Klusterien lukumäärien vertailun jälkeen opettajat valittiin jaettavaksi neljään klusteriin. Tällöin ryhmät olivat melko tasaiset lukumäärältään ja pisteiltään tarpeeksi erilaisia. Eniten ryhmittelyyn vaikuttivat ikä ($F = 106,45$) ja työkokemus ($F = 108,15$), mutta myös metakognitiivisten uskomusten yhteispisteet (MET-YHT) ($F = 46,11$) ja työuupumuksen yhteispisteet (UUP-YHT) ($F = 68,91$) vaikuttivat selkeästi. Opettajista voitiin siis muodostaa toisistaan erilaisia ryhmittymiä, joiden sisällä he olivat lähes yhtä vanhoja ja kokeneita, omasivat samankaltaisia metakognitiivisia uskomuksia ja sekä kokivat yhtäläisesti työuupumusta. Taulukossa 12 ja kuviossa 9 kuvataan tarkemmin klusterien välisiä eroja.

TAULUKKO 12. Lopullisen klusteriratkaisun ryhmäkeskukset

Zscore	Klusteri			
	1	2	3	4
Ikä vuosina	-,56	,60	-,81	1,22
Työkokemus vuosina	-,56	,43	-,79	1,29
MET-YHT	-,10	,63	,80	-1,07
UUP-YHT	-,58	,64	1,08	-,73

N = 131
 MET-YHT - metakognitiivisten uskomusten yhteispisteet; UUP-YHT -
 työuupumuksen yhteispisteet

Klusterin 1 opettajat ovat ryhmistä toiseksi nuorimpia ja omaavat toiseksi vähiten työkokemusta. Heillä on kohtalaisen neutraalit metakognitiiviset uskomukset, eli heillä ei korostu murehtiminen tai pakkoajattelu, eivätkä he ole uupuneita työssään. Klusterin 2 opettajat ovat toiseksi vanhempia ja heillä on toiseksi eniten työkokemusta. Lisäksi heillä on keskimääräistä enemmän haitallisia metakognitiivisiä uskomuksia, eli korostunutta murehtimista ja pakkoajattelua sekä kokevat työuupumusta. Klusterin 3 opettajat ovat kaikista nuorimpia ja omaavat vähiten työkokemusta, minkä lisäksi heillä esiintyy eniten haitallisia metakognitiivisiä uskomuksia ja työuupumusta. Nuorimmilla ja vähiten kokeneilla esiintyi klusterianalyysin mukaan siis eniten korostunutta murehtimista ja pakkoajattelua sekä kokonaisvaltaista työuupumusta. Klusterin 4 opettajat ovat kaikista vanhimpia ja heillä on eniten työkokemusta. Heillä ei esiinny haitallisia metakognitiivisiä uskomuksia eikä työuupumusta, joten vanhimmat ja kokeneimmat opettajat omaavat hyödyllisimmät metakognitiiviset uskomukset, jolloin murehtimisen korostamista ja pakkoajattelua esiintyy muita harvemmin. Lisäksi vanhimmilla opettajilla esiintyy vähiten kokonaisvaltaista työuupumusta. Tiivistetysti kuvaillen klusterit voidaan nimetä seuraavasti.

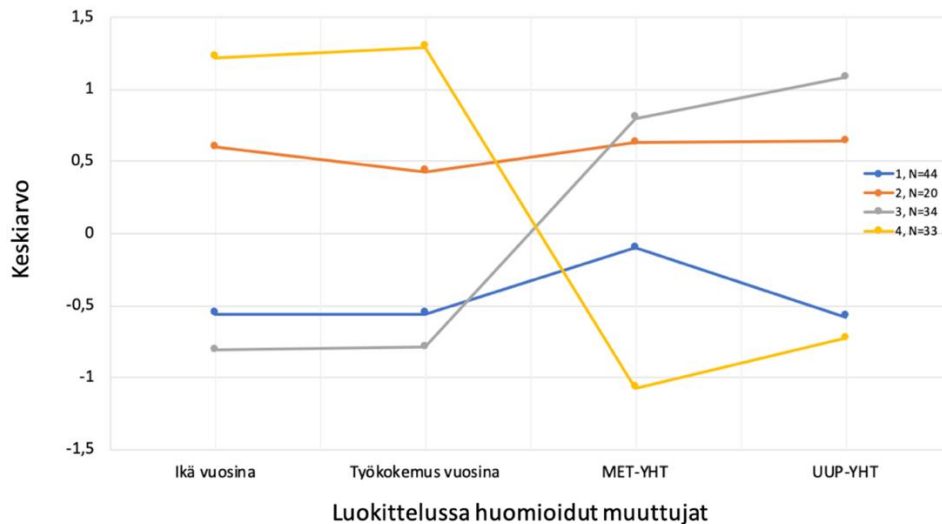
Klusteri 1 (n=44): toiseksi nuorimmat ja hieman kokeneet, melko neutraalit metakognitiiviset uskomukset eikä työuupumusta

Klusteri 2 (n=20): toiseksi vanhimmat ja kokeneet, haitallisia metakognitiivisiä uskomuksia ja työuupumusta

Klusteri 3 (n=34): nuorimmat ja kokemattomimmat, haitallisimpia metakognitiivisiä uskomuksia omaavat sekä uupuneimmat

Klusteri 4 (n=33): vanhimmat ja kokeneimmat, hyödyllisimpiä metakognitiivisiä uskomuksia eikä työuupumusta.

Klusterit 3 ja 4 ovat siis aineistossa lähes toistensa vastakohtia, mikä tarkoittaa, että nuorilla ja kokemattomilla opettajilla on haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja he ovat eniten uupuneita, kun taas vanhemmilla ja kokeneimmilla opettajilla on vähiten haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja he ovat vähiten työuupuneita.



KUVIO 9. Keskiarvoprofiilit neljän klusterin ratkaisulla

Koska klusterianalyysissä ei huomioitu lainkaan opettajaryhmiä, niin klustereita hyödynnettiin vielä jatkoanalyysissä, jossa tarkasteltiin klusterin ja opettajaryhmän yhteyttä ristiintaulukoinnilla, jonka tulokset näkyvät taulukossa 13. Khin neliö ja Cramer's V -arvot osoittivat havaittujen erojen olevan ei tilastollisesti merkitseviä ja pieniä. Opettajaryhmän ja klusteriin kuulumisen välillä ei siis ollut yhteyttä.

TAULUKKO 13. Opettajaryhmien ja klusterien ristiintaulukointi

Opettajaryhmä		n	Klusteri				Yhteensä
			1	2	3	4	
Luokanopettaja	n	23	8	21	19	71	
	%	32,4%	11,3%	29,6%	26,8%	100,0%	
Aineenopettaja	n	11	4	9	8	32	
	%	34,4%	12,5%	28,1%	25,0%	100,0%	
Erityisopettaja	n	10	8	4	6	28	
	%	35,7%	28,6%	14,3%	21,4%	100,0%	
Yhteensä	n	44	20	34	33	131	
	%	33,6%	15,3%	26,0%	25,2%	100,0%	

$\chi^2 = 6,34$; $df=6$; $p=0,37$, Cramérin $V = 0,16$

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella opettajien metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta sekä niiden välistä yhteyttä. Merkkejä haitallisista metakognitiivisista uskomuksista ja vakavasta työuupumuksesta oli havaittavissa. Metakognitiivisia uskomuksia mitattiin ”The Metacognitions questionnaire 30” (MCQ-30) lomakkeella (Wells & Cartwright-Hatton, 2004). Työuupumusta mitattiin Maslachin työuupumuksen arviointilomakkeella, jonka käytetty versio ”Maslach Burnout Inventory – Educators Survey” (MBI-ES) on suunniteltu opetus- ja koulutustyötä tekeville (Kalimo ym., 2006). Molemmat lomakkeet perustuvat itsearviointiin ja ovat laajalti käytettyjä kansainvälisissä tutkimuksissa (Carciofo ym., 2017; Hawrot & Koniewski, 2018; Quattropiani ym., 2018; Ramos-Cejudo ym., 2013; Szigeti ym., 2017) sekä osoittautuivat luotettaviksi myös tämän tutkimuksen testeissä. Sekä metakognitiivisten uskomusten että työuupumuksen yhteyttä tarkasteltiin opettajien ikään, työkokemuksen ja luokiteltuun opettajaryhmään kuulumisen. Opettajaryhmiä olivat luokanopettajat, aineenopettajat ja erityisopettajat, joiden iät olivat 24–64 vuotta ja työkokemusvuodet 1–40, eli juuri työelämään siirtyneistä pian eläköityviin.

8.1 Tutkimuksen päätulokset ja johtopäätökset

Tutkimusongelmien hypoteesit olivat, että ikä ja työkokemus suojaavat jossain määrin haitallisilta metakognitiivisilta uskomuksilta ja työuupumukselta. Lisäksi metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen välillä oletettiin olevan yhteys. Opettajaryhmiin liittyviä hypoteeseja ei tehty, koska vertailuun ei löydetty tarpeeksi aiempia vastaavia tutkimuksia. Opettajaryhmien välillä ei kuitenkaan havaittu eroja metakognitiivisissa uskomuksissa tai työuupumuksessa. Kaikkien tutkimusongelmien hypoteesit saivat pääosin vahvistusta tuloksista. Opettajilla esiintyi paikoittain taipumusta haitallisiin metakognitiivisiin uskomuksiin, minkä on todettu implikoivan pakkoajattelua (Wells & Matthews, 1994, 158–159). Opettajista yli puolilla havaittiin esiintyvän myös lievää tai vakavaa työuupumusta. Haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta esiintyi vähemmän vanhempien ja kokeneempien opettajien keskuudessa. Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen välillä havaittiin tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä sekä kokonaisuuksina että osa-alueittain. Opettajien ryhmittelyssä nuorilla ja kokemattomilla opettajilla esiintyi samanaikaisesti haitallisimpia

metakognitiivisia uskomuksia ja eniten työuupumusta, kun taas vanhemmilla ja kokeneimmilla opettajilla esiintyi vähiten haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja vähiten työuupumusta. Seuraavaksi pohditaan tarkemmin päätuloksia tutkimusongelmittain.

8.1.1 Metakognitiiviset uskomukset opettajilla

Opettajien metakognitiivisia uskomuksia tarkasteltiin ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä erikseen kokonaisuutena ja osa-alueittain sekä yhteydessä ikään, työkokemukseen ja opettajaryhmään. Kaikkien opettajien keskuudessa metakognitiivisissa uskomuksissa esiintyi sekä kokonaisuutena että eri osa-alueilla yllättävän paljon hajontaa, joten opettajien metakognitiivisten uskomusten voidaan ajatella olevan hyvin yksilöllisiä. Ääriarvoissa opettajilla havaittiin esiintyvän sekä keskimääräistä hyödyllisempiä että haitallisempia metakognitiivisia uskomuksia. Hyödyllisiä metakognitiivisia uskomuksia omaavilla opettajilla ei siis ole taipumusta korostuneeseen murehtimiseen tai siihen liittyvään pakkoajatteluun, kun taas haitallisia metakognitiivisia uskomuksia omaavat opettajat ovat taipuvaisia vatvomaan murehtimista ja negatiivisia ajatuksia sekä epäluottamusta omiin kognitiivisiin toimintoihin. Metakognitiivisten uskomusten kokonaisuudella oli yhteydessä kaikkiin eri osa-alueisiin, mutta vahvin yhteys uskomuksiin murehtimisen haitallisuudesta ja hallitsemattomuudesta sekä uskomuksiin ajatusten hallinnan tarpeesta. Haitalliset metakognitiiviset uskomukset ilmenevätkin yleensä samaan aikaan monella eri osa-alueella (Sellers, Gawęda, Wells & Morrison, 2016, 401). Opettajilla esiintyi siis kokonaisuudessaan haitallisempia metakognitiivisia uskomuksia, jos he uskoivat oman murehtimisensa olevan hallitsematonta ja heidän hyvinvoinnilleen haitallista, mutta toisaalta kokivat syyllisyyttä omista ajatuksistaan ja tarvetta ajatusten jatkuvaan hallintaan. Havainto sopii osaksi Wellsin ja Papageorgioun (2005) kuvaamaa ajatusmallia, jonka mukaan aluksi positiiviset murehtimiseen liittyvät uskomukset johtavat vatvovaan ajatteluun, mistä kehittyy myöhemmin negatiivisia uskomuksia, jolloin murehtiminen koetaan hallitsemattomaksi ja haitalliseksi sekä itselle että sosiaalisille suhteille. (Wells & Papageorgiou, 2005, 17). Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on todettu ennustavan ahdistuneisuutta ja masentuneisuutta, (Capobianco ym., 2019, 224) jotka voivat olla yksiä opettajien kokeman murehtimisen haitallisuuden ilmentymiä. Kognitiivinen itseluottamus oli osa-alueena heikoimmin yhteydessä

haitallisiin metakognitiivisiin uskomuksiin kokonaisuutena, eli luottamus omaan muistiin ennustaa heikoimmin yleisesti haitallisia metakognitiivisia uskomuksia. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten osa-alueista kognitiivisen itseluottamuksen onkin todettu olevan yhteydessä kriittisiin ajattelutaitoihin, jotka tukevat yksilön itsesäätelytaitoja (Semerci & Elaldi, 2014, 327–328).

Opettajaryhmien (luokan-, aineen- ja erityisopettajien) välillä ei havaittu eroja metakognitiivisissa uskomuksissa. Myöskään Santisi ym. (2014) eivät havainneet opettajaryhmien metakognitiivisissa uskomuksissa eroja (Santisi ym., 2014, 1229–1230). Haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ei siis voida tulkita esiintyvän enemmän tietyssä opettajaryhmässä, vaan ne ovat yhteydessä muihin tekijöihin, kuten ikään ja työkokemukseen.

Iällä ja työkokemuksella oli vahvin yhteys metakognitiivisten uskomusten kokonaisuuteen, mutta yhteys myös metakognitiivisten uskomusten osa-alueisiin, lukuun ottamatta vain kognitiivista itseluottamusta. Kognitiivisen itseluottamuksen osa-alue käsittelee pääosin oman muistin toimintaan liittyviä uskomuksia ja kun huomioidaan muistin toimintojen heikkeneminen vanhetessa, niin vaikuttaa loogiselta, etteivät vanhemmat ja kokeneemmat opettajat ole nuorempia ja kokeneempia itsevarmempia oman muistinsa toiminnasta. Vanhemmilla ja kokeneemmillä opettajilla ilmeni siis vähemmän haitallisia metakognitiivisia uskomuksia sekä kokonaisuutena että lähes kaikilla osa-alueilla, joten tulokset tukevat pääosin asetettua hypoteesia, että ikä ja työkokemus suojaavat haitallisilta metakognitiivisilta uskomuksilta. Tuloksista voidaan päätellä iän ja työkokemuksen tukevan yksilön mahdollisuuksia kehittää omia metakognitiivisia uskomuksiaan hyödyllisemmiksi tai ainakin suojaamaan itseään haitallisilta uskomuksilta. Myös Vaezi ja Fallah (2011, 1126) havaitsivat tutkimuksessaan vanhemmilla ja kokeneemmillä opettajilla hyödyllisempiä metakognitiivisia uskomuksia.

8.1.2 Työuupumus opettajilla

Toisessa tutkimuskysymyksessä käsiteltiin opettajien työuupumusta kokonaisuutena erikseen sekä yhteydessä opettajaryhmään, ikään ja työkokemukseen. Työuupumuksen eri osa-alueet olivat yhteydessä työuupumuksen kokonaisuuteen, joten emotionaalisen väsymyksen, riittämättömyyden tunteen ja tunnepohjaisen oppilaista etäännyttämisen voidaan tulkita näyttyvän opettajilla osana työuupumuksen oireyhtymää. Myös Kalimo ym. (2006) toteavat eri osa-alueiden voivan oireilla erikseen, mutta vakavassa

työuupumuksessa havaitaan yleensä kaikkien osa-alueiden oireita (Kalimo ym., 2006, 10). Tutkimustulosten mukaan kaikki opettajat olivat keskimäärin lievästi työuupuneita. Kokonaisuudessaan lievää työuupumusta koki vastaajista hieman yli puolet ja vakavaa työuupumusta noin seitsemän prosenttia. Tulos on Santavirran ym. (2001) tutkimusta korkeampi, jossa opettajista uupuneita oli alle viidesosa ja vakavasti uupuneita vain neljä prosenttia (Santavirta ym. 2001, 43). Runsas kolmasosa vastaajista ei kokenut työuupumusta. Tämän tutkimuksen tuloksissa työuupumusta esiintyi myös enemmän kuin esimerkiksi Hakasen (2004) mukaan, joka arvioi Länsi- ja Itä-Euroopassa keskimäärin kolmanneksen opettajista oireilevan työuupumuksesta (Hakanen, 2004, 252). Arvidssonin ym. (2016) tutkimuksessa Ruotsissa vakavaa työuupumusta esiintyi muutamalla prosentilla vähemmän kuin tässä tutkimuksessa (Arvidsson ym., 2016, 6–8). Voidaan siis epäillä, että suomalaiset opettajat kärsivät työuupumuksesta keskimäärin hieman enemmän kuin muualla Euroopassa ja että opettajien työuupumus on kasvussa.

Työuupumuksen osa-alueista opettajilla näytti esiintyvän eniten emotionaalista väsymystä ja vähiten depersonalisaatiota, eli yksittäin tarkasteltuna opettajat olivat enimmäkseen henkisesti ylirasittuneita, mutta suhtautuivat silti tunteellisesti oppilaiden koulumenestykseen ja hyvinvointiin. Emotionaalisen väsymyksen nähdäänkin usein edeltävän depersonalisaatiota (Greenglass, 2010, 716), joten emotionaalista väsymystä esiintyvillä voi ilmentyä depersonalisaation oireita vasta myöhemmin. Työuupumuksen osa-alueista emotionaalisen väsymyksen ja depersonalisaation välinen yhteys oli kuitenkin vahvin, eli opettajien ylirasittuneisuuden voidaan todeta liittyvän tunnepohjaiseen etääntymiseen oppilaista. Myös Horn ja Schaufeli (1998) havaitsivat vahvan yhteyden emotionaalisen väsymyksen ja depersonalisaation välillä (Horn & Schaufeli, 1998, 28–29). Opettajilla työhyvinvointiongelmat ilmenevät usein heikentyneenä työhön sitoutumisena ja depersonalisaatio liittyy työuupumuksen osa-alueista eniten työhön sitoutumiseen (Hakanen, 2004, 253–254). Työhön sitoutuminen sopivasti säädeltyinä ehkäisee uupumista, mutta ylisitoutuminen lisää työuupumuksen riskiä. (Santavirta ym., 2001, 4–5). Opettajien voi olla hankala tuntea omat työhön sitoutumisen rajat niin, ettei se toimisi työuupumisen ehkäisijänä eikä aiheuttajana.

Työuupumuksen ei havaittu olevan yhteydessä opettajaryhmään, eli luokan-, aineen-, ja erityisopettajien työuupumuksessa ei vaikuta olevan eroja tutkimustulosten perusteella. Tulokset poikkesivat aiemmista tutkimuksista (Shamstalab ym., 2014; Szigeti ym., 2017), joissa erityisopettajien on havaittu kokevan muita opettajaryhmiä enemmän työuupumusta (Shamstalab ym., 2014, 97; Szigeti ym., 2017, 536). Tuloksista havaittiin

sekä iän että työkokemuksen olevan erikseen tarkasteltuina yhteydessä työuupumukseen. Iäkkäämmillä vastaajilla esiintyi merkitsevästi vähemmän emotionaalista väsymystä, depersonalisaatiota sekä kokonaisvaltaista työuupumusta, mikä vahvisti hypoteesin, että työuupumusta esiintyy yleisemmin nuoremmilla ja vähemmän työkokemusta omaavilla opettajilla. Chang (2009) on havainnut laajassa tutkimuskirjallisuuskatsauksessa vastaavia tuloksia, vaikka iän ei ole aina raportoitu olevan merkitsevästi yhteydessä työuupumukseen (Chang, 2009, 199–200). Ainakin Hornin ja Schaufelin (1998) tutkimuksessa esitettiin päinvastaisia tuloksia, kun he havaitsivat kaikkia työuupumuksen osa-alueita esiintyvän enemmän vanhempien kuin nuorempien opettajien keskuudessa. Lisäksi yli 20 vuotta työkokemusta omaavien keskuudessa työuupumusta esiintyi enemmän kuin vähemmän kokeneilla. (Horn & Schaufeli, 1998, 34–39.) Tässä tutkimuksessa työkokemuksen havaittiin kuitenkin suojaavan merkitsevämmin depersonalisaatiolta kuin iän, joka suojasi myös merkitsevästi. Kokeneilla opettajilla voidaan siis tämän tutkimuksen tulosten pohjalta tulkita olevan todennäköisemmin tuntevan vahvemmin vastuuta oppilaiden koulumenestyksestä ja hyvinvoinnista, kuin vain vanhemmilla mutta vähemmän kokeneilla opettajilla. Kalimo ym. (2006) pohtivat nuorten työntekijöiden asettavan uransa alussa työhön toteuttamattomissa olevia odotuksia (Kalimo ym., 2006, 15). Eteläpelto ym. (2015) mukaan aloittavilla opettajilla on vähän mahdollisuuksia vaikuttaa koulun toimintatapoihin ja toteuttaa omia ideoitaan, jolloin he kokevat usein identiteetin ristiriitaa ensimmäisten työvuosiensa aikana. (Eteläpelto ym., 2015, 673.) Koska työssä koetut ristiriidat lisäävät työn kuormittavuutta ja lisäävät työuupumuksen riskiä (Santavirta ym., 2001, 4–5), voidaan myös vähäisten vaikutusmahdollisuuksien työyhteisössä arvioida selittävän nuorempien opettajien yleisempää työuupumusta.

8.1.3 Metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteys opettajilla

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä yhdistettiin edeltävät tutkimuskysymykset tarkastellen opettajien metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyttä keskenään sekä yhteyden eroja opettajaryhmien (luokan-, aineen- ja erityisopettajat), iän ja työkokemuksen välillä.

Tutkimustuloksissa useimpien haitallisten metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen osa-alueiden välillä havaittiin hypoteesin mukaisesti yhteys. Haitallisten metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteys oli pääosin vahvempi niiden

kokonaisuuksina, kuin kokonaisuuksien yhteydet eri osa-alueisiin tai pelkkien osa-alueiden väliset yhteydet. Tulosten pohjalta voidaan siis todeta, ettei yksittäistä osa-alueita ole tarpeellista korostaa, kun tarkastellaan opettajien haitallisten metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyttä, vaan tarkastelu voidaan perustaa niiden kokonaisuuksiin. Haitallisten metakognitiiviset uskomukset ja työuupumus olivat yhteydessä toisiinsa kuitenkin myös osa-alueittain. Vahvin yhteys eri osa-alueiden välillä oli negatiivisilla uskomuksilla murehtimisen hallitsemattomuudesta ja emotionaalisella väsymyksellä. Selkein haitallisten metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen osa-alueiden yhteys ilmeni opettajilla siis siten, että oman murehtimisen haitallisuuteen ja hallitsemattomuuteen uskovat kokivat enemmän yllätyksellisyyttä ja henkistä väsymystä.

Negatiivisten uskomusten elämänhallinnasta on aikaisemmissa tutkimuksissa (Hakanen, 2004) havaittu liittyvän esimerkiksi työuupumukseen ja masentuneisuuteen (Hakanen, 2004, 143.) Tämä voi osin selittää murehtimisen haitallisuuteen ja hallitsemattomuuteen uskovien opettajien vahvempaa taipumusta yllätyksellisyyteen. Yleisesti työuupumusta on todettu esiintyvän enemmän pakkoajatteluun, ulkoisen kontrollin tunteeseen ja sitkeyden puuttumiseen taipuvilla yksilöillä (Maslach & Leiter, 2009, 370), mikä sopii myös tähän tutkimustulokseen. Myös Szigeti ym. (2017) tutkimuksen mukaan masentuneisuus ja työuupumus ovat selvästi yhteydessä, mutta yhteyden laatu on epäselvä (Szigeti ym., 2017, 537). Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on todettu voivan johtaa masentuneisuuteen (Wells & Papageorgiou, 2005, 15), mikä tarjoaa yhden mahdollisen selityksen yhteydelle, jos oletetaan työuupumukseen liittyvän masentuneisuuden kehittyneen alkujaan haitallisista metakognitiivisista uskomuksista. Hakasen (2004) mukaan työuupumuksesta kehittyy kuitenkin useammin masennusta, kuin päinvastoin (Hakanen, 2004, 25). Haitalliset metakognitiiviset uskomukset lisäävät kuitenkin työn kuormitusta ja edesauttavat työuupumusta (Larrivee, 2012, 94–95). Haitallisten metakognitiivisten uskomusten on aiemmin todettu olevan yhteydessä myös henkiseen uupumukseen ja ennustavan uupuneisuutta tai vatvovaa ajattelua merkitsevämmin kuin yksittäiset negatiiviset tunnetilat (Maher-Edwards ym., 2010, 315).

Tuloksissa tiettyyn opettajaryhmään (luokan-, aineen- ja erityisopettajat) kuulumisen ei havaittu olevan yhteydessä metakognitiivisiin uskomuksiin tai työuupumukseen. Metakognitiivisissa uskomuksissa ei havaittu eroja myöskään tarkastellessa opettajaryhmään kuulumista ja työuupumusta yhdessä. Luokan-, aineen- ja

erityisopettajien metakognitiivisissa uskomuksissa ja työuupumuksessa ei siis vaikuta olevan eroja, joten taipumuksia pakkoajatteluun tai työuupumuksen kokemiseen ei voida selittää tiettyyn opettajaryhmään kuulumisella.

Opettajista muodostui neljä toisistaan poikkeavaa ryhmää, kun määritteleviä ominaisuuksia olivat metakognitiiviset uskomukset ja työuupumus kokonaisuuksina sekä ikä ja työkokemus. Ryhmittelyssä ei havaittu yhteyttä opettajaryhmään, eli luokan-, aineen- tai erityisopettajien asema ei korostunut missään ryhmässä. Ryhmittelyn tulokset vahvistivat edelleen hypoteesia siitä, että iäkkäämmät ja kokeneemmat opettajat omaavat vähiten haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja kokevat vähiten työuupumusta. Nuorimmat ja kokemattomimmat opettajat sen sijaan omasivat eniten haitallisia metakognitiivisia uskomuksia ja olivat eniten työuupuneita. Toisaalta ryhmittelyssä havaittiin myös vaihtelua, jossa toiseksi nuorempien ja toiseksi vähemmän työkokemusta omaavilla opettajilla esiintyi vähemmän sekä haitallisia uskomuksia että työuupumusta, kuin toiseksi vanhimmilla ja toiseksi kokeneimmilla opettajilla. Ryhmittelyn tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että haitallisia metakognitiivisia uskomuksia omaavilla opettajilla esiintyy yleensä enemmän työuupumusta, mutta niiden yhteys ikään ja työkokemukseen ei ole yksiselitteinen. Santavirta ym. (2001) pohtivat ahdistuneisuuden, jota myös haitalliset metakognitiiviset uskomukset voivat aiheuttaa (Wells & Papageorgiou, 2005, 15), estävän ammatillista kehitystä ja johtavan uupumiseen. Masennuksen ja ahdistuneisuuden on todettu olevan vuorovaikutuksessa työuupumuksen kanssa, mutta suhteen laatu on epäselvä monien yksilökohtaisten vaikuttimien takia (Vartiainen, 2011, 5), kuten todettiin myös Szigeti ym. (2017) tutkimuksessa (Szigeti ym., 2017, 537). Sama työtehtävä saattaa yksilön uskomuksista riippuen näyttäytyä toisella positiivisena haasteena ja toiselle pelkkänä uhkana (Ashkanasy ym., 2003, 2) ja ihmisen hyvinvointi on kokonaisuus, johon vaikuttavat monet yksityiselämän seikat (Kalimo ym., 2006, 11). Kaikissa tutkimuksissa nimenomaan ikä ei olekaan ollut yhteydessä työuupumukseen (Chang, 2009, 199–200) ja myös tästä tutkimuksesta poikkeavia tuloksia on havaittu (Horn & Schaufeli, 1998, 34–39). Sen sijaan esimerkiksi neuroottisuutta ja pakkoajattelua työuupumukseen yhdistäneet tutkimukset (Larrivee, 2012; Maslach & Leiter, 2009) vaikuttavat poikkeuksetta havainneen merkitseviä yhteyksiä niiden välillä (Larrivee, 2012, 18–20; Maslach & Leiter, 2009, 370).

Tuloksissa metakognitiivisilla uskomuksilla havaittiin olevan yhteyksiä myös iän ja opettajaryhmän sekä iän ja työuupumusasteen yhteisvaikutuksiin, missä havaittiin vanhempien opettajien omaavan nuorempia vähemmän haitallisia metakognitiivisia

uskomuksia sekä eri työuupumusasteissa että opettajaryhmissä. Vastaavia tuloksia saatiin, kun ikä korvattiin työkokemuksella. Iän ja työuupumuksen yhteisvaikutus metakognitiivisiin uskomuksiin oli vahvempi, kuin iän ja opettajaryhmän. Tämä tulos vahvisti tutkimusongelmien hypoteeseja siitä, että ikä ja työuupumus ovat yhteydessä metakognitiivisiin uskomuksiin, mutta antoi ensimmäisenä havaintona merkitsevyyttä myös opettajaryhmään kuulumiselle. Ikään yhdistettynä työuupumusta voidaan siis pitää opettajaryhmää vaikuttavampana tekijänä haitallisten metakognitiivisten uskomusten muodostumisessa. Aiemmin tässä tutkimuksessa havaittiin sekä iän että työuupumuksen olevan erilläänkin yhteydessä metakognitiivisiin uskomuksiin, toisin kuin opettajaryhmään kuulumisen. Iän ja työkokemuksen voidaan siis päätellä oleva yhteydessä metakognitiivisiin uskomuksiin siten, että muitakin ominaisuuksia lisäämällä yhteys säilyy. Ikä ja työkokemus voivat olla yhteydessä metakognitiivisiin uskomuksiin monesta eri syystä. Kokemattomilla opettajilla on esimerkiksi koulun arkitodellisuudessa usein suurempia haasteita suoriutua työstä ilman alisuoriutumisen tunnetta ja ahdistusta. Lisäksi työuransa alussa opettajilla on usein heikot vaikutusmahdollisuudet työyhteisössä ja he joutuvat usein kokemaan ristiriitoja identiteetin ja työn välillä sekä, mikä taas lisää työuupumuksen riskiä (Eteläpelto ym., 2015, 672–673; Santavirta ym., 2001, 43.) Toisaalta opetus- ja kasvatusalalle kouluttautuneet kokivat 2–10 vuotta opintojen päättymisen jälkeen oppineensa tärkeimmät työssä tarvittavat taidot itse työssä. Metakognitiivisen ajattelun nähdään myös kehittyvän vuorovaikutuksessa kokemuksellisen tiedon kanssa. (Tynjälä, 2008, 10–17.)

8.2 Tulosten luotettavuus ja tutkimuksen eettisyys

Kaikki tutkittavat olivat täysi-ikäisiä ja osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti. Tässä tutkimuksessa noudatettiin käytännössä soveltuvin osin ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK, 2012, 2019). Vastaajilla oli vapaaehtoisuuden lisäksi mahdollisuus peruuttaa osallistumisensa tutkimukseen missä vaiheessa tahansa sekä saada tietoa tutkimuksen sisällöstä. Tutkimuksen tavoitteista ja osallistumisen ehdoista tiedotettiin saatekirjeessä. Kerättyjä henkilötietoja käsiteltiin luottamuksellisesti ja asianmukaisesti. Tutkimusaineistoa ei myöskään avattu henkilökohtaisen ja arkaluonteisen aiheen vuoksi ulkopuolisille lukuun ottamatta tutkimusraportissa esitettyjä tuloksia. Omaehtoinen osallistuminen verkkokyselyyn antaa vapauden valita itselleen

sopivan ajan ja paikan vastaamiselle, mutta toisaalta vastaajien antamien tietojen oikeellisuudesta ja yksilöllisten vastaustilanteiden vaikutuksista tulosten luotettavuuteen ei voida olla täysin varmoja kontrollin puutteen vuoksi.

Tutkimuksessa käytetyissä kyselyissä esiintyy useita abstrakteja ilmaisuja kuten ”murehtiminen, ajatusten kontrolli, tunnepohjainen, uupunut”, joita voidaan tulkita subjektiivisesti hieman eri merkityksin. Vaikka tässä tutkimuksessa teoreettiset käsitteet, kuten metakognitiiviset uskomukset ja työuupumus sekä niiden osa-alueet on pyritty operationalisoimaan, niin vastaajien omiin tulkintoihin on hankala vaikuttaa. Kyselytutkimuksessa asenteiden ja arvojen mittaaminen onkin haastavaa, välittää käsitteet vastaajalle niin, ettei niiden merkityksiä tarvitsisi arvailla yleistiedon pohjalta. (Vehkalahti, 2014, 18–20.)

Aiempiin tutkimuksiin tutustuessa ei havaittu täsmälleen tätä tutkimusta vastaavaa mittarien vertailua opettajien metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen yhteyden tarkastelussa, mikä voi heikentää havaittujen tulosten luotettavuutta. Sen sijaan niiden yhteyttä on tarkasteltu samoilla mittareilla esimerkiksi hoitoalan työntekijöillä (Lenzo, Indelicato, Grisolia, Toffle & Quattropani, 2016). Vertaisarvioitua tutkimusta samojen mittarien yhteydestä on siis tehty, vaikka ei suoraan opetusalaalla. Tässä tutkimuksessa käytetyt mittarit todettiin kuitenkin luotettaviksi tilastollisissa testeissä ja samoin mittarien luotettavuutta tukevat myös aiemmat tutkimukset (Wells & Cartwright-Hatton, 2004; Quattropani ym., 2018; Szigeti ym., 2017; Hawrot & Koniewski, 2018).

8.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Taustamuuttujien, kuten iän, työkokemuksen tai opettajaryhmän yhteyksistä metakognitioon tai työuupumukseen ei tässä tutkimuksessa käytettävillä menetelmillä voida tehdä tarkempia johtopäätöksiä, mutta jo yhteyksien todentaminen toivottavasti motivoi jatkotutkimuksiin tai tarjoaa lisänäyttöä sille, että opettajat todella tarvitsevat yksilöllistä ammatillista tukea jaksakseen työelämässä. Tuloksia etenkin nuorempien ja vähän kokemusta omaavien, eli juuri työelämään siirtyneiden haitallisista metakognitiivisista uskomuksista ja työuupumuksesta voidaan hyödyntää, kun halutaan kohdentaa tukea ja tarjota lisää voimavaroja niitä eniten tarvitseville.

Yksilö voi kuitenkin vaikuttaa omiin uskomuksiinsa kehittämällä itsesäätelyään. Tavoitteena on rakentaa uskomuksista järjellisempiä ja harjoitella hyödyllisiä tunnereaktioita eikä pyrkiä hallitsemaan niitä pakonomaisesti. (Larrivee, 2012, 94–95.)

Itsesäätelyn kehittäminen työssä edellyttää sen sijaan vahvaa ammattiosaamista (Ruohotie, 2010, 111). Tämän tutkimuksen tuloksia ja mahdollisten jatkotutkimusten hyödyntämistä voitaisiin harkita myös opettajien täydennyskoulutuksen tukena. Mikkola (2015) painottaakin, että tutkijoiden ja koulujen pitäisi olla aktiivisemmin vuorovaikutuksessa ja kyseenalaistaa nykyisen opettajien täydennyskoulutuksen tutkimusperusteisuuden. Opettajien ammatillisen kehityksen tuki kaipaisi lisähuomiota, kun heidän osaamiseltaan vaaditaan jatkuvasti päivitystä. (Mikkola, 2015, 707–709.)

Jatkotutkimuksissa opettajien metakognitiivisia uskomuksia ja työuupumusta voidaan selvittää tarkemmin isommilla aineistoilla ja toistuvilla mittauksilla, sekä yhdistää laadullisia tutkimusmenetelmiä esimerkiksi metakognitiivisten uskomusten taustalla vaikuttavien syiden lähempään tarkasteluun. Näin voitaisiin saada tarkempia tuloksia esimerkiksi yksilöllisistä syy-seuraussuhteista haitallisten metakognitiivisten uskomusten ja työuupumuksen ilmenemisestä ja tehdä lisää päätelmiä siitä, minkälaista tukea opettajille voitaisiin tarjota haitallisten metakognitiivisten uskomusten muuttamiseksi ja työuupumuksen ehkäisemiseksi tai helpottamiseksi. Hyödylliset selviytymismekanismit suojaavat yksilötasolla työuupumukselta myös opettajia (Greenglass, 2007, 716), vaikka Maslach ja Leiter (2007, 370) toteavat yksilötason interventioiden olevan tehottomampia, kuin yhteisötason interventiot. Jatkotutkimuksiin voidaan siis ehdottaa Changin (2009) mukaisesti yksilöllisten ja yhteisöllisten tekijät yhdistävää tutkimusasetelmaa (Chang, 2009, 197). Jatkotutkimuksissa tulisi edelleen huomioida opettajaryhmän ja sukupuolen tai vaikka koulutustaustan tarkastelua, jotta niiden yhteydet metakognitiivisiin uskomuksiin ja työuupumukseen voidaan mahdollisesti poissulkea luotettavammin.

LÄHTEET

Ashkanasy, N., Ashton-James, C. & Jordan, P. (2003). Performance Impacts of Appraisal and Coping with Stress in Workplace Settings: The Role of Affect and Emotional Intelligence. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies*, 3, 1–43.

Arslan, S. (2014). An Investigation of the Relationships between Metacognition and Self-Regulation with Structural Equation. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(3), 603–611.

Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J. & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers - a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16(1), 823.

Benita, M., Shibaz, L. & Butler, R. (2019). Outcomes and Antecedents of Teacher Depersonalization: The Role of Intrinsic Orientation for Teaching. *Journal of Educational Psychology*, 111(6), 1103–1118. American Psychological Association.

Capobianco, L. (2016). *Metacognition, Stress & Recovery*. Väitöskirja, The University of Manchester for the degree of Doctor of Philosophy in Clinical Psychology in the Faculty of Biology, Medicine, and Health.

Capobianco, L., Heal, C., Bright, M. & Wells, A. (2019). What Comes First Metacognition or Negative Emotion? A Test of Temporal Precedence. *Original Research, Frontiers in Psychology*.

Carciofo, R., Song, N., Du, F., Wang, M. & Zhang, K. (2017). Metacognitive beliefs mediate the relationship between mind wandering and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 107, 78–87.

Chang, M. (2009). An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers. *Educational Psychology Review*, 21(3), 193–218.

Denton, E., Chaplin, W. F. & Wall, M. (2015). Teacher Burnout: A Comparison of Two Cultures Using Confirmatory Factor and Item Response Models. *NIH Public Access, Int J Quant Res Educ.*, 1(2), 147–166.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2015). How do novice teachers in Finland perceive their professional agency? *Teachers and Teaching: Teachers' Professional Agency in Contradictory Times*, 21(6), 660–680.

Fergus, T. A. & Bardeen, J. R. (2017). *The Metacognitions Questionnaire–30: An Examination of a Bifactor Model and Measurement Invariance Among Men and Women in a Community Sample*. Auburn University: Sage.

Flavell, J. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive–developmental inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906–911.

Flavell, J. (2004). Theory of mind development: retrospect and prospect. *Merrill-Palmer Quarterly*, 50(3), 274–290.

Gkika, S. & Wells, A. (2015). How to Deal with Negative Thoughts? A Preliminary Comparison of Detached Mindfulness and Thought Evaluation in Socially Anxious Individuals. *Cognitive Therapy and Research*, 39(1), 23–30.

Green, P. (2015). *Teaching Critical Thinking for Lifelong Learning*. Teoksessa: Davies, M. & Barnett, R. (toim.) (2015). *The Palgrave Handbook of Critical Thinking in Higher Education*, 107–122. New York: Palgrave Macmillan.

Greenglass, E. (2010). Teaching and Stress. *Encyclopedia of Stress*, 713–717. Cambridge: Academic Press.

Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hawrot, A. & Koniewski, M. (2018). Factor Structure of the Maslach Burnout Inventory–Educators Survey in a Polish-Speaking Sample. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 515–530.

Holmberg, N. (2005). Zen, mindfulness ja vaeltava mieli. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* (2), 72–93. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys.

Horn, J.E. van & Schaufeli, W.B. (1998). Maslach Burnout Inventory: The Dutch Educators Survey (MBI-NL-ES) Psychometric evaluations. Utrecht University: Department of Social and Organizational Psychology.

Juselius, S. (2012). Metakognitiivisten toimintojen arvioiminen terapian suunnittelun apuna. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* (9), 4–25. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys.

Juvakka, T. (2011). Tietoisuustaitojen oppiminen työhyvinvoinnin tueksi. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* (1), 45–59. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys.

Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. (2006). Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kallio, E. & Kivistö, S. (2013). *Mieli työssä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Lahtela, A. (2008). Moodien muutos terapiassa – uusi perspektiivi omiin ajatuksiin ja uskomuksiin. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* (5), 3–30. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys.

Larrivee, B. (2012). *Cultivating teacher renewal guarding against stress and burnout*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Lenzo, V., Indelicato, F., Grisolia, E., Toffle, M. E. & Quattropani, M. C. (2016). The burnout syndrome in palliative home care workers: the role of coping strategies and metacognitive beliefs. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology MJCP*, 4(1), 1-14.

Maher-Edwards, L., Fernie, B., Murphy, G., Wells, A. & Spada, M. (2011). Metacognitions and negative emotions as predictors of symptom severity in chronic fatigue syndrome. *Journal of Psychosomatic Research*, 70(4), 311–317.

Maslach, C. & Leiter, M.P. (2007) Burnout. *Encyclopedia of Stress*, 371–386. Cambridge: Academic Press.

Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory Third Edition. *Evaluating Stress: A Book of Resources*, 191–218. Lontoo: Scarecrow Press.

Mikkola, A. (2015). Mitä kuuluu opettajalle? *LUMAT*, 3(6), 702–710.

Mäkinen, K. (1998). Opetustyön kuormittavuus ja sen seuraamuksia ammatillisessa koulutuksessa. Väitöskirja, Tampereen yliopisto.

Pölönen, H. 2018, Professori: Opettaja, ole armollinen itsellesi – 5 vinkkiä! [verkkodokumentti]. Julkaisuaika: 24.9.2018. Saatavilla: <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2018/professori-opettaja-ole-armollinen-itsellesi--5-vinkkia/>. [Viitattu 29.4.2020.]

Quattropani, M. C., Lenzo, V. & Filastro, A. (2018). The Role of Metacognition in Multiple Sclerosis: A Clinical Study and Assessment of Possible Correlation with Anxiety, Depression and Coping Strategies. *Euromediterranean Biomedical Journal*, 13(09), 39–45.

Ramos-Cejudo, J., Salguero M. J. & Cano-Vindel, A. (2013). Spanish Version of the Meta-Cognitions Questionnaire 30 (MCQ-30). *Spanish Journal of Psychology*, 16(95), 1–8.

Ruohotie, P. (2010). Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa: *Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*, 106–122. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Salkind, N. J. (2010). *Encyclopedia of research design, 1637–1638*. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. (2001). *Nyt riittää – Raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173. Helsinki: Yliopistopaino.

Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z. & Ramaci, T. (2014). *Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an empirical study*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 116. 1227–1231.

Sellers, R., Gawęda, Ł., Wells, A. & Morrison, A. (2016). *The role of unhelpful metacognitive beliefs in psychosis: Relationships with positive symptoms and negative affect*. *Psychiatry Research*, 246, 401–406.

Semerci, Ç. & Elaldi, S. (2014). *The Roles of Metacognitive Beliefs in Developing Critical Thinking Skills*. *Bartın Üniversitesi Egitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 317–333.

Shamstalab, R., Akbari, B. & Mosavi, S. (2014). *The Comparison of Burnout, Psychological Well-Being and Meta-Cognitive Beliefs in Teachers of Normal and Exceptional Schools*. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(6), 91–100.

Steinberg, M. (2007). *Depersonalization: Systematic Assessment*. *Encyclopedia of stress*, 736–740. Cambridge: Academic Press.

Syrjäläinen, E. (2002). *Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus*. Tampereen yliopiston opettajankoulutuksen julkaisuja.

Szigeti, R., Balázs, N., Bikfalvi, R. & Urbán, R. (2017). Burnout and depressive symptoms in teachers: Factor structure and construct validity of the Maslach Burnout inventory-educators survey among elementary and secondary school teachers in Hungary. *Stress and Health*, 33(5), 530–539.

Tikkanen, T. (2018). Monen opettajan mieli kipuilee, mutta uskaltaako siitä kertoa muille [verkkodokumentti]. Julkaisuaika: 19.10.2018. Saatavilla:

<https://www.opettaja.fi/tyossa/monen-opettajan-mieli-kipuilee-mutta-uskaltaako-siita-kertoa-muille/>.

[Viitattu 29.4.2020.]

TE -palvelut. (2020). Ammatit – opetusala [verkkosivu]. Saatavilla:

<http://www.ammattinetti.fi/ammait/alahaku/9/1>. [Viitattu 29.4.2020.]

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, TENK. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3, 2019.

Tynjälä, P. (2008). Työelämän asiantuntijuus ja yliopistopedagogiikka. Luentosarja 14.5.2008 Oulun yliopistossa (<https://docplayer.fi/15862609-Tyoelaman-asiantuntijuus-ja-yliopistopedagogiikka-paivi-tynjala.html>). Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2011). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopisto.

Vaezi, S. & Fallah, N. (2011). The Relationship between Emotional Intelligence and Burnout among Iranian EFL Teachers. *Journal of Language Teaching and Research*, 2(5), 1122–1129.

Van Veldhoven, M. & Van Daalen, G. (2009). The Role of Personality and Coping Style in Burnout Development: A Study on Need for Recovery from Work. *Psychology of Burnout: Predictors and Coping Mechanisms*, 91–109.

Vartiainen, A. (2011). Työuupumuksen yksilölliset tekijät ja uusiutuminen haitallisten skeemojen ja selviytymiskeinojen näkökulmasta. *Kognitiivisen psykoterapian verkkolehti* (1), 4–19. Kognitiivisen psykoterapian yhdistys.

Waters, S. & Schneider, W. (2010). Metacognition, Strategy Use, and Instruction. Teoksessa Schneider, W. (toim.) (2010). *Metacognition and Memory Development in Childhood and Adolescence*. New York: Guilford Press.

Weber, F. & Exner, C. (2013). Metacognitive Beliefs and Rumination: A Longitudinal Study. *Cognitive Therapy and Research*, 37(6), 1257–1261.

Wells, A. & Cartwright-Hatton, S. (2004). A short form of the metacognitions questionnaire: properties of the MCQ-30. *Behaviour Research and Therapy* Vol. 42, 385–396.

Wells, A. & Matthews, G. (1994). *Attention and Emotion: A Clinical Perspective*. Hove: Lawrence Erlbaum.

Wells, A. & Papageorgiou, C. (2004). Metacognitive Therapy for Depressive Rumination. Teoksessa Papageorgiou, C. & Wells A. (toim.) *Depressive Rumination: Nature, Theory and Treatment*. Chichester: Wiley.

Yılmaz, A., Gençöz, T. & Wells, A. (2011). The temporal precedence of metacognition in the development of anxiety and depression symptoms in the context of life-stress: A prospective study. *Journal of Anxiety Disorders*, 25(3), 389–396.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake

Ikä (avoin kohta)

Sukupuoli (vaihtoehdot: nainen, mies, muu, en halua sanoa)

Koulutustausta (avoin kohta)

Nykyinen ammatti Huom. lisää tekstikenttään tarvittava lisätieto (vaihtoehdot: luokanopettaja + luokka-aste, aineenopettaja + oppiaine, erityisopettaja + oppiaine)

Työkokemus nykyisessä ammatissa (vastaus vv/kk)

Työkokemus opetusallalla yhteensä (vastaus vv/kk)

MCQ-30

Miten seuraavat väittämät kuvaavat omia uskomuksiasi liittyen murehtimiseen, ajatuksiin ja muistiin? Vastaa kaikkiin numeroituihin väittämiin. (1 = huonosti, 2 = melko huonosti, 3 = melko hyvin, 4 = hyvin)

1. Murehtiminen auttaa välttymään ongelmilta tulevaisuudessa.
2. Murehtimiseni on haitallista.
3. Mietin paljon omia ajatuksiani.
4. Murehtiminen voi tehdä minut kipeäksi.
5. Kun ajattelen ongelmaa, niin tiedostan ajatteluni polkuja ja siihen vaikuttavia mielikuviani.
6. Jos en puutu murehtimaani asiaan ja se tapahtuisi, tuntisin siitä syyllisyyttä.
7. Murehtiminen on tarpeellista järjestelmällisyydelleni.
8. Luottamukseni sana- tai nimimuistiini on heikko.
9. Murehtiminen jatkuu, vaikka yritän lopettaa sen.
10. Murehtiminen auttaa selvittämään asioita mielessäni.
11. En pysty sivuuttamaan murehtivaa ajatteluani.
12. Seuraan ajatusteni kulkua.

13. Minun tulisi hallita ajatuksiani jatkuvasti.
14. Muistini voi johtaa minut harhaan.
15. Murehtiminen voi ajaa minut suunniltani.
16. Olen jatkuvasti tietoinen omasta ajattelustani.
17. Minulla on heikko muisti.
18. Kiinnitän tarkkaan huomiota mieleni toimintaan.
19. Murehtiminen auttaa minua toimimaan.
20. Ajatusten kontrollin puute on heikkous.
21. Aloittaessani murehtimisen en voi lopettaa sitä.
22. Hallitsemattomat ajatukseni ovat rangaistavia.
23. Murehtiminen auttaa minua ratkaisemaan ongelmia.
24. Luottamukseni paikkojen muistamiseen on heikko.
25. Tiettyjä ajatuksia on haitallista miettiä.
26. En luota muistiini.
27. Jos en osaisi hallita ajatuksiani, en suoriutuisi tehtävistäni.
28. Murehtiminen auttaa minua työskentelemään hyvin.
29. Luottamukseni omien tekojeni muistamiseen on heikko.
30. Tarkastelen ajatuksiani jatkuvasti.

MBI-ES

Seuraavat väittämät kuvaavat työhön liittyviä tunteita. Mieti ilmeneekö sinulla kyseistä tuntemusta työssäsi. Valitse vastausvaihtoehdoista se, joka kuvaa kohdallasi parhaiten kyseisen tuntemuksen ilmenemisen yleisyyttä. Vaihtoehdot tuntemuksen ilmenemisen kuvaamiseksi ovat asteikolla 0 (= ei koskaan) - 5 (= joka päivä).

1. Koen olevani tunnepohjaisesti hyvin väsynyt työstäni.
2. Tunnen itseni loppuunkulutetuksi työpäivän päätteeksi.
3. Tunnen itseni uupuneeksi, kun herään aamulla ja joudun kohtaamaan uuden työpäivän.
4. Kykenen helposti ymmärtämään, miten oppilaani suhtautuvat asioihin.
5. Minusta tuntuu, että kohtelen joitain oppilaita kuin he olisivat persoonattomia objekteja.

6. Kokopäiväinen ihmisten parissa työskenteleminen on minulle todella kuormittavaa.
7. Käsittelen oppilaideni ongelmia hyvin tehokkaasti.
8. Tunnen olevani loppuunpalanut työstäni.
9. Tunnen vaikuttavani positiivisesti muiden ihmisten elämään työni kautta.
10. Minusta on tullut tunteettomampi ihmisiä kohtaan sen jälkeen, kun aloitin tämän työn.
11. Olen huolissani, että tämä työ kovettaa minua tunnepohjaisesti.
12. Tunnen itseni hyvin energiseksi.
13. Tunnen turhautumista työni takia.
14. Tunnen tekeväni liian kovasti hommia työssäni.
15. En oikeastaan välitä siitä, mitä osalle oppilaistani tapahtuu.
16. Ihmisten kanssa suoraan työskenteleminen asettaa minulle liikaa stressiä.
17. Pystyn helposti luomaan rennon ilmapiirin oppilaideni kanssa.
18. Tunnen itseni innostuneeksi sen jälkeen, kun olen työskennellyt tiiviisti oppilaideni kanssa.
19. Olen saavuttanut monia vaivan arvoisia asioita työssäni.
20. Tunnen kärsivällisyyteni olevan täysin lopussa.
21. Käsittelen emotionaalisia ongelmia hyvin rauhallisesti työssäni.
22. Tunnen oppilaideni syyttävän minua joistain heidän ongelmistaan.

Avoin palaute:

Jäikö jokin väittämä kovin epäselväksi? Mikä?

Avoin kysymys:

Mitä tekemistä yleensä suosit vapaa-ajalla, kun tahdot helpottaa mahdollisesti työstä johtuvaa uupumusta? Tai mikäli et koe uupumusta, niin sen ennaltaehkäisemiseksi?

Liite 2. Saatekirje aineistonkeruussa

Tervehdys kaikille!

Etsin osallistujia gradututkimukseni verkkokyselyyn, jonka kohderyhmänä ovat luokan-, aineen- ja erityisopettajat. Tutkimus käsittelee opettajien metakognitiota, tarkemmin metakognitiivisia uskomuksia sekä työuupumusta. Tutkimusmenetelmä on määrällinen, joten kerään aineistoa kyselylomakkeella. Tarkoitus on tarkastella opettajien eroja ja yhteyksiä metakognitiivisten uskomusten ja koetun työuupumuksen osalta. Verkkokyselyssä on taustatietojen lisäksi kaksi erillistä ja melko lyhyttä monivalintaista kysymysosiota. Koen aiheen olevan merkityksellinen työhyvinvoinnin ja opettajien ammatillisten ominaisuuksien tarkastelussa, joten toivottavasti se herättää myös teidän mielenkiintonne. Kysymykset eivät ole itse keksittyjä, vaan ne ovat suomennetut versiot kahdesta kansainvälisesti tutkimuksissa käytetyistä kyselyistä (MBI-ES ja MCQ30). Vastausaika oli kyselyn pilotissa noin 10 minuuttia.

Kyselyyn vastataan täysin anonyymisti lukuunottamatta sähköpostia arvontaan osallistumista varten. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eli kukaan muu ei pääse näkemään yksittäisiä vastauksia eikä niitä yhdistetä sähköpostiin. Tutkimus ei onnistu ilman vastaajien panostusta, joten pieneksi kiitokseksi ajastanne voitte osallistua arvontaan jättämällä sähköpostiosoitteen kyselyn lopussa, sähköpostia ei käytetä muuhun tarkoitukseen. Arvonnassa voittaja palkitaan mukavalla kahvi- tai tee -lahjapaketilla. Suuret kiitokset kaikille vastaajille etukäteen!

(Linkki kyselyyn)

Ystävällisin yhteistyöterveisin,

Joni Viljanen

Turun yliopiston OKL (sähköpostiosoite)