

Systemaattinen katsaus opettajien työuupumuksen riskitekijöistä ja hallintakeinoista

Kasvatustieteiden
kandidaatin -tutkielma

Laatijat:
Laura Koivula
Jane Lember

22.4.2024
Rauma

Kandidatutkielma

Oppiaine: Kasvatustieteiden kandidaatintutkielma

Tekijät: Laura Koivula ja Jane Lember

Otsikko: Systemaattinen katsaus opettajien työuupumuksen riskitekijöistä ja hallintakeinoista

Ohjaaja: KT, erikoistutkija Mikko Tiilikainen

Sivumäärä: 41 sivua

Päivämäärä: 22.4.2024

Tämän kandidaatintutkielman tarkoituksena on selvittää peruskoulun opettajien ammatillista uupumusta aiheuttavia riskitekijöitä ja niiden mahdollisia hallintakeinoja. Opetusalalla työuupumuksen tiedetään olevan yleinen ja kasvava ongelma. Työuupumuksen seuraukset ovat vakavat. Työuupumus voi aiheuttaa terveydellisiä haittoja, ammatista poistumista, työskentelykyvyn menettämistä ja hyvinvoinnin laskemista. Työuupumuksen hallintaan on kehitetty monenlaisia ohjelmia, toimintatapoja ja mittareita. Näiden tarkoituksena on lieventää työstä aiheutuvien häiritsevien vaikutusten vaikutusta ja parantaa yleistä työhyvinvointia.

Tutkimus on toteutettu systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Olemme perehtyneet jo olemassa olevaan tutkimuskirjallisuuteen ja tätä kautta pyrkineet selvittämään, mitkä tekijät aiheuttavat opettajan työssä ammatillista uupumusta ja mitä interventioita on uupumuksen hallintaan. Hakuprosessin aikana tutkimukseemme valikoitui 19 sopivaa tutkimusartikkelia, joissa käsiteltiin työuupumuksen syitä ja erilaisia keinoja sen hallintaan. Olemme rajanneet tutkimukseemme käsittelemään pelkästään peruskoulun opettajia normaaleissa olosuhteissa.

Tutkimuksessamme esille nousi yksilöllisten, työympäristöllisten ja organisaatiokohtaisten tekijöiden vaikutukset työuupumuksen syntyyn. Nämä tekijät pitivät sisällään mm. stressin, työmäärän, työ- ja vapaa-ajan epätasapainon, tuen puutteen ja luokkakoot. Nämä tekijät lisäävät opettajien ammatissa työuupumusta. Tutkimuksessamme esille nousseet interventiot jaettiin yksilöllisiin, psykologisiin ja organisatorisiin keinoihin. Näiden keinojen alta löytyy mm. positiivisen psykologian interventiot ja tietoisien läsnäolon harjoitukset. Toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan työolosuhteisiin, parantamaan opettajien työhyvinvointia ja tarjoamaan tukea.

Avainsanat: Työuupumus, työhyvinvointi, burnout, ohjelmat, interventiot, hallinnankeinot

Sisällys

1	Johdanto.....	4
2	Teoreettinen viitekehys	6
2.1	Työhyvinvointi.....	6
2.1	Stressi.....	7
2.2	Opettajan kokema työuupumus.....	10
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	11
3	Tutkimuksen toteuttaminen	14
3.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite.....	14
3.2	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä.....	14
3.3	Hakustrategia	15
3.4	Tutkimukseen valittu tutkimusaineisto	17
3.5	Aineiston analyysi	20
4	Tulokset.....	22
4.1	Opettajien työuupumusta aiheuttavat tekijät	22
4.1.1	Yksilölliset tekijät	23
4.1.2	Työympäristöön liittyvät tekijät.....	25
4.1.3	Organisaatiokohtaiset ja hallintoon liittyvät tekijät	26
4.2	Keinoja uupumuksen ehkäisyyn ja sen hallintaan.....	28
4.2.1	Yksilölliset toimintatavat	29
4.2.2	Psykologiset interventiot.....	31
4.2.3	Organisatoriset keinot.....	32
5	Pohdinta	35
	Lähteet.....	38

1 Johdanto

Opettajien työhyvinvointi ja työstä johtuva uupumus ovat olleet viime vuosien ajan hyvin paljon esillä. Mediaa tarkastellessa esille nousee opettajien huono olo, sekä oppilaiden epäasiallinen ja häiritsevä käytös aiheuttavan opettajille työuupumusta. Opettajien resurssit ovat jo valmiiksi hyvin vähäiset ja niistä vähennetään jatkuvasti. Resurssien pienentäminen vaikuttaa opettajan työhön ja jaksamiseen, mikä lisää opettajien työkuormaa entisestään. Työuupumus luokitellaan oireyhtymäksi, johon liittyy sekä yksilön haavoittuvuustekijät että työn kuormitustekijät. Työuupumukseen liitetään usein masennus, mutta kaikki työuupuneet eivät välttämättä koe masennusta. Työuupumus nähdään psykologisena asiana, mutta siihen liittyy myös fyysisesti aivojen kuormittuvuus sekä niiden toiminnan muutos. Hyvä tapa käsitellä aivojen kuormitusta on muuttaa työympäristön toimintatapoja. (Hartikainen ym., 2021.) Työuupumus on hyvin laaja-alainen ilmiö, sillä sitä on havaittavissa globaalisesti ympäri maailmaa. Sitä voi esiintyä kaikissa aloissa eri tasoisesti. Tässä kirjallisuuskatsauksessa pohdimme työuupumusta kasvatusalan ammattilaisten keskuudessa.

Työuupumus on saattanut johtaa monien opettajien alalle vaihtoon. Tämän takia onkin erittäin tärkeää, että opettajien hyvinvointia tuetaan ja jotta opettajia voidaan kannustaa ja jäämään tähän ammattiin. (Jakobsson ym., 2023.) Myös kansainväliset tutkimukset kertovat, että opettajat kärsivät jatkuvasti uupumuksesta, ahdistuksesta, väsymyksestä ja vähentyneestä itseluottamuksesta. Vuonna 2023 uupuneita opettajista oli jopa 16 prosenttia ja joillakin opettajilla väsymys oli siirtymässä jopa krooniseksi. (Beames ym., 2022.) Erityisesti nuorten ja vastavalmistuneiden opettajien työuupumus on nykyään yleistynyt. Juuri työelämään siirtyneet opettajat ovatkin kaikkein väsyneimpiä. (Korkeakivi, 2023). Erityisesti luokanopettajat saattavat olla alttiita työuupumukselle, sillä heidän työnsä on erittäin intensiivistä, muokkautuvaa ja jatkuvan paineen alla työskentelemistä. Opettajat ovat myös jatkuvan arvioinnin kohteena ja saattavat saada negatiivista palautetta niin oppilailta kuin vanhemmiltakin. Opettajat kokevat heihin kohdistuvaa kritiikkiä ja jopa heidän persoonaansa voidaan arvostella. Media kertoo Opettajien kokevan arvostelua sekä yksilöllisellä että yleisellä tasolla.

Kirjallisuuskatsauksemme tarkoituksena on tarkastella opettajan työuupumuksen aiheuttavia tekijöitä ja mitä keinoja on olemassa uupumuksen ehkäisyyn ja sen hallintaan. Tutkimalla näitä asioita voimme edistää opettajien yleistä hyvinvointia ja ehkäistä työuupumuksen yleistymistä.

On myös tärkeää oppia tunnistamaan työuupumukseen vihjaavia oireita, jotta sitä voidaan tarpeen mukaan hoitaa ja ehkäistä. Teoriaosiomme antaa laajan käsityksen työhyvinvoinnin ja työuupumuksen ulottuvuuksista. Tutkimuksemme on ajankohtainen ja kirjallisuuskatsauksemme aineistot ovat viime vuosien ajalta. Katsauksemme antaa monipuolisen näkökulman uupumuksen syihin, ehkäisyyn ja sen hallintaan.

2 Teoreettinen viitekehys

2.1 Työhyvinvointi

Työ on merkittävä osa elämäämme, sillä vietämme työn parissa suuren osan ajastamme. Työelämä pitää sisällään monia elämänvaiheita, sekä ala- että ylämäkiä. Sosiaali- ja Terveysministeriö (2024) ilmaisee työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, joka koostuu työstä ja sen merkityksestä, hyvinvoinnista, terveydestä ja turvallisuudesta. Työhyvinvointia rakennetaan yhteistyöllä, jonka tarkoituksena on luoda positiivinen työilmapiiri (STM, 2024). Työturvallisuuskeskuksen (2024) mukaan työhyvinvointi ja työn tuottavuus kulkevat käsi kädessä. Kuitenkin myös yksilölliset voimavarat, kuten motivaatio, elämäntilanne ja terveys vaikuttavat yksilön hyvinvointiin merkittävästi (OAJ, 2024).

Työhyvinvointi voidaan kokea eräänlaisena tasapainotilana, jossa tasapainottelevat yksilön voimavarat ja kuormittavat tekijät. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on opetusallalla paljon. Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n mukaan työn haitallinen kuorma ja oppilaiden epäasiallinen käytös on syy opettajien työhyvinvoinnin heikkenemiselle. Työhyvinvointi auttaa opettajia kehittymään urallaan, lisäämään työtyytyväisyyttä ja pysymään työelämässä. Pitkän työuran takana piileekin työhyvinvoinnista huolehtiminen. Työhyvinvoinnista kannattaa huolehtia, sillä työhyvinvoinnin alenemisesta ja lisääntyneestä uupumuksesta voi seurata opettajapula. Opettajien korkeat stressi- ja uupumustasot vaikuttavat negatiivisesti heidän hyvinvointiinsa ja voivat aiheuttaa työhön liittyvää uupumusta (Adams ym., 2020). Opettajana oleminen tiedetään olevan stressaava ja intensiivinen ammatti (Woloshyn ym., 2023). Se vaikuttaa yksilöiden hyvinvoinnista johtuviin haasteisiin. Opettajien lisääntyvä ammattista johtuva poistuminen ja ammatinvaihto ovat seurausta heikentyneestä hyvinvoinnista, johon liittyvät alhainen työtyytyväisyys, työuupumus ja työtuottavuuden heikkeneminen (Woloshyn ym., 2023).

Työssäkäynti on monelle meistä arkipäivää. Työ tarjoaa ihmisille turvaa, toimeentuloa, menestystä ja merkitystä, mahdollisuuksia sekä sosiaalisia tilanteita. On kuitenkin selvää, että työssäkäynti vaatii voimavaroja ja ponnisteluja. Olennainen osa työelämää on työhyvinvointi, joka kattaa fyysisen ja psyykkisen terveyden, yksilön voimavarat ja tasapainon työ- ja vapaa-ajan välillä. Tärkeää on saada kokonaisvaltainen näkemys työhyvinvoinnista, sillä se on

verrattavissa organisaation tavoitteiden saavuttamiseen. Yksilön työhyvinvoinnin tukeminen edistää kokonaisvaltaisesti organisaation sisäisen toiminnan tuloksia. (Työterveyslaitos 2024.)

Hallinnan tunne on yksi työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä. Hallinnan tunteella viitataan työntekijän henkilökohtaiseen vaikutusvaltaan työtahtiinsa ja työmääräänsä kohtaan (Manka & Manka, 2016). Opettajan ammatilliset haasteet, kuten riittämättömyyden tunne ja epäasiallisen käytöksen kohtaaminen voivat heikentää opettajien hallinnan tunnetta. Soini ym. (2016) mainitsivat tutkimuksessaan ammatillisen riittämättömyyden olevaan tunteisiin sidottua. Tunteet riittämättömästä pätevyydestä liittyvät sekä sosiaalisiin, että ei-sosiaalisiin näkemyksiin. Sosiaalisella näkökulmalla tarkoitetaan opettajan kokemusta vuorovaikutustilanteista oppilaiden, työkavereiden tai vanhempien kanssa. Ei-sosiaaliset näkökulmat puolestaan keskittyvät opettajan henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja resursseihin. Tunne riittämättömyydestä kertoo käytännössä kyvystä hallita luokkahuonetta sekä positiivisen opettaja oppilaan välisen vuorovaikutussuhteen rakentamisesta. (Soini ym., 2016.)

Bermejo-Toro ym. (2016) korostavat tutkimuksessaan henkilökohtaisten voimavarojen vaikutuksista. Henkilökohtaiset voimavarat, kuten selviytymistaidot ja itsetehokkuus voivat lieventää kielteisiä vaikutuksia hyvinvointia tarkastellessa. Henkilökohtaisten voimavarojen lisäksi myös työn tekoon tarvittavat voimavarat ovat erittäin tärkeitä opettajien työhyvinvointia tarkastellessa. Opettajan hyvinvointi on suoraan vaikutuksissa opetuksen laatuun ja tätä kautta oppilaiden saavutuksiin. (Bermejo-Toro ym., 2016.) Opettajien työhyvinvointia tukemalla ja parantamalla voidaan vaikuttaa opettajien pysyvyyteen ammatissa ja samalla edistämään oppilaiden hyvinvointia (Jakobsson ym., 2023).

2.1 Stressi

Stressi on asia, mitä ilmenee työelämässä useasti. Terveyskirjasto (2024) kuvailee stressin tilanteeksi, jossa yksilöön kohdistuu liian suuri määrä vaikeita tilanteita ja haasteita, jolloin yksilön voimavarat hupenevat. Tutkijat kertovat minkä tahansa positiivisen tai negatiivisen muutoksen vaikuttavan ihmisen elämässä suuresti. Muutosten kautta voi syntyä stressiä. Mikään tietty ärsyke ei sinänsä ole stressiä, vaan reaktio riippuu yksilön vastustus- ja sietokyvyistä. Stressin havaitseminen voi olla hyvin monimutkaista ja siihen liittyy kuin yksilö, että ympäristö. Tiettyjä olosuhteita voidaan pitää yleisesti stressaavimpina kuin toisia. Esimerkiksi jotkut tapahtumat saattavat olla enemmän stressaavimpia kuin toiset. Siihen kuinka

stressaava mikäkin tilanne on, voi vaikuttaa esimerkiksi tilanteen merkityksellisyys, kroonisuus, monimutkaisuus, monitulkintaisuus, ennakoimattomuus ja hallitsemattomuus. Yksilöt kokevat tilanteita eri tavalla, esimerkiksi toisille voi syntyä stressiä helpommin kuin toisille. Yksilön kokemaan stressiin vaikuttaa heidän omat elämäkokemuksensa sekä henkilökohtaiset biologiset ja sosiaaliset voimavarat.

Woloshyn ym., (2023) nostavat esiin opettajille tyypillisiä stressinaiheuttajia. Opettajien stressitekijät liittyvät monimutkaisuuteen vaatimuksiin, joiden tiedetään liittyvät luokkahuonetyöskentelyyn, oppilaiden käyttäytymisen hallintaan, oppimisen tukemiseen ja perheiden kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen (Woloshyn ym., 2023). Esille on myös tuotu rajoitettu pääsy opettajien ammatillisiin resursseihin, joiden tarkoituksena olisi tukea oppilaiden hyvinvointia. Kyseiset resurssit voivat olla merkittäviä opettajan työn kannalta. Opettajat, jotka kokevat stressiä ja/tai työuupumusta tiedetään sen vaikuttavan opiskelijoiden hyvinvointiin, jonka takia on tärkeä tunnistaa ammatilliset stressitekijät (Woloshyn ym., 2023).

Stressin arvioinnissa huomioidaan yksilön käytettävissä olevat selviytymisresurssit ja yksilölliset haavoittuvuudet (Woloshyn ym., 2023). Opettajat, jotka kokevat työn vaatimusten ylittävän heidän käytettävissä olevat resurssit, ovat alttiimpia kokemaan stressiä (Lambert ym., 2023). Pinthong (2021) määrittelee stressin olevan henkilön fysiologinen, biologinen ja psyykinen reaktio jännitykseen, joka on syntynyt ympäristön aiheuttamasta paineesta. Pinthongin (2021) mukaan stressi voidaan kokea myös negatiivisten ja epämiellyttävien tunteiden tuntemisesta liittyen työhön. Työn asettamien vaatimusten ja henkilökohtaisten odotusten epätasapaino on yksi tärkein näkökulma stressin syntyyn ja tunnistamiseen.

YTHS (2024) kertoo, että stressin voi tunnistaa liiallisesta ärtyneisyydestä, turhautumisen tunteesta, muistivaikeuksista, levottomuudesta, huolestuneisuudesta, väsymyksestä, ahdistuneisuudesta, päätöksenteon vaikeuksista tai unihäiriöistä. Stressin oireena voi esiintyä myös ruokahaluttomuutta ja seksuaalista haluttomuutta. Stressi voi pahimmillaan johtaa muutokseen käyttäytymisessä, esimerkiksi liialliseen alkoholin tai muiden päihteiden käyttöön liittyen. Lisäksi stressi voi vähentää yksilön muita terveellisiä elämäntapoja, kuten liikuntaa tai vapaa-ajan harrastuksia. Stressi on psyykinen kokemus, mutta se voi vaikuttaa elimistöön myös fyysisellä tavalla. Stressi aktivoi sympaattista hermostoa, mikä valmistelee elimistön sopeutumaan uhkaaviin tilanteisiin, laukaisten niin kutsutun “pakene tai taistele”- reaktion. Stressaantuneen henkilön elimistö on jatkuvassa painetilassa, ja pitkittyessään se voi altistaa

monille ruumiilliselle oireelle. Tämän kaltaisia stressin oireita ovatkin niska- ja hartiakivut, huimaus, päänsärky, sydämenlyönnit, verenpaineen nousu, pahoinvointi, vatsavaivat, jatkuvat flunssat ja selkäkivut. Ihmiset voidaan luokitella kolmeen erilaiseen ryhmään, sen mukaan miten he reagoivat stressiin. Osa ihmisistä reagoi stressiin psyykkisesti, mikä ilmenee esimerkiksi unihäiriöinä tai väsymyksenä. Toiset taas voivat reagoida stressiin ruumiillisesti, esimerkiksi liikuntaelin kipuina. Kolmas ryhmä ei reagoi stressiin mitenkään, mutta heidän suorituskykynsä voi heikentyä. (YTHS, 2024.)

Stressi ei aina viittaa negatiivisiin asioihin. Mieli Ry:n (2024) mukaan on olemassa kahdenlaista stressiä, kuormittavaa distressiä ja myönteistä eustressiä. Positiivinen eustressi antaa energiaa ja saa ihmisen saavuttamaan tavoitteensa. Myönteinen stressi saa yksilön suoriutumaan tilanteesta ja parhaimmillaan se muistuttaa flow-tilaa. Hyvänlaatuinen stressi myös nostaa vireystilaa ja toimintakykyä. Eustressi on välttämätöntä ihmisen kehitykselle, henkiselle kasvulle ja erilaisten taitojen hallitsemiselle. Myös positiivisessa stressissä yksilö kokee asiat innostavina, eikä hän koe stressin aiheuttavan hänelle minkäänlaista uhkaa. Kuitenkin myönteisen stressin kokemisessa täytyy muistaa myös palautua, sillä se voi kuormittaa ihmisen elimistöä. (Aunila & Peltoniemi, 2019.) Hyvänlaatuinen stressi on hyväksi työelämässä, jotta työntekijä pystyy suoriutumaan kiitettävästi työtehtävistään.

Manka & Manka, (2016) mainitsevat maailmantalouden muuttumisen sekä globalisaation vaikuttavan olennaisesti yksilön työelämään ja sitä kautta työstressiin. Työelämään kuuluvat tietynlaiset muutokset näkyvät erityisesti yhteiskunnassa ja teknologiassa. Nämä muutokset vaikuttavat jokaisen työssäkävijän hyvinvointiin ja elämään. Työn muuttuvan luonteen takia työntekijät kokevat paljon epävarmuutta ja epäsäännöllisyyttä. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi sukupolvien välisiä eroja työpaikalla. Nuoremmat sukupolvet ovat syntyneet niin sanottuun digiaikaan, kun taas vanhemmat sukupolvet ovat tottuneet työskentelemään erilaisissa olosuhteissa. Etenkin kouluissa voidaan kokea sukupolvien välisiä eroja opettajien ja oppilaiden välillä. Sukuolvien tulee ymmärtää ja ottaa huomioon muiden sukupolvien lähtökohdat. Kiire ja ajasta johtuvat paineet vaikuttavat herkästi työstressin syntyyn, mutta myös työstä johtuva epävarmuus, kuormittavuus ja epäsoviva käytös työpaikalla aiheuttaa epämukavia olosuhteita työpaikalla. Laajempaa mittakaavaa tarkastellessa työntekijöiden jatkuva stressi ja paineen alla työskentely voi vaikuttaa suoraan organisaation tuottavuuteen ja saavutuksiin. Pitkäaikainen stressi vaikuttaa yksilön terveyteen, ja esimerkiksi krooniset

tulehdukset, sairastuminen diabetekseen, eliniän lyheneminen sekä masennuksen syntyminen voivat syntyä pitkäaikaisen stressin seurauksena. (Manka & Manka, 2016 s. 10, 27, 34.)

2.2 Opettajan kokema työuupumus

Suomalainen koulujärjestelmä on tunnettu positiivisesti maailmalla, mutta se sisältää myös synkemmän puolen, opettajien työuupumuksen. Opettajilla on nykymaailmassa paljon paineita ja heiltä vaaditaan jatkuvaa osaamisen kehittymistä, jonka takia he joutuvat kohtaamaan myös arvostelua ja kritiikkiä työelämässään. Työuupumus voidaan määritellä vakavaksi, krooniseksi stressioireyhtymäksi, johon työhön liittyvä hoitamaton stressi yleensä johtaa. Työuupumuksen yleisiä piirteitä ovat esimerkiksi kyynistyminen, uupumusasteinen väsymys ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Työuupumuksen juurisyyt ovat työperäisiä, mutta niihin vaikuttavat myös muut tekijät (Työterveyslaitos, 2024). Työterveyslaitos (2024) kertoo yksilöllisten tekijöiden ja kuormittavien työolojen lisäävän riskiä ammatilliselle uupumukselle. Henkilökohtaiset tekijät, kuten korostunut velvollisuuden tunne ja tunne-elämän epätasapaino ovat yksilön riskitekijöitä tuntea uupumusta ja stressiä työstä.

Uupumusasteinen väsymys on niin sanottua yleistynyttä väsymystä, joka ei liity työn yksittäisiin kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin. Yleensä ihmissuhdetyössä, kuten opetuksessa, uupunut ihminen muuttuu kylmäksi ja etäiseksi. Kyyninen ihminen ei kykene kokemaan työn tuottamaa iloa ja hän saattaa kyseenalaistaa työnsä merkityksen. Heikko ammatillinen itsetunto saattaa luoda pelon siitä, ettei enää kykene suoriutumaan työstään tai ei enää hallitse työtään. Työuupumus kehittyy silloin, kun työtilanne ylittää omat voimavarat. (Syrjäläinen, 2002, 66,67) Opettajille esitetyt vaatimukset kasvavat yhteiskunnallisen ja globaalin kehityksen myötä. Opettajuuden kriisiytymiseen ja opettajien henkiseen pahoinvointiin voi olla syynä esimerkiksi virallisen koulun kehittämisdiskurssin asettamissa selkeissä tai epäsuorissa odotuksissa ja yhä korkeammalle asetetuissa vaatimuksissa. (Syrjäläinen, 2002, 12) Opettajat ovat vastuussa lasten kasvatuksesta ja heidän oppimisestaan. Opettajien jaksamisesta ja koululaitoksen kehittämisestä on pidetty seminaareja ja laadittu paljon raportteja. Puhutaan siis opettajuuden kriisiytymisestä ja opettajien loppuun palamisesta, minkä yhtenä ilmenemismuotona on opettajien hakeutuminen osa-aika-, varhais- sekä sairauseläkkeelle. Suomea uhkaakin siis mahdollinen opettajapula. (Syrjäläinen, 2002, 11.)

Työuupumus on psykologinen syndrooma, joka pitää aina ottaa vakavasti. Pitkäaikainen stressi, negatiiviset tunteet ja merkityksellisuuden menettäminen työtä kohtaan voi johtaa uupumukseen. Oppilaiden häiritsevä käyttäytyminen ja korkeat työvaatimukset voivat johtaa opettajan stressitilaan. Tähän liittyvät myös kielteisten tunteiden syntyminen, kuten viha, turhautuminen, pettymys ja ahdistus. (Spilt ym., 2011.) Pinthong (2021) määrittelee uupumuksen olevan taas stressistä aiheutuva reaktio, joka muodostuu uupumuksesta, depersonalisaatiosta ja henkilökohtaisten täyttymysten vähenemisestä. Tämä johtuu juuri stressin pitkäaikaisesta käsittelemättömyydestä ja laiminlyönnistä. Erityisesti nuorilla opettajilla stressiä ja uupumusta on havaittu enemmän, joka on johtanut ammatin jättämiseen jo muutaman vuoden työskentelyn jälkeen.

Työuupumuksen syntyyn liittyy monia tekijöitä ja sitä voidaan tarkastella eri ulottuvuuksien ja mittareiden avulla. Kun työn koetaan olevan tärkeää, eivät stressitasot välttämättä johda uupumukseen. Työn merkitys onkin oletettua vaikuttavampi tekijä uupumuksen ehkäisyssä. Kun opettaja pitää työtään arvokkaana, on uupuminen epätodennäköisempää. Toinen näkökulma uupumuksen syntyyn on negatiivisista tunteista aiheutuva krooninen stressitila. Ihminen ei kestä stressiä loputtomiin ja voimavarojen loppuessa seuraa uupumus. Koska opettajan ammatti vaatii paljon myös emotionaalisten kokemusten käsittelemistä, on tärkeää luoda menetelmiä opettajan tunne-elämän tukemiseksi luokkahuoneessa. (Spilt ym., 2011.)

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työntekijän nykyisiin perusoikeuksiin kuuluvat turvallinen, terveellinen ja oikeudenmukainen työympäristö. Työympäristöllä on suuri vaikutus työhyvinvointiin ja yksilön henkilökohtaiseen terveyteen. Työhyvinvoinnin parantamiseksi on kehitetty monenlaisia ohjelmia, mittareita ja toimenpiteitä. Viime vuosina käyttäytymiseen perustuvat ja kognitiivisia lähestymistapoja sisältävät interventiot ovat lisänneet suosiotaan. Nämä menetelmät pyrkivät vähentämään stressiä yhdistämällä kognitiivisen arvioinnin fysiologisiin stressinlievityskeinoihin. Tämä lähestymistapa on sovelias koulumaailmaan, koska stressi siellä esiintyy hyvin monipuolisena. Osa stressistä johtuu opettajien tavasta kokea oppilaiden käyttäytyminen sekä heidän kokemastaan haasteesta hallita luokkaa. (Embse ym., 2019.) Luomalla työhyvinvointia parantavia interventioita, voidaan merkittävästi vaikuttaa hyvinvoinnin positiiviseen kasvuun ja kehitykseen. Esimerkkinä tällaisesta interventiosta on Jennings ym., (2019) tutkimuksessa esille tullut interventio-ohjelma. Myös opettajien stressi ja uupumus liitetään oppilaiden

huonoihin oppimistuloksiin ja alhaisempaan työtyytyväisyyteen. Ammatillinen kehitys edistää opettajien hyvinvointia, ja tällaisia keinoja siihen voivat olla ammatilliset kehitysohjelmat, koulutukset ja valmennukset. Myös opettajille annettava palaute suorituksistaan edistää heidän ammatillista kehitystään. (McCullough ym., 2021.)

Yhteinen ymmärrys ja yhteistyö työpaikalla edistää työntekijöiden hyvinvointia. Luomalla yhteiset tavoitteet ja toimintatavat auttavat yhteistyön kehittämistä. Myös työntekijöiden osallistamisella ja kannustamisella voidaan parantaa työhyvinvointia, jolloin lisätään työntekijöiden sitoutumista työhönsä. (Lehtonen ym., 2014.) Tärkeää on ymmärtää, että työuupumus johtuu työn vaatimusten ja työn voimavarojen epätasapainosta (Terveyslaitos 2024). Työn voimavarat edistävät tavoitteiden saavuttamista, kun taas työn vaatimukset edellyttävät ponnisteluja ja voimavaroja työntekijältä. Jos työn vaatimukset ovat liian korkealla, eivätkä täten ole tasapainossa työn voimavarojen kanssa aiheuttaa se työuupumuksen edistämistä. Kuormittavista tilanteista selviäminen vaatii hyvinvointia lisääviä voimavaroja ja tukea. Liiallisten kuormittavien tekijöiden karsiminen auttaa muodostamaan tasapainoa voimavarojen ja vaatimusten välille. Työuupumuksen suojaamiseksi pitää tarkistella työssä tarvittavien voimavarojen lisäämistä. Tärkeää on tulosten huomaaminen, työyhteisön tuki, arvostus, oikeudenmukaisuus ja kunnioittava organisaatiokulttuuri ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön. (Terveyslaitos, 2024.)

Pitkittyneen stressin kokeminen johtaa usein uupumukseen, ja tämän takia stressinhallintakeinojen käyttäminen vähentää stressiä ja sen syntymistä. Opettajan ammatissa oppilaan ja opettajan välinen yhteistyö ja vuorovaikutus on yhteydessä opettajan hyvinvointiin. Opettajat kohtaavat vaikeitakin vuorovaikutustilanteita, kuten oppilaan käytösongelmat, motivaation puute ja ristiriitaiset opettajaoppilas suhteet, mitkä aiheuttavat heille stressiä. Voidaan siis todeta, että vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja konfliktien hallinta ovat mahdollisia keinoja uupumuksen ehkäisemiseksi. (Roloff ym., 2022.) Myös stressinhallinta on mahdollista, eivätkä kaikki opettajat altistu tietenkään stressille yhtä helposti. Riittävien resurssien tarjoaminen vähentää ja ehkäisee stressiä ja koulussa näitä resursseja pääasiassa tarjoaa koulun johto, eli rehtorit. Rehtoreilla on paljon valtaa päättää opettajien työolosuhteisiin liittyvistä seikoista, kuten kurssi- ja luokkatehtävistä. Nämä asiat vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin. (Lambert ym., 2023)

Yhteenvedon monilla interventioilla, kuten mindfulness-ohjelmilla ja ammatillisilla kehittämisohjelmilla, näyttää olevan myönteinen vaikutus opettajien hyvinvointiin. Lisäämällä tietoisuutta, itsesäätelytaitoja ja itsetehokkuutta interventioiden kautta, voidaan auttaa yksilötasolla opettajia parantamaan vastustuskykyä ja hallitsemaan sekä tuntemaan työuupumuksen riskitekijöitä (Phithong, 2021). Erityisesti opettajan ammatissa voidaan kokea erilaisten riskitekijöiden ja motivaation puutteen altistavan uupumukselle. Tällaisissa tilanteissa pitää olla valmiuksia ja tukitoimia opettajien hyvinvoinnin parantamiseksi työpaikalla.

3 Tutkimuksen toteuttaminen

3.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite

Meidän systemaattisen kirjallisuuskatsauksemme tarkoituksena on ottaa selvää, mitkä tekijät aiheuttavat opettajan ammatissa työuupumusta ja samalla etsiä ratkaisuja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn. Lähestymme aihetta analysoimalla myös tutkimusten tulosten menetelmiä, eli millä tavoin tulokset on saatu. Tämä tutkimus pyrkii tuomaan esiin selkeitä johtopäätöksiä, jotka voivat hyödyttää opettajia, opettajaksi opiskelevia ja muita sivullisia ymmärtämään paremmin työuupumusta ja sen merkkejä, sekä miten työuupumuksen vaikutuksia pystyttäisiin lieventämään. Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Millaisten tekijöiden on todettu aiheuttavan opettajille työuupumusta?
2. Minkälaisia keinoja työuupumuksen hallintaan voidaan käyttää?

3.2 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Tutkimusmenetelmänämme käytimme systemaattista kirjallisuuskatsausta. Tutkimuksessa pyrimme tuomaan esiin keskeisiä opettajan ammatillisen uupumuksen riskitekijöitä, sekä aiemmissa tutkimuksissa ilmi tulleita interventioita uupumuksen hallintaan. Systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tarkoituksena on luoda kattava yhteenveto aiheeseen liittyvistä aikaisemmista tutkimuksista, jossa tarkastellaan olennaisia sisältöjä (Salminen, 2011). Se antaa kokonaiskuvan siitä, mitä aiheeseemme liittyvät aiemmat tutkimukset ovat havainneet ja millaisia tuloksia siten tuottaneet. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan myös laajentaa sen olemassa olevaa teoriaa ja rakentaa myös uusia näkemyksiä. Salminen (2011) mukaan kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan tunnistaa tutkimuksen aukot ja puutteet. Nämä asiat auttavat uusia tutkijoita tunnistamaan uusia tutkimuskysymyksiä. Kirjallisuuskatsauksessa voidaan myös tarkastella tietyn teorian käsitystä historiallisesta näkökulmasta. Systemaattista kirjallisuuskatsausta lähdetään suorittamaan mahdollisimman tarkkojen rajausten ja tutkimuskysymysten asettamisella, jotta saataisiin tarkat ja johdonmukaiset tulokset (Vilka, 2023).

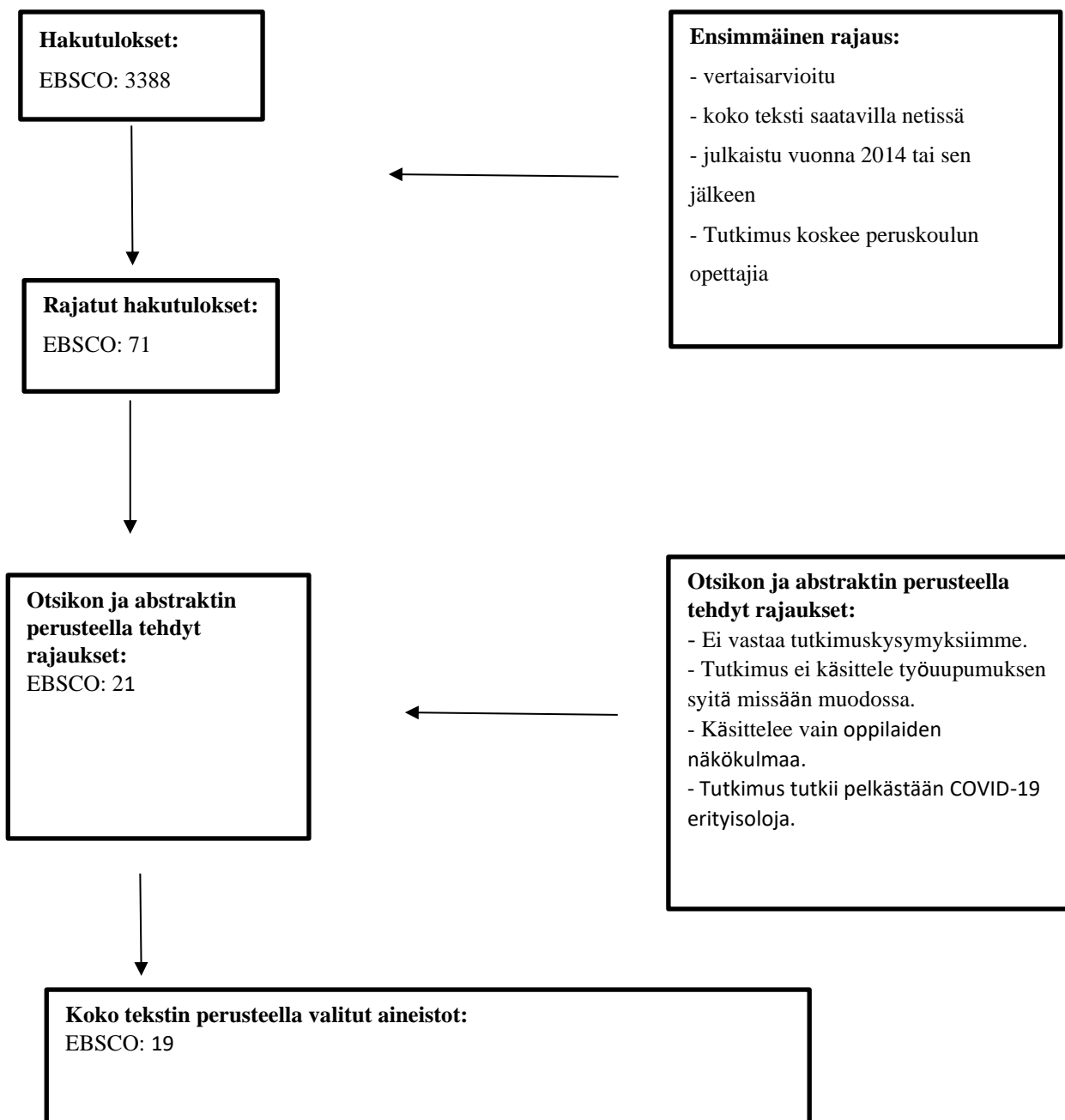
Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tuo esiin aiempia tutkimuksia tarkastellessa myös tutkimuksissa esiintyvät puutteet (Salminen, 2011). Omien hypoteesien testaus systemaattisen kirjallisuuden avulla on tehokas menetelmä. Tutkimuksemme tavoitteena on suorittaa systemaattinen kirjallisuuskatsaus, joka luo näytön siitä, mitä aiheestamme ei vielä tiedetä ja mitä ennestään tutkimuksissa on tuotu esille (Vilka, 2023). Käytimme tuloksissa pelkästään vertausarvioituja tutkimusartikkeleja, jolla luodaan luotettavuutta tutkimusten tulosten varmistamiseksi (Vilka, 2023). Omassa tutkimuksessa käytämme vain tieteellisiä artikkeleja tulosten saavuttamiseksi.

3.3 Hakustrategia

Tutkimuksen aineisto on hankittu systemaattisin menetelmin ja pääasiallinen tietokantamme oli Education Resource Information Center (EBSCO). Opettajien työhyvinvointia ja heidän uupumustaan on tutkittu hyvin paljon sekä Suomessa, että ulkomailla. Koska aineistoa oli saatavilla runsaasti, teimme hakumme rajauksen tarkoituksenmukaisen aineiston löytämiseksi. Ennen asettamiemme rajoitusten soveltamista löysimme 3326 aineistoa. Valitsimme tutkielmaamme ainoastaan verkossa julkaistuja akateemisia artikkeleita, joista jokaisen täytyi olla vertaisarvioitu. Vaikka aineistoa oli saatavilla eri oppiasteiden opettajista, keskityimme vain peruskoulun opettajiin. Artikkeleita olisi löytynyt runsaasti myös 2000-luvun alapuolelta, mutta päätimme rajata hakua kymmenen vuoden ajalle, alkaen vuodesta 2014 ja päättyen vuoteen 2024. Lisäksi halusimme keskittyä vain opettajan työssä oleviin, eikä niinkään opettajaopiskelijoihin. Päätimme jättää myös vieraskieliset artikkelit huomiotta ja keskittyä englanninkielisiin tieteellisiin julkaisuihin. Ensimmäisen rajoituksiemme jälkeen tietokannasta löytyi 71 artikkelia.

Toinen rajoituksemme perustui tieteellisten artikkelien otsikon ja abstraktin pohjalta tehtyihin karsintoihin. Otsikko- ja abstraktitason rajoitukset keskittyivät tutkimuskysymyksiimme. Tutkimusten piti tarkastella työuupumuksen riskitekijöitä. Tämän otimme tieteellisiä artikkeleita, jotka antoivat ratkaisuja ohjelmien tai interventioiden muodossa ammatillisen uupumuksen hallintaan. Näiden kriteerien lisäksi tutkimuksen tulee käsitellä peruskoulun opettajien työympäristöä normaalioloissa. Tähän eivät kuuluneet COVID-19 erityisoloja tutkivat tutkimukset. Myös pelkästään oppilaiden näkökulmaa tarkastelevat tieteelliset tutkimukset karsiutuivat tässä vaiheessa hakuprosessia pois. Artikkelien suppeat tutkimusalueet, jotka sijoittuivat tarkastelemaan pelkästään tiettyjä koulujen sisäisiä

organisaatioita, karsiutuivat pois. Viimeisen tason seulontavaihe tapahtui jäljelle jääneiden artikkelien läpi lukemisella. Lukeminen auttoi hahmottamaan artikkelien sisältöä paremmin. Listasimme artikkeleista lyhyet muistiinpanot, joiden avulla tarkastelimme sisältöjä tarkasti. Tämän jälkeen suoritimme seulonnan sen mukaan, keskittyivätkö tutkimukset riittävästi tutkimuskysymyksiimme ja olivatko tutkimuksissa esitetyt tulokset päteviä.



KUVIO 1. Hakuprosessi ja artikkelien valinta

Kuviossa 1 on esitetty hakuprosessimme. Kuviossa on esitetty artikkelien määrä ennen rajauksia, joka oli 3388 artikkelia. Sen jälkeen on esitetty ensimmäisen rajauksen kriteerit ja kuinka monta artikkelia jäi rajauksen jälkeen. Ensimmäisen rajauksen jälkeen tulee otsikon ja abstraktin perusteella tehdyt kriteerit ja koko tekstin pohjalta valitut artikkelit. Lopullisia tieteellisiä tutkimusartikkeleja valikoitui yhteensä 19 kappaletta. Käytetty hakukone on Education Resource Information Center (EBSCO), joka valikoitui sen luotettavuuden ja kattavan valikoiman takia käyttöömme.

3.4 Tutkimukseen valittu tutkimusaineisto

Lopulliseen katsaukseemme valikoitui 19 tieteellistä artikkelia, jotka löytyvät kaikki listattuina Taulukosta 1. Haku suoritettiin systemaattisen kirjallisuuskatsauksen seulonnan avulla. Tieteelliset artikkelit pitivät sisällään olennaisia tietoja tutkimuskysymyksiimme vastaten.

TAULUKKO 1. Tutkimusaineistoon sisällytetyt tutkimusartikkelit

	Kirjoittaja(t) ja julkaisuvuosi	Artikkelit	Hakukone	Päätulokset
1.	Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O'Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023).	Intervention Programs Targeting the Mental Health, Professional Burnout, and/or Wellbeing of School Teachers: Systematic Review and Meta-Analyses. <i>Educational Psychology Review</i> , 35(1).	Education Resource Information Center (EBSCO)	Hetkellä saatavilla olevat ohjelmat voivat vähentää ahdistusta, masennusta, stressiä ja ammatillista uupumusta sekä lisätä hyvinvointia verrattuna kontrolliryhmiin.
2.	Ertürk, R. (2022).	The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. <i>International Journal of Contemporary Educational Research</i> , 9(1), 191–203.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Opettajien työn laatu vaikuttaa sekä työtyytyväisyyteen että vaihtoaikaisiin.
3.	Carroll, A., Flynn, L., O'Connor, E. S., Forrest, K., Bower, J., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2021).	In Their Words: Listening to Teachers' Perceptions about Stress in the Workplace and How to Address It. <i>Asia-Pacific Journal of Teacher Education</i> , 49(4), 420–434.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Koulun järjestelmä on monimutkainen, monitahoinen ja transaktionaalinen paikka, jossa opettajat tarvitsevat selvästi lisätukea ja -resursseja, jotta he voivat menestyksekkäästi rakentaa ja ylläpitää vastustuskykyään.

4.	Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016).	Towards a Model of Teacher Well-Being: Personal and Job Resources Involved in Teacher Burnout and Engagement. <i>Educational Psychology</i> , 36(3), 481–501.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Työhyvinvoinnin parantamiseksi on välttämätöntä edistää henkilökohtaisia muuttujia, kuten itsetehokkuutta ja positiivisia selviytymistapoja.
5.	De Clercq, M., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2022).	Profiles of Teachers' Striving and Wellbeing: Evolution and Relations with Context Factors, Retention, and Professional Engagement. <i>Journal of Educational Psychology</i> , 114(3), 637–655.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Liiallisiin työvaatimuksiin puuttuminen ja kannustava johtaminen auttavat ehkäisemään ja vähentämään opettajien työuupumusta.
6.	Rebecca J. Collie. (2024).	The Tripartite Occupational Well-Being Scale: Evidence of Validity among Teachers. <i>Journal of Psychoeducational Assessment</i> , 42(1), 46–59.	Education Resource Information Center (EBSCO)	TOWBS-lyhytmuuttuja oli yhteydessä työpaikan elinvoimaisuuteen ja psyykkiseen irrottautumiseen, sekä matalampaan somaattiseen taakkaan ja emotionaaliseen uupumukseen. TOWBS- ja TOWBS – Short -mittarit ovat vahvoja mittareita opettajien hyvinvoinnille.
7.	Pinthong, U. (2021).	Mindfulness in Education: Utilizing Mindfulness as a Tool to Cultivate Stress Coping Skills in K-12 Teachers through a Mindfulness Virtual Online Course (MVOC).	Education Resource Information Center (EBSCO)	Stressi väheni sen jälkeen, kun tietoisuus lisääntyi henkilökohtaisen mindfulness-harjoituksen kehittämisestä.
8.	Eddy, C. L., Herman, K. C., & Reinke, W. M. (2019).	Single-Item Teacher Stress and Coping Measures: Concurrent and Predictive Validity and Sensitivity to Change. <i>Grantee Submission</i> , 76.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Yksilölliset stressinhallintaohjelmat auttavat lieventämään työuupumusta.
9.	Patricia A. Jennings, Sebrina Doyle, Yoonkyung Oh, Damira Rashe, Jennifer L. Frank, & Joshua L. Brown. (2019).	Long-Term Impacts of the CARE Program on Teachers' Self-Reported Social and Emotional Competence and Well-Being.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Opettajat, jotka osallistuivat tietoisuustaitoihin perustuvaan ammatilliseen kehittymiseen CARE:n kautta, raportoivat sekä pysyviä että uusia hyötyjä hyvinvointiinsa liittyen lähes vuoden mittaisessa seuranta-arvioinnissa verrattuna kontrolliryhmän opettajiin.
10.	Vo, D. T., & Allen, K.-A. (2022).	A Systematic Review of School-Based Positive Psychology Interventions to Foster Teacher Wellbeing. <i>Teachers and Teaching</i> :	Education Resource Information Center (EBSCO)	Koulupohjaiset positiivisen psykologian interventiot opettajien hyvinvoinnin edistämiseksi tarjoavat sisällöllisesti ja rakenteellisesti

		Theory and Practice, 28(8), 964–999.		kokonaisvaltaisen lähestymistavan hyvinvointiin.
11.	Hinds, E., Jones, L. B., Gau, J. M., Forrester, K. K., & Biglan, A. (2015).	Teacher Distress and the Role of Experiential Avoidance. <i>Psychology in the Schools</i> , 52(3), 284–297.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Opettajien kokemus kouluympäristössä ilmenevästä stressistä ja ongelmakäyttäytymisestä liittyy merkittävästi heidän psykologiseen hyvinvointiinsa.
12.	Murphy, T. R. N., Masterson, M., Mannix-McNamara, P., Tally, P., & McLaughlin, E. (2020).	The Being of a Teacher: Teacher Pedagogical Well-Being and Teacher Self-Care. <i>Teachers and Teaching: Theory and Practice</i> , 26(7–8), 588–601.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Johto ja kollegiaalinen tuki, sekä oppilaiden sitoutuminen ovat TPWB:n kulmakiviä. Opettajan pedagoginen hyvinvointi (TPWB) ja opettajan itsestä huolehtiminen ovat yhteydessä toisiinsa.
13.	Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2017).	Does Empathy Predict Instructional Assignment-Related Stress? A Study in Special and General Education Teachers. <i>International Journal of Disability, Development and Education</i> , 64(1), 57–75.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Erilaiset stressitekijät ovat yhteydessä eri empatian ulottuvuuksiin. Henkilökohtainen ahdistus oli merkittävin ennustaja, ja se liittyi kaikkiin stressitekijöihin.
14.	Adams, K., Lumb, A., Tapp, J., & Paige, R. (2020).	Whole Child, Whole Teacher: Leadership for Flourishing Primary Schools. <i>Education 3–13</i> , 48(7), 861–874.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Koulun johtajien ja opettajien on tärkeää tunnistaa ja arvostaa opettajien kokonaisvaltaista hyvinvointia ja henkilökohtaista elämää, jos tavoitellaan kokonaisvaltaista opetusta ja oppilaiden kehitystä.???
15.	Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2016).	What if Teachers Learn in the Classroom? <i>Teacher Development</i> , 20(3), 380–397.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Aktiivinen ammatillinen toimijuus, joka edistää sekä oppimista että hyvinvointia, edellyttää myös opettajan halua oppia työstään.
16.	Buric, I., Sliškovic, A., & Penezic, Z. (2019).	Understanding Teacher Well-Being: A Cross-Lagged Analysis of Burnout, Negative Student-Related Emotions, Psychopathological Symptoms, and Resilience. <i>Educational Psychology</i> , 39(9), 1136–1155.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Uupumuksella on haitallisia vaikutuksia opettajien myöhempiin tunteisiin ja psykopatologisten oireisiin.
17.	Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015).	Teacher Well-Being: Exploring Its Components and a Practice-Oriented Scale. <i>Journal of Psychoeducational Assessment</i> , 33(8), 744–756.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Opettajien hyvinvointi on yhteydessä heidän kokemaansa stressiin, työtyytyväisyyteen ja yleiseen hyvinvointiin. Tämä korostaa

				opettajien hyvinvoinnin merkitystä opettajien työelämässä ja sen suhdetta muihin ulkoisiin tekijöihin.
18.	Haydon, T., Stevens, D., & Leko, M. M. (2018).	Teacher Stress: Sources, Effects, and Protective Factors. <i>Journal of Special Education Leadership</i> , 31(2), 99–107.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Hallinnollisen tuen puute, oppilaiden yksilölliset haasteet, opettajien käsitykset ja osavaltion toimeksiannot ovat erityisopettajien ensisijaisia stressin lähteitä.
19.	Pehr Jakobsson, Åse Fagerlund, Mari Laakso, & Monica Londen. (2023).	The Emotional Well-Being of Teachers and School Personnel: An Experience Sampling Study. <i>International Journal of Emotional Education</i> , 15(2), 54–70.	Education Resource Information Center (EBSCO)	Tutkimuksen johtopäätös on, että Flourishing Schools -ohjelma, ei tuottanut merkittäviä muutoksia tunne-elämän hyvinvoinnissa intervention jälkeen.

Taulukkoon 1. on merkitty artikkelin kirjoittaja, julkaisuvuosi, tieteellinen nimi, hakukone ja tutkimuksen päätulokset. Nämä artikkelit tarjoavat kattavan kuvan opettajien ammatillisen uupumuksen syistä ja mahdollisista interventioista uupumuksen hallintaan. Hakukoneena on käytetty ainoastaan yhtä hakukonetta, joka oli Education Resource Information Center (EBSCO).

3.5 Aineiston analyysi

Keräsimme aineistomme systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on selvittää ja kuvailla aiempien tutkimusten perusteella peruskoulun opettajien työuupumuksen syitä ja keinoja sen hallintaan (Vilka, 2023). Tämän kirjallisuuskatsauksen aineisto koostui vain englanninkielisistä teksteistä ja parantaaksemme tulosten ymmärrettävyyttä, käännettiin tekstit suomen kielelle. Seulontavaiheessa etsimme tieteellisistä artikkeleista vastauksia tutkimuskysymyksiimme kirjaten samalla tärkeät huomiot muistiinpanoihin. Aineistojen johdonmukainen synteesi, eli analysointi ja tulosten yhdisteleminen auttoi hahmottamaan kokonaiskuvan työuupumuksen syistä ja mainituista interventioista, jotka listasimme erillisen Word-tiedoston. Lisäksi kirjoitimme jokaisesta valitusta tutkimusartikkelista päätulokset selkeyttämään artikkelien sisältöä. Lopuksi muodostimme aineistojen pohjalta tulokset ja johtopäätökset tutkimuskysymyksiimme perustuen.

Poimimme valitsemistamme tieteellisistä artikkeleista esiin työuupumusta aiheuttavia tekijöitä, uupumuksen seurauksia ja niihin liittyviä ehkäisy- ja hallinnan keinoja. Tutkimuksista esiin nousi uupumuksen aiheutuvista tekijöistä kolme kategoriaa. Listasimme myös uupumuksen hallinnan keinoihin kolme erilaista luokkaa. Kategorisointi auttaa hahmottamaan ja selkeyttämään tutkimuksista valikoituneita tekijöitä ja keinoja työuupumukseen liittyen.

4 Tulokset

Tämän tutkielman tulokset perustuvat systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla saatuihin tuloksiin. Tulokset perustuvat aiempiin tutkimuksiin liittyen opettajien työuupumuksen syihin ja hyvinvointia edistäviin keinoihin. Ensimmäinen osa-alue käsittelee työuupumusta aiheuttavia tekijöitä, jotka ovat kategorisoitu organisaatiokohtaisiin, yksilöllisiin, työympäristöllisiin ja hallinnollisiin tekijöihin. Toinen osa-alue tutkii opettajan uupumuksen ehkäisyyn ja sen hallintaan löytyviä interventioita. Interventiot on jaettu väliotsikoihin psykologiset ja organisatoriset keinot, sekä yksilölliset toimintatavat. Kategorisointi auttaa hahmottamaan tuloksia paremmin.

4.1 Opettajien työuupumusta aiheuttavat tekijät

Opettajien työuupumusta aiheuttavat useat tekijät, kuten resurssien puute, stressi, emotionaalinen uupumus, raskas työtaakka ja suuret luokkakoot. Opettajien ammatillisesta stressistä johtuvia haittavaikutuksia ovat esimerkiksi; irtisanoutuminen, terveysongelmat, tyytymättömyys työtä kohtaan ja työuupumus (Pinthong 2021). Jaoin opettajien työuupumusta aiheuttavat tekijät yksilöllisiin, työympäristöllisiin ja organisaatiokohtaisiin tekijöihin työuupumuksen monimutkaisuuden ymmärtämiseksi (Taulukko 2). Nämä kyseiset tekijät muodostavat kokonaisvaltaisen työuupumuksen riskitekijöiden verkoston. Kaikki osa-alueet linkittyvät vahvasti toisiinsa ja ne auttavat ymmärtämään työuupumuksen monimutkaisuutta ja kumulatiivista luonnetta. Opettajat, jotka kokevat suurta työhön liittyvää stressiä ja uupumusta ilmoittavat todennäköisemmin aikovansa jättää ammatin (Beames ym., 2023). Tämän takia on tärkeää ymmärtää työuupumuksen syitä, jotta sitä voitaisiin estää. Opettajan työhyvinvointiin liittyy monenlaisia ulottuvuuksia, joiden avulla pystytään tarkastamaan juuri esimerkiksi työn aiheuttamia stressitekijöitä. Stressitekijät ovatkin yksiä suurimpia syitä työuupumuksen taustalla.

TAULUKKO 2. Työuupumusta aiheuttavat tekijät

Yksilölliset tekijät	Työympäristöön liittyvät tekijät	Organisaatiokohtaiset ja hallinnolliset tekijät
<ul style="list-style-type: none"> - negatiiviset tunteet - emotionaalinen uupumus - työtyytyväisyyden puute - stressi - työ- ja yksityiselämän epätasapaino - depersonalisaatio 	<ul style="list-style-type: none"> - oppilaiden haastava käyttäytyminen - työn ylikuormittavuus - työmäärä - aika - Paikkakunnan vaikutus 	<ul style="list-style-type: none"> - organisaation rakenteet - luokkakoot - työolot - vuorovaikutussuhteet - resurssien puute - epärealistiset vaatimukset - tuen puute

Taulukossa 2 on eritelty työuupumusta aiheuttavia tekijöitä kolmeen eri luokkaan: yksilölliset, työympäristölliset ja organisaatiokohtaiset/hallinnolliset. Yksilölliset tekijät keskittyvät yksilön henkilökohtaiseen kokemukseen ja reaktioihin, kun taas työympäristölliset tekijät keskittyvät ympäristön olosuhteisiin ja vaatimuksiin. Organisaatiokohtaiset/hallinnolliset tekijät liittyvät laajemmin organisaation rakenteisiin ja johtamiskäytäntöihin, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen.

4.1.1 Yksilölliset tekijät

Työuupumus vaikuttaa merkittävästi yksilön työkykyyn ja hyvinvointiin. Yksilölliset tekijät voivat aiheuttaa työuupumusta ja ne ovat opettajan henkilökohtaisia ominaisuuksia ja kokemuksia. Yksilölliset tekijät voivat vaihdella opettajien välillä suuresti, johtuen luonteenpiirteistä, kokemuksista ja henkilökohtaisista kyvyistä. Työuupumusta ehkäistäessä on tärkeää ottaa huomioon yksilöllisiä tekijöitä, jolloin voidaan tarjota yksilöllistä tukea työuupumuksen hallintaan. Opettajan arki on hektistä ja se sisältää sekä ylä- että alamäkiä. Henkinen ja fyysinen hyvinvointi voi olla koetuksella monessakin eri tilanteessa. Taulukossa 2. on listattuna työuupumusta aiheuttavat yksilölliset tekijät, jotka tulivat ilmi aiempia tutkimuksia tarkastellessa moneen otteeseen.

Aiempia tutkimuksia tarkastellessa, stressi oli yksi keskeisin tekijä työuupumuksen syntyyn. Pinthong (2021) kertoo stressin olevan yksi johtavista tekijöistä opettajille työstä etäännyttämiselle, terveysongelmille, työtyytyväisyyden vähenemiselle ja työuupumukselle. Tämä osoittaa, miten tärkeää stressinhallinta ja hyvinvoinnin ylläpitäminen on. Monet tekijät voivat vaikuttaa stressin syntymiseen, mutta on olennaista huomata, että stressiä voidaan kokea eri tavoin, ja se mikä voi olla stressaavaa yhdelle, ei välttämättä ole sitä toiselle. Stressi voi

aiheuttaa työuupumusta lisäämällä yksilöön kohdistuvia odotuksia, kuten työmäärää ja aikapaineita. Tämä voi johtaa ylläsurin ja uupumuksen tunteeseen, jonka seurauksena työtehtävien hallinta hankaloituu (De Clercq, 2022).

Jatkuvan stressin seuraukset ovat vakavat, sillä pitkittynyt stressi vaikuttaa terveyteen ja arjesta selviytymiseen. Eddy ym., (2019) tuovat tieteellisessä artikkelissaan esille ammatillisen uupumuksen koostuvan kolmesta osatekijästä: emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta ja henkilökohtaisten saavutusten vähenemisestä. Emotionaalinen uupumus on pitkäaikaisesta stressistä johtuvaa väsymyksen tunnetta. Väsyneenä ei pystytä työskentelemään omien tavoitteiden mukaisesti, mikä voi tuottaa kielteisiä tunteita työelämässä. Eddy ym., (2019) mukaan depersonalisaatio on tunne, jossa ihminen etäänny ympäristöstä, eikä täten tunne yhteyttä muihin. Opettajan ammatillista uupumusta tarkastellessa depersonalisaatio näkyy tunnetasolla etäännyminenä ammatista ja kollegoista sekä oppilaista. Tämä aiheuttaa opettajille kielteisiä asenteita ja oppilaista irtaantumista. Kolmas osatekijä on vähentynyt henkilökohtainen suoriutuminen. Tämä liittyy työn merkityksellisyyden vähenemiseen. Merkityksellisyyden tunteen vähenemisen seurauksena opettajat saattavat tuntea tyytymättömyyttä ja vähemmän onnistumisen tunteita ammatissaan. (Eddy ym., 2019.)

Opettajien kokema työ- ja yksityiselämän epätasapaino oli monessa tutkimuksessa esillä. Työ- ja yksityiselämällä on häilyvä raja ja etenkin opettajan ammatissa työntekeä esiintyy myös paljon vapaa-ajalla. Carroll ym., (2021) mainitsevat työn- ja yksityiselämän tasapainon olevan keskeinen huolenaihe opettajien keskuudessa. Opettajilla ei ole aikaa tai energiaa vapaa-ajalla harrastuksiin tai sosiaalisiin suhteisiin (Carroll ym., 2021). Tämä on yksi syy opettajien vähäiselle palautumiselle ja jatkuvan stressin syntymiselle. Tekijät kuten yleiset työolot, työmäärä, palkka sekä esimiesten ja työtovereiden tuki ovat vaikutuksissa työ- ja yksityiselämän tasapainoon (Ertürk, 2022). Opettajien työmäärä voi olla suurempi, kuin annettu työaika, joka voi johtaa työnteon siirtymiseen vapaa-ajalle. Tällöin työ- ja yksityiselämän rajat hälventyvät, eikä toivottu palautuminen vapaa-ajalla välttämättä onnistu. Opettajien on tärkeää saada työ- ja yksityiselämä tasapainoon, jolloin he pystyvät huolehtimaan hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan. Collie (2024) tuo esille psyykkisen irtaantumisen vaikutukset työhyvinvointiin. Psyykkisellä irtaantumisella viitataan työntekijän työhön liittyvien ajatusten jättämistä työajalle. Psyykinen irrottautuminen liittyy yksilön positiivisiin kokemuksiin ja täten sen voidaan ajatella edistävän työhyvinvointia (Collie, 2024).

Collie (2024) on listannut tutkimukseensa neljä vaikuttavaa muuttujaa liittyen työhyvinvointiin. Yksi näistä muuttujista on somaattinen kuormitus. Somaattisella kuormituksella viitataan yksilön kokemuksiin erillisistä fyysisistä vaivoista, kuten päänsärystä ja univaikeuksista (Collie, 2024). Somaattisella kuormituksella on vaikutusta opettajien ammatillisen uupumuksen syntyyn ja kokemiseen, sekä myös työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijän kokemia tunteita työstä, liittyen esimerkiksi, kohtaako työpaikka hänen tarpeitaan ja henkilökohtaisia arvojaan (Ertürk, 2022). Tämä liittyy positiivisten tunteiden kokemiseen työelämään liittyen. Työtyytyväisyydellä on iso vaikutus yksilön suorituskykyyn, itsetuntoon, motivaatioon ja tuottavuuteen viitaten. Yksilön suorituskyvyn heikkeneminen, työstressin lisääntyminen, työuupumuksen synty ja työhön liittyvät poissaolot voivat olla seurausta työtyytyväisyyden puutteesta. Tästä voidaan havaita työtyytyväisyyden olevan tärkeässä roolissa myös opettajien keskuudessa. Opettajien työtyytyväisyys auttaa heitä motivoitumaan ja sitoutumaan työhönsä paremmin, mikä edistää työhyvinvointia. (Ertürk, 2022.)

4.1.2 Työympäristöön liittyvät tekijät

Opettajien kokemukset työympäristöllisistä tekijöistä voivat vaihdella. Työympäristö on laaja käsite, joka kattaa fyysisen- ja sosiaalisen ympäristön. Olemme valinneet työympäristölliset tekijät viitaten oppilaiden haastavaan käyttäytymiseen, työn ylikuormittavuuteen, työmäärään ja aikaan. Nämä tekijät ovat sidoksissa opettajien kokemuksiin työympäristöstä, mikä on yhteydessä fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. Työpaikan joustavuus heijastaa työpaikan kykyä auttaa työntekijöitä selviytymään haasteiden ja vastoinkäymisten läpi, jotka ovat osa jokapäiväistä työelämää (Collie, 2024). Tähän liittyvät esimerkiksi opettajien työmäärät ja määräajat. Työmäärän ollessa liian korkea, syntyy opettajille paineita. Tämän seurauksena opettajien tyytyväisyys omaa työntekoa kohtaan voi heikentyä ja tästä voi seurata ammatillisen stressin nousu sekä työuupumuksen synty. Työmäärän suuruus vaikuttaa opettajien vapaa-ajalla tapahtuvaan työskentelyyn. Opettajien paine kasvaa, jos työmäärä ja odotukset ovat liian suuria. Tämän seurauksena työtä joudutaan tekemään myös vapaa-ajalla, joka vaikuttaa suoraan opettajan hyvinvointiin ja palautumiseen.

Liiallinen työkuormitus on keskeinen psykologinen ulottuvuus, kun tarkastellaan työuupumukseen aiheuttavia syitä. Beames ym., (2023) tutkimuksessa korostetaan työn ylikuormituksen olevan merkittävä tekijä työstä johtuvan stressin aiheuttajana. Työn

ylikuormituksella tarkoitetaan tilannetta, jossa yksilö joutuu kohtaamaan liiallisia tehtäviä ja työvaatimuksia, jotka vaikuttavat hänen kykyynsä selviytyä työmäärästä. (Beames ym., 2023.) Opettajan ammatissa voidaan kohdata työhön liittyviä kuormittavia tekijöitä, jotka voivat liittyä opettajan ylimääräisiin velvollisuuksiin ja työtaakkaan. Haastava käytös luokassa lisää opettajan kuormaa suoriutua tavoitteellisesti työssään. Opettajille päänvaivaa aiheuttaa myös työympäristön luominen mahdollisimman myönteiseksi ja kannustavaksi. Oppilaiden haastavaa käyttäytymistä voi olla vaikea määritellä, jonka takia opettajalla pitää olla selkeä ymmärrys siitä, mitä häiritsevää käyttäytyminen pitää sisällään. On kuitenkin selvää, että haasteita aiheuttaa tuntia häiritsevät ja haastavat oppilaat. Opettajat, jotka joutuvat työskentelemään haastavan käytöksen parissa voivat kärsiä uupumuksesta, kyynisyydestä ja ammatillisesta tehottomuudesta. (Bermejo-Toro ym., 2016.)

Collie ym., (2015) tutkimuksen tuloksissa huomattiin maaseudun ja pienempien kaupunkien koulujen opettajilla alhaisempaa stressiä, kuin suurempien kaupunkien opettajilla. Tämä kertoo siitä, miten pienempien kaupunkien ja maaseudun koulujen opettajilla voi olla vähemmän stressitekijöitä sekä työkuormitusta, kuin suurempien kaupunkien opettajilla. Suurissa kaupungeissa, myös oppilaiden määrä on suurempi. Lisäksi Collie ym., (2015) kertovat tutkimuksen tuloksissaan, että työskentely yleisopettajana on vähemmän kuormittavaa, kuin työskentely erityisopettajana. Tästä havaitaan kuinka oppilaiden haastava käyttäytyminen luo kuorittavuutta työpaikalla.

4.1.3 Organisaatiokohtaiset ja hallintoon liittyvät tekijät

Opettajien työuupumusta aiheuttavia organisaatiokohtaisia tekijöitä mainittiin useassa eri tutkimuksessa. Organisaatiolla viitataan tässä kontekstissa koulun rakenteeseen, työn vaatimuksiin, työresursseihin ja vuorovaikutussuhteisiin. Yksi monesti esille noussut organisaatiokohtainen tekijä on luokkakoko. Luokkakoolle tarkoitetaan opettajan vastuulla olevien oppilaiden määrää luokkahuoneessa. Erityisesti kaupungissa työskentelevien opettajien ongelma onkin liian suuret luokkakoot. Isojen luokkakokojen haittana ovat yleensä rajalliset resurssit ja oppilaiden häiritsevää käyttäytyminen. Opettajan riittämättömyys koskien isoja luokkakokoja on yksi työstressin aiheuttajista ja täten uupumuksen lähteistä. (Jennings ym., 2019.)

Opettajan vuorovaikutussuhteet ovat keskeisessä roolissa osana oppimisprosessia. Vuorovaikutussuhteet voivat olla opettajille osa syy uupumuksen syntyyn. Vaikeat ja stressaavat vuorovaikutustilanteet voivat aiheuttaa opettajille päänvaivaa. Organisaatiokohtaiset stressiin liittyvät tekijät hahmottavat opettajien näkemystä koulusta organisaatiokohtaisena kokonaisuutena. Näkemykseen sisältyy opettajien käsityksiä koulun johtamisesta ja kulttuurista koskien opettajia ja opetusta. Epäselvät odotukset, koulun henkilökunnan välinen viestintä, heikko johtaminen ja puutteellinen tuki aiheuttavat organisaatiokohtaista stressiä, joka voi vaikuttaa opettajien kokemaan stressiin ja hyvinvointiin. (Collie ym., 2015.)

Tutkimuksia analysoidessa esille nousi käsite organisaationrakenteet. Jennings ym., (2019) määrittelevät organisaatorakenteen tarkoittavan organisaatiossa käytettäviin järjestelmiin ja puitteisiin, joilla määritellään yksilöiden ja osastojen roolit, vastuut ja suhteet. Näihin rakenteisiin kuuluu Jennings ym., (2019) mukaan organisaation yleinen hierarkia, viestinnän ja päätöksenteon kulku, työnjako, sekä toiminnan koordinointi. Organisaatorakenteet luovat järjestystä, selkeyttä ja tehokkuutta organisaatioon. Tämä mahdollistaa tehokkaan toiminnan ja tavoitteiden saavuttamisen (Jennings ym., 2019). Myös Platsidou ja Agalotis (2017) ovat avanneet organisaatorakenteiden pitävän sisällään erilaisia prosesseja ja järjestelmiä, jotka ovat käytössä organisaatioissa toiminnan helpottamiseksi. Nämä rakenteet pitävät sisällään työnjaon, viestintäkanavat, toimintavaltasuhteet ja päätöksentekoprosessit (Platsidou & Agalotis, 2017).

Organisaatorakenteilla on vaikutusta työuupumukseen ja hyvinvointiin koska ne ovat yhteydessä opettajien tehtäviin ja vaatimuksiin. Jos organisaatorakenne edellyttää, että opettajien on määrä hoitaa paljon eri opetuksellisia tai yhteistyöhön liittyviä tehtäviä, voi se lisätä opettajille työtaakkaa ja tätä myöden nostaa stressitasoja. Opettajilla voi olla vaikea hallita työtaakkaa, jos organisaatorakenteesta puuttuvat tietyt asianmukaiset resurssit, joka lisää riskiä työuupumukseen. (Platsidou & Agalotis, 2017.) Johdosta ja organisaatioista saaman ammatillisen tuen merkitys työpaikalla on kasvavassa roolissa erityisesti opettajien keskuudessa. De Clercq ym., (2022) tuovat tutkimuksessaan ilmi tuen puutteesta johtuvia haittavaikutuksia. Tuen puute voi aiheuttaa hyvinvoinnin heikkenemistä ja lisätä yleistä tyytymättömyyttä opettajan uralla (De Clercq, 2022). Tämän takia on tärkeää, että organisaatiot ja johdossa työskentelevät tahot pystyvät tarjoamaan opettajille riittävän tuen ja resurssin heidän hyvinvointinsa edistämiseksi. Opettajat, jotka kokevat organisaation antavan liian

vähäistä tukea, voivat kokea työstressiä ja kuormitusta. Tämä voi johtaa ylikuormittuneisuuteen, mikä vaikuttaa haitallisesti heidän yleiseen hyvinvointiinsa ja työtyytyväisyyteensä (Pinthong, 2021). Yksilölle tulee työpaikalla antaa mahdollisimman hyvät eväät työhyvinvoinnin edistämiseksi, jonka seurauksena voidaan pitää ammatillisen uupumuksen riskitekijät kurissa. Opettajien työtaakka ja aikapaineet voivat johtaa stressin lisääntymiselle ja tätä kautta työuupumuksen syntyyn (De Clercq ym., 2022). Tehokkaat johtamiskäytännöt ovat tutkitusti vaikutuksissa työhyvinvointiin, jolloin johdon tulisi keskittyä opettajien työmäärän hallintaan ja tuen tarjoamiseen. Tämä olisi yksi keskeinen tapa, jolla voidaan edistää myönteistä työympäristöä ja hyvinvointia. (De Clercq ym., 2022.)

Opettajan fyysisen ja henkisen uupumuksen syntyyn vaikuttavat myös organisaatiokohtaiset työolot. Työoloon liittyvät tekijät ovat työolosuhteet, työmäärä ja tuen puute sekä esimiesten ja kollegoiden välinen vuorovaikutus (Ertürk, 2022). Huonot työolot, kuten puutteelliset resurssit, työympäristön epävarmuus ja vähäinen tuki lisäävät kouluympäristössä stressiä ja väsymystä. Ertürkin (2022) mukaan on tärkeää organisaatioille käsitellä työuupumusta aiheuttavia tekijöitä, jotta pystytään luomaan mahdollisen suotuisa työympäristö ehkäisemään työperäistä uupumusta. Koulujen johdolta tulevat epärealistiset ja kasvavat vaatimukset tuottavat opettajille painetta (Caroll ym., 2021). Paine tuottaa hyviä oppimistuloksia tiukkojen määräaikojen puitteissa aiheuttaa opettajille stressiä. Stressiä tarkastellessa koulun organisaatiotasolla, tunnistetaan koulun johtajuuden merkittäväksi ammatillisen uupumuksen riskitekijäksi. Tekijät, kuten käyttäytyminen, johtamistyyli, autonomia, odotukset ja tuki, resurssit ja koulun johtajuus vaikuttavat opettajien stressin suuruuteen ja syntyyn. (Caroll ym., 2021.)

4.2 Keinoja uupumuksen ehkäisyyn ja sen hallintaan.

On havaittu, että viime aikoina on yhä enemmän alkanut korostua laaja-alainen lähestymistapa opettajien hyvinvoinnin tukemiseksi. Huomio on siirtynyt kohti lähestymistapoja, jotka edistävät opettajien hyvinvointia ja menestystä. (Vo & Allen., 2022.) Aineistojen perusteella, löytyi erilaisia keinoja ja tapoja ehkäistä opettajien työperäistä stressiä ja uupumusta. On myös olemassa erilaisia interventio-ohjelmia opettajien työuupumuksen ja stressin avuksi. Jaoinme löytyvät keinot kolmeen eri kategoriaan (Taulukko 3): psykologiset keinot, organisatoriset keinot ja yksilölliset toimintatavat. Psykologisissa keinoissa esille nousee esimerkiksi stressinhallintakeinot ja positiivisen psykologian interventio-ohjelmat. Organisatorisissa keinoissa korostuu ammatillinen tuki, johdon tuki ja työolojen parantaminen. Yksilöllisistä

toimintatavoista ylös nousi erilaisia itsehoitotapoja ja hyvän tasapainon asettaminen työn ja yksityiselämän välille.

TAULUKKO 3. Tutkimuksista havaitut keinot työuupumuksen hallintaan

Yksilölliset keinot:	Psykologiset interventiot:	Organisatoriset keinot:
-resilienssin harjoittaminen -oma näkemys ja asenne -ammattillinen toimijuus -vuorovaikutteisen ja yhteistyöhön perustuvan oppimisen rakentaminen -omat palautumiskeinot -ajanhallinta	-positiivisen psykologian ohjelmat -tietoinen läsnäolo -stressinhallintakeinot	-tarjottavat koulutukset -tarjottavat hyvinvointiohjelmat -monipuolinen tuki -työolojen parantaminen -ammattillinen yhteistyö -arvostava johtajuus -resurssit

Taulukossa 3. on esitetty tutkimuksista havaitut interventiot työuupumuksen hallintaan. Taulukosta tulee ilmi, minkälaiset keinot auttavat opettajia heidän työelämässään. Kategorisointi tapahtuu yksilöllisten, psykologisten ja organisatoristen keinojen välille. Näin saadaan myös käsitys siitä, mihin tietyt toimenpiteet ja ohjelmat ovat suunnattuja kehittämään.

4.2.1 Yksilölliset toimintatavat

Yksilöllisillä toimintatavoilla ihminen pystyy myös itse ehkäisemään uupumustaan ja parantamaan hyvinvointiaan. Yksilöllisissä toimintatavoissa ihmisellä on itsellä mahdollisuus vaikuttaa valintoihinsa ja hyvinvointiinsa. Erilaiset itsehoitokäytännöt kuten liikunta ja omat rentoutumismenetelmät ovat osa yksilöllisiä toimintatapoja. Ihmisen täytyy myös pystyä palautumaan työstään ja tähän auttaa erilaiset yksilölliset palautumisstrategiat kuten lukeminen, musiikin kuuntelu ja erilaiset aktiviteetit. Nämä auttavat myös opettajia rentoutumaan ja irrottautumaan hetkeksi työstään. (Buric ym., 2019.) Haydon ym. (2018) tutkimuksessa kerrotaan, että ne opettajat, jotka harrastivat liikuntaa muutaman kerran viikossa, kokivat vähemmän stressiä muihin verrattuna. Myös ne opettajat, jotka eivät vieneet työasioitaan kotiinsa ja viettivät vapaa-aikansa jonkin harrastuksen parissa, kokivat he vähemmän stressiä.

Uupumuksen syntymiseen vaikuttaa yksilön henkilökohtaiset voimavarat, itseluottamus, sosiaaliset taidot ja sopeutumiskyky. Resilienssillä viitataan kykyyn toipua stressistä, sopeutua stressaaviin vaatimuksiin, pysyä terveenä vastoinkäymisistä huolimatta ja toimia korkealla tasolla stressaavista elämänolosuhteista huolimatta. (Buric ym., 2019.) Omaa resilienssiä voi opettaja harjoittaa ja parantaa oman työuransa aikana. Ammatillinen toimijuus on yhteydessä hyvinvointiin ja opettajan uupumuksen. Opettaja voi kehittää myös omaa ammatillista toimijuuttaan, ja sillä viitataan kykyyn toimia aktiivisena toimijana luokkahuoneessa. Opettajan ammatilliseen toimijuuteen liittyy taito omaksua uutta tietoa ja kehittää jatkuvasti opetuskäytäntöjään. Jatkuvalla oppimisellaan uransa aikana opettaja voi kehittää omaa ammatillista toimijuuttaan.

Ammatillisella toimijuudella on yhteys opettajien uupumukseen, mutta tämä ei yksinään suojaa kaikilta uupumuksen oireilta, sillä niiden välillä on monimutkaisia yhteyksiä. Erityisesti tähän vaikuttaa vuorovaikutteisen ja yhteistyöllisen oppimisen luomista luokkahuoneessa, pyrkimään kehittämään joustavia opetusmenetelmiä ja kyky ylittää opettajan oppimisen rajoja. Myös oppilaiden osallistaminen vaikuttaa ammatilliseen toimijuuteen ja vähentää uupumuksen syntymistä. (Soini ym., 2016) Opettaja pystyy myös itse edistämään positiivisen oppimisympäristön luomista, kyseinen keino voi parantaa oppilaiden oppimistuloksia sekä samalla vähentää oppilaiden stressiä (Colleen ym., 2019)

Opettajan omilla näkemyksillä ja asenteilla voidaan vaikuttaa uupumuksen syntyyn. Se miten opettajat tulkitsevat ja ajattelevat tilanteista, voi vaikuttaa heidän stressitasoonsa. Kun opettaja pystyy ajattelemaan asiat hänestä itsestään riippumattomiksi voi hänen stressinsä vähentyä. Lisäksi omalla positiivinen vuorovaikutus oppilaisiin parantaa työhyvinvointia ja vähentää opettajien stressiä. Opettajan hyväksyminen nopeisiin hallinnollisiin muutoksiin edesauttaa hänen hyvinvointiaan. (Haydon, Leko & Stevens.) Carrol ym (2021) tutkimuksessa mainitaan myös opettajien työajan hallitseminen, jolloin oppituntien jälkeen päivät eivät pitkittyisi suunnittelun ja hallinnollisten asioiden takia. Opettajat tarvitsisivatkin enemmän aikaa tuntien suunnitteluun. Vaikeudet ajanhallinnassa lisäsivät opettajien stressiä tutkimuksessa. Jos stressi johtuu työpaikalla ilmenevistä ongelmista, on opettajalla vaihtoehto vaihtaa työpaikkaansa. Lisäksi opettaja voi vähentää työaikaansa itse tai kysyä vähempää tuntimäärää omalla työpaikallansa. (Carrol ym (2021.)

4.2.2 Psykologiset interventiot

Opettajien kokemaan työperäiseen stressiin on olemassa ennaltaehkäiseviä psykologisia keinoja. Psykologisilla keinoilla viitataan menetelmiin, joilla pyritään vaikuttamaan ihmisen ajatuksiin ja käyttäytymiseen. Monet eri psykologiset ohjelmat nousivat tutkimuksissa esille psykologisina keinoina. Erityisesti positiivisen psykologian interventiot saattavat olla tehokas tapa parantaa opettajien emotionaalista hyvinvointia. (Jakobsson ym., 2023.) Tässä tutkimuksessa käytettiin positiivisen psykologian interventiota, (PPI). Näillä interventioilla viitataan ohjelmaan tai joukkoon, joiden tarkoituksena on lisätä positiivisia tunteita, käyttäytymistä ja kognitiota sekä parantaa opettajan hyvinvointia.

Positiivisten taitojen edistäminen voi olla eri tasoisia: yksittäistä, rajoitettua määrää tai useita positiivisia taitoja. Positiivisen psykologian interventio PPI koostuu monipuolisesta valikoimasta erilaisia harjoituksia. PPI:n tarkoitus on edistää positiivisia taitoja ja tunteita, sitoutumista, ihmissuhteita, merkityksellisyyttä ja saavutuksia. Kyseiset harjoitukset perustuvat tutkimusnäyttöön ja ne keskittyvät kahteen tai useampaan hyvinvoinnin osatekijään. Meta-analyysit osoittavatkin, että PPI:t parantavat huomattavasti hyvinvointia, lievittävät opettajien stressiä ja lisäävät positiivisia tunteita. Kyseisen PPI- intervention nimi aineistossa oli Flourishing schools- ohjelma, jolla pyrittiin parantamaan opettajien ja koko koulun henkilökunnan hyvinvointia ja ehkäisemään heidän stressiään. Intervention tarkoituksena on optimoida osallistujien hyvinvointi hyödyntämällä laajaa valikoimaa teoreettisesti merkityksellisiä tekijöitä, kuten Perma-mallia. Kyseinen interventio tutkimuksessa johti positiivisten tunteiden lisääntymiseen.

Beames ym., (2023) tutkimuksessa käytettiin opettajille kohdistuvia psykologisia ohjelmia hyvinvoinnin parantamiseksi. Siinä mainitaan opettajille suunnatut koulutukset, kuten kognitiiviseen käyttäytymisterapiaan, ongelmanratkaisuun ja resilienssiin perustuvia koulutuksia. Tutkimuksessa mainitaan myös verkkopohjaiset ohjelmat ja niiden suositus. Psykologisissa ohjelmissa keskitytään opettajien yleiseen mielenterveyteen, loppuun palamiseen ja hyvinvointiin. Beames ym., (2023) tutkimus kertoo psykologisten ohjelmien mm. vähentävän ahdistusta, masennusta, stressiä, loppuun palamista sekä lisäävän yleistä hyvinvointia. Myös oppilaille on suunnattu interventioita, mitkä helpottavat myös opettajien stressiä. Yksi tällainen interventio ilmeni Hinds ym., (2015) tutkimuksessa, jossa käytettiin oppilaille ”Good behaviour games” peliä. Peli keskittyi oppilaiden käytösongelmiin ja tätä

myötä parantunut käyttäytyminen luokkahuoneessa johti opettajien lievempään stressin kokemiseen.

Myös mindfulness-harjoitukset eli tietoiseen läsnäoloon liittyvä käyttöönotto mainittiin monesti psykologisena keinona ja apuna stressinhallintataitoihin. Mindfulnessissa keskitytään nykyhetkeen ja siinä vähennetään stressiä meditaation avulla. (Vo & Allen, 2022.) Pinthong, (2021) tutkimuksessa tarkasteltiin opettajien stressin- hallintataitojen kehittämistä mindfulness-harjoitusten avulla. Tämän intervention nimi oli MVOC (mindfulness-harjoitusten virtuaalinen verkkokurssi). Kyseiset tulokset osoittivat stressin vähenemistä, kun heidän tietoisuutensa mindfulness-harjoitusten käyttämisestä oli lisääntynyt. MCOC- interventio auttoi myös lisäämään opettajille jokapäiväisen mindfulness-harjoituksen, mikä paransi heidän stressinhallintataitojaan. Tutkimuksessa käytettiin kolmea eri viitekehystä, ne olivat sosiaalisen kognititeorian periaatteet, itsemääräämisen teoria ja kognitiivisen oppisopimisen malli. Myös mindfulness-ohjelma mainittiin Jennings, ym. (2019.) tutkimuksessa. Kyseisen ohjelmiston nimi oli Cultivating Awareness and resilience in education (CARE). Care-ohjelman on tarkoitus lievittää opettajien kokemaa stressiä. Myös Colleen ym. (2019) mainitsee kognitiivisbehavioraalisten ja mindfulness-pohjaisten ohjelmien lieventävän stressiä ja ahdistusta. Hinds ym. (2015) tutkimuksessa tuotiin esille psykologiset hyväksymis- ja sitoutumiskohtaiset terapiat. Tämänlainen terapia keskittyy avoimiin lähestymistapoihin sekä sisäisiin, että ulkoisiin kokemuksiin. Terapia auttaa opettajia käsittelemään heidän stressiään ja loppuun palamistaan, mikä voi auttaa työuupumuksen hallinnassa.

4.2.3 Organisatoriset keinot

Organisatorisilla keinoilla tarkoitetaan erilaisia toimia, joita hallinnolla ja organisaatiolla on mahdollisuus toteuttaa työhyvinvoinnin parantamiseksi. Organisatorisiin keinoihin kuuluu esimerkiksi opettajille tarjottavat hyvinvointiohjelmat, koulutukset, ammatillinen tuki, ammatillinen yhteistyö, resurssit, hallinnolliset keinot, työolojen parantaminen sekä johdon tuki. Opettajien työtyytyväisyys vaikuttaa heidän kokemukseensa työn laadusta ja alhainen työtyytyväisyys on yhteydessä stressiin ja uupumukseen. Tämän takia opettajille tulisi tarjota hyvät mahdollisuudet kehittyä urallaan sekä tukea heidän työtyytyväisyyttään. Hyvillä mahdollisuuksilla tarkoitetaan opettajille tarjottavia tilaisuuksia, resursseja ja tukea heidän ammatilliselle kehitykselleen ja uralla etenemiselleen.

Opettajille tulisi antaa heille tarvitsemansa resurssit ja mahdollisuus rauhalliseen työympäristöön (Ertürk, 2022). Tarjoamalla resursseja, tukijärjestelmiä ja koulutuksia opettajille, voidaan edesauttaa opettajien työhyvinvoinnin edistämistä. Erityisesti luokkahuoneen hallintaan liittyvä koulutus auttaa opettajien mahdollisen stressin hallintaan ja ehkäisyyn. (Colleen ym., 2019). Buric (2019) tutkimuksessa kerrotaan, että kouluissa tulisi ottaa käyttöön sellaisia käytäntöjä, jotka tehostavat työtehtävien ja resurssien jakamista. Opettajille tulisi tarjota tukea ja koulutusta, jotta heillä olisi paremmat valmiudet vastata työnsä vaatimuksiin. Erityisesti ammatillisen tuen tärkeys nousee esille. Carroll ym., (2020) tutkimuksessa opettajat kuvasivat ammatillisen tuen olevan mm. käytännön tuen lisäämistä luokkahuoneisiin. Tämä tarkoittaisi suurempaa läsnäoloa päteviltä ohjaajilta ja koulunkäynninavustajilta luokassa.

Carroll ym. (2020) tutkimuksessa mainittiin myös relationaalinen tuki, jolla viitataan opettajien väliseen vuorovaikutukseen ja siitä muodostuvaan asiantuntijuuden kehittymiseen. Ihmissuhteista muodostunut tuki voi vaikuttaa myönteisesti työ ja vapaa-ajan välisen tasapainon tukemisessa. Viihtyisät henkilökuntatilat olivat yhteydessä ihmissuhteista saatavaan tukeen. Viihtyisissä tiloissa opettajat saavat viettää yhteistä aikaa ja tuntea yhteydentunnetta toisiinsa. Kolmantena tukena mainittiin kehitystuki. Tällä viitataan ammatilliseen oppimiseen ja sen tukemiseen, eli annetaan opettajille jatkuvia mahdollisuuksia kouluttautua työuransa aikana. (Carroll ym., 2020.) Lisäksi esille nousee hallinnollinen tuki, jolla voidaan ehkäistä opettajien stressin ja uupumuksen syntyä. Tällä tarkoitetaan hallinnon ottamia keinoja opettajien työympäristöön ja se ilmenee luottamuksena, yhteistyöhön perustuvana päätöksentekona, hyvänä kommunikaationa ja resurssien antamisena.

Hallinnollinen tuki pyrkii vastaamaan opettajien tarpeisiin ja auttamaan heitä suoriutumaan opettajan työssä. Hallinto haluaa myös vähentää opettajien ylimääräistä työtä kuten erilaisia paperitöitä jne., jotta opettajat voisivat itse keskittyä tärkeimpään eli opettamiseen. (Haydon ym., 2018). Sosiaalisella tuella, jota voidaan saada esimerkiksi oppilaiden vanhemmilta, on yhteys opettajien uupumukseen. Vanhemmilta saava tuki lievittää stressiä ja antaa voimia toimia stressaavien tilanteiden yli. (Hinds ym., 2015.) Useassa tutkimuksessa nousi ilmi koulujen johtajuuden vaikutus opettajien kokemaan stressiin. Opettajien stressiin voidaan vaikuttaa moraalisisella ja arvoihin perustuvalla johtajuudella. Johtajat, jotka arvostavat opettajia ja heidän työtään sekä luovat syvemmät yhteydet heihin, vaikuttavat opettajien hyvinvointiin. Lisäksi johtajan ei tulisi luoda ja arvostaa suorituskeskeistä työympäristöä, sillä tämä voi lisätä

stressiä. (Adams ym., 2020.) Hyvä johtajuus vähentää opettajien työkuormitusta, ja lisää työhön sitoutumista entisestään. Lisäksi johtajien luomalla kannustavalla ympäristöllä voidaan vaikuttaa opettajien hyvinvointiin. (Clerck ym., 2022.) Carroll ym. (2021) kertoo, että johtajien kyky luoda luottamusta opettajan ja johtajan välille vaikuttaa opettajien kokemaan stressiin työpaikalla. Johtaja voi edistää työilmapiiriä, jossa opettajia arvostetaan kuullaan ja ovat mukana päätöksien teossa.

Opettajien yhteistyö mainittiin merkittävänä tekijänä stressin ehkäisemisessä useassa tutkimuksessa. Ammatillinen yhteistyö parantaa opettajien positiivista hyvinvointia ja lievittää stressiä. Erilaiset oppimisyhteisöt antavat tukea opettajille ja vastuu jakautuu siinä useammalle opettajalle. Opettajien yhteistyöllä voidaan vaikuttaa esimerkiksi luokkahuonekäytäntöihin. Säännöllisesti yhdessä työskentelevät opettajat, jotka tukevat toisiaan ja jakavat opetusmenetelmiään, saattavat myös kokea parempaa hyvinvointia. (Murphy ym., 2020.)

5 Pohdinta

Kirjallisuuskatsauksen tulokset käsittelevät opettajan ammatillista uupumusta aiheuttavia riskitekijöitä, sekä mahdollisia keinoja työuupumuksen hallintaan. Työuupumus on monimutkainen kokonaisuus, joka kattaa usean eri aihealueen. Jaottelimme työuupumusta aiheuttavat tekijät yksilöllisiin, työympäristöllisiin ja organisaatiokohtaisiin tekijöihin (Taulukko 2). Nämä tekijät nostavat esiin työuupumuksen olevan monimutkainen ilmiö, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Työuupumuksen riskitekijöiden lisäksi lähestymme aihetta myös erilaisten hallinnankeinojen kautta. Työuupumuksen hallintaan on kehitetty erilaisia interventioita, jotka ovat ohjelmia ja toimintatapoja, joilla pyritään kehittämään työhyvinvointia opettajan ammatissa. Jaoimme tuloksissa esillä olleet interventiot yksilöllisiin, psykologisiin sekä organisatorisiin keinoihin (Taulukko 3).

Ammatillisen uupumuksen syitä tarkastellessa esille nousi erityisesti stressistä johtuvat vaikutukset. Stressin ilmentymät, kuten emotionaalinen uupumus, depersonalisaatio ja henkilökohtaisten saavutusten väheneminen (Eddy ym., 2019) voivat aiheuttaa työstä etääntymistä, terveysongelmien lisääntymistä, työtyytyväisyyden vähenemistä ja näin ollen työuupumukselle altistumista (Pinthong, 2021). Pitkäaikaisen stressin vaikutukset voivat vaikuttaa kokonaisvaltaisesti yksilön fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin ominaisuuksiin. Stressin varhainen tunnistaminen on keskeistä opettajien hyvinvoinnin ylläpitämisen kannalta. On tärkeää puuttua stressitekijöihin heti alkuvaiheissa, jolloin sen käsitteleminen on helpompaa, verrattaessa pitkittyneen stressin hoitamiseen. Pitkittänyt stressi kuluttaa yksilön voimavaroja, jolloin seurauksena syntyy totaalinen työuupumus.

Opettajan hyvinvoinnilla on yhteys myös oppilaiden hyvinvointiin ja oppimiseen. Soini ym., (2016) osoittivat tutkimuksessaan, miten tärkeää opettajien on oppia luokkahuoneessa. Tämä on tärkeää, koska sen avulla opettajat huomaavat opetuksessaan muutoksen tarpeita. Opettajan pedagogisten taitojen kehittäminen ja muuttaminen auttaa luomaan positiivista ympäristöä luokkaan, jolla voi vaikuttaa työuupumukseen, sekä vuorovaikutussuhteisiin oppilaiden välillä. Luokassa aktiivisesti oppiminen ja joustavien opetusmenetelmien käyttäminen on tehokas tapa vaikuttaa positiivisen oppimisympäristön luomiseen. (Soini ym., 2016.)

Tähän kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet toimintakeinot ja interventiot ovat monipuolisia työuupumuksen hallintakeinoja. Voidaan huomata, ettei uupumuksen ehkäisyyn ole olemassa vain tiettyihin kategorioihin liittyviä keinoja. Jotkut keinot olivat silti toimivampia kuin toiset ja niitä mainittiin useammin. Erityisesti esille nousi monesti psykologisten ohjelmien merkitys hyvinvoinnille. Psykologisia ohjelmia on myös suunnattu käytettäväksi oppilaille, joilla on vaikutusta myös opettajien hyvinvointiin. Opettajille suunnatut ohjelmat vähensivät opettajien stressiä, ahdistusta ja uupumusta. Oppilaille suunnattu ohjelma keskittyi taas käytökseen ja sitä myötä vaikutti opettajan jaksamiseen. Yksi suosituimpia psykologisia ohjelmia olivat mindfulness-harjoitukset. Mindfulness-harjoitusten sanotaan vähentävän emotionaalista ahdistusta, lisäävän positiivisia mielentiloja ja parantavan elämänlaatua. Harjoitukset vaikuttavatkin suoraan aivoihin ja autonomiseen hermostoon vähentäen stressihormonin tuotantoa. (Pinthong, 2021.) Stressin ehkäiseminen opettajantyössä on ensisijaisen tärkeää työuupumuksen syntymisen kannalta, sillä stressi pitkittyneenä voi johtaa uupumiseen ja muihin terveyshaittoihin. Organisatorisissa keinoissa nousi erilaisia tuen ulottuvuuksia esille. Tukea on olemassa monenlaista ja esille nousivat mm. ammatillinen, sosiaalinen ja hallinnollinen tuki. Erityisesti hallinnollisella tuella voidaan vaikuttaa opettajan työmäärään ja saataviin resursseihin. Näiden keinojen käyttämisestä ja pitkäaikaisista vaikutuksista olisi kiinnostavaa saada lisätietoa tulevaisuuden tutkimuksissa. Sosiaalinen ja ammatillinen tuki nousi myös usein esille, mutta muiden ammattien kuten sosiaalityöntekijöiden ja psykologien tuesta ei kovinkaan mainittu. Millaisia voimavaroja on esimerkiksi sosiaalityöntekijöillä tarjolla opettajien jaksamisen ja hyvinvoinnin parantamiseksi? Lisäksi tulevaisuudessa voitaisiin tuoda esille teknologisten ohjelmien vaikutuksia, sillä digitaalisuus lisääntyy koko ajan enemmän. Miten teknologia edistää hyvinvointia ja voiko teknologia aiheuttaa opettajille uupumusta?

Erilaisiin työuupumuksen riskitekijöihin on olemassa siihen sopivia keinoja. Tuloksissa esille nousseita stressinhallintakeinoja olivat mm. tietoiseen läsnäoloon liittyvät ohjelmat (mindfulness) ja positiiviset psykologian ohjelmat. Nämä keinot auttavat opettajia käsittelemään työhön liittyvää stressiä. Yksilöllisten riskitekijöiden tueksi tuotiin esille erilaisia palautuskeinoja ja opettajan resilienssin harjoitteita. Palautuskeinoja olivat mm. rentoutumisharjoitukset sekä riittävä lepo. Resilienssin harjoittaminen puolestaan auttaa opettajia kehittämään omaa kykyä vaikeiden tilanteiden hallitsemiseksi ja sopeutumiseksi, joka vahvistaa heidän emotionaalista kestävyyyttään. Hyvä johtajuus auttaa vähentämään opettajien työtaakkaa ja leventämään stressiä. Kannustava ja osallistava työilmapiiri auttaa parantamaan

opettajien hyvinvointia työpaikalla. Kokonaisuutena tutkimuksemme käsittelee työuupumuksen syitä ja hallinnan keinoja laajalla mittakaavalla. Opettajien työuupumusta on tutkittu paljon, jolloin myös tutkimustulokset ovat luonteeltaan muuttuvia. Maailman muuttuminen vaikuttaa opettajien jokapäiväiseen työskentelyyn. Opettajien pitää pyrkiä pysymään muutoksen mukana, joka voi olla osalle kuormittavaa. Opettajien työuupumusta koskevat tutkimukset ovat jatkuvassa kehityksessä, opetuslalla tapahtuvien muutosten takia. Esimerkkinä tästä on mm. teknologian kehittyminen, opetussuunnitelman muuttuminen ja suuremmissa mittakaavassa yhteiskunnalliset muutokset.

Jatkotutkimuksissa tulisi ottaa huomioon erilaisten hallintakeinojen vaikutukset pidemmällä aikavälillä. Voitaisiko opettajien työuupumusta estää mahdollisesti kokonaan? Myös oppilaille suunnatut hyvinvointiohjelmat voisivat olla tulevaisuuden tutkimusten aiheena. Oppilaiden käytöksen muutokset vaikuttavat opettajien työhön suuresti, jonka takia on tärkeä myös ottaa huomioon oppilaille kohdistuvat resurssit ja niiden puutteet. Opettajien työuupumus on monimutkainen ilmiö, joka ei ole vain yksittäisen tekijän aiheuttamaa, vaan siihen vaikuttavat monet asiat. Tulevaisuuden tutkimuksissa tulisi keskittyä työuupumuksen riskitekijöihin yksittäisellä tasolla ja täten selvittää mitkä keinot toimivat parhaiten tiettyjen riskitekijöiden ehkäisemiseksi.

Lähteet

Tutkimusaineistoon käytetyt artikkelit on viitattu *-merkillä

- *Adams, K., Lumb, A., Tapp, J., & Paige, R. (2020). Whole Child, Whole Teacher: Leadership for Flourishing Primary Schools. *Education 3-13*, 48(7), 861–874. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/03004279.2019.1666419>
- Aunila, Y., & Peltoniemi, T. (2019). Helsinki.
- * Beames, J. R., Spanos, S., Roberts, A., McGillivray, L., Li, S., Newby, J. M., O’Dea, B., & Werner-Seidler, A. (2023). Intervention Programs Targeting the Mental Health, Professional Burnout, and/or Wellbeing of School Teachers: Systematic Review and Meta-Analyses. *Educational Psychology Review*, 35(1). <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1007/s10648-023-09720-w>
- *Bermejo-Toro, L., Prieto-Ursúa, M., & Hernández, V. (2016). Towards a Model of Teacher Well-Being: Personal and Job Resources Involved in Teacher Burnout and Engagement. *Educational Psychology*, 36(3), 481–501. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/01443410.2015.1005006>
- *Buric, I., Sliškovic, A., & Penezic, Z. (2019). Understanding Teacher Well-Being: A Cross-Lagged Analysis of Burnout, Negative Student-Related Emotions, Psychopathological Symptoms, and Resilience. *Educational Psychology*, 39(9), 1136–1155. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/01443410.2019.1577952>
- *Carroll, A., Flynn, L., O’Connor, E. S., Forrest, K., Bower, J., Fynes-Clinton, S., York, A., & Ziaei, M. (2021). In Their Words: Listening to Teachers’ Perceptions about Stress in the Workplace and How to Address It. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 49(4), 420–434. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/1359866X.2020.1789914>
- *Collie, R. J., Shapka, J. D., Perry, N. E., & Martin, A. J. (2015). Teacher Well-Being: Exploring Its Components and a Practice-Oriented Scale. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(8), 744–756. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1177/0734282915587990>
- *De Clercq, M., Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2022). Profiles of Teachers’ Striving and Wellbeing: Evolution and Relations with Context Factors, Retention, and Professional Engagement. *Journal of Educational Psychology*, 114(3), 637–655. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1037/edu0000702>

- *Eddy, C. L., Herman, K. C., & Reinke, W. M. (2019). Single-Item Teacher Stress and Coping Measures: Concurrent and Predictive Validity and Sensitivity to Change. *Grantee Submission*, 76. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1016/j.jsp.2019.05.001>
- *Ertürk, R. (2022). The Effect of Teachers' Quality of Work Life on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 9(1), 191–203.
- Hartikinen, K. P. (2021). Työuupumus - Onko aivot jo unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 89-94
- *Haydon, T., Stevens, D., & Leko, M. M. (2018). Teacher Stress: Sources, Effects, and Protective Factors. *Journal of Special Education Leadership*, 31(2), 99–107. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/https://www.casecec.org/journal>
- *Hinds, E., Jones, L. B., Gau, J. M., Forrester, K. K., & Biglan, A. (2015). Teacher Distress and the Role of Experiential Avoidance. *Psychology in the Schools*, 52(3), 284–297. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1002/pits.21821>
- Korkeakivi, R. (2023). Pandemia vei opettajien voimat- Tutkija varoittaa uupumisen seurauksista. *Opettaja*.
- Lambert, R., McCarthy, C., Weppner, C., Malerba, C., Osman, D., Holcomb, T. S., & Bottoms, B. L. (2023). Associations between Teacher Stress and School Leadership: A Mixed Methods Study with Implications for School Psychologists. *School Psychology*, 38(6), 370–384. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1037/spq0000601>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro, 10–34.
- *Murphy, T. R. N., Masterson, M., Mannix-McNamara, P., Tally, P., & McLaughlin, E. (2020). The Being of a Teacher: Teacher Pedagogical Well-Being and Teacher Self-Care. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 26(7–8), 588–601. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/13540602.2021.1913403>
- OAJ. Työhyvinvointi. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/>
- *Patricia A. Jennings, Sebrina Doyle, Yoonkyung Oh, Damira Rashe, Jennifer L. Frank, & Joshua L. Brown. (2019). Long-Term Impacts of the CARE Program on Teachers' Self-Reported Social and Emotional Competence and Well-Being. *Grantee Submission*, 76. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1016/j.jsp.2019.07.009>
- *Pehr Jakobsson, Åse Fagerlund, Mari Laakso, Monica Londen. The Emotional Well-Being of Teachers and School Personnel: An Experience Sampling Study. *International*

Journal of Emotional Education. 2023;15(2):54-70. Accessed April 20, 2024.

<https://search-ebshost-com.ezproxy.utu.fi/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1410055&site=ehost-live&scope=site>

*Pinthong, U. (2021). Mindfulness in Education: Utilizing Mindfulness as a Tool to Cultivate Stress Coping Skills in K-12 Teachers through a Mindfulness Virtual Online Course (MVOC). *Journal of Instructional Research*, 10, 63–73.

*Platsidou, M., & Agaliotis, I. (2017). Does Empathy Predict Instructional Assignment-Related Stress? A Study in Special and General Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 64(1), 57–75. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/1034912X.2016.1174191>

*Rebecca J. Collie. (2024). The Tripartite Occupational Well-Being Scale: Evidence of Validity among Teachers. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 42(1), 46–59. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1177/07342829231202313>

Roloff, J. K. (2022). How Strongly Is Personality Associated with Burnout among teachers? A Meta-analysis.

Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., Ronkainen, I., & Hietajärvi, L. (2022). Opettajien työn imu ja työuupumus koronapandemian aikana. *Kasvatus*, 5/2022.

Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopiston julkaisuja; Opetusjulkaisuja 62. Julkisjohtaminen 4.

*Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2016). What if Teachers Learn in the Classroom? *Teacher Development*, 20(3), 380–397. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/13664530.2016.1149511>

Spilt, Jantine L.; Koomen, Helma M. Y.; Thijs, Jochem T. Teacher Wellbeing: The Importance of Teacher—Student Relationships. *Educational psychology review*, 2011, s.457-477

STM. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://stm.fi/tyohyvinvointi> (Viitattu 18.02.2024)

Suomen mielenterveys ry. (2024). Stressin hallinta. Noudettu osoitteesta <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/>

Syrjäläinen, Eija. (2002). "Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus." Tampereen yliopisto.

Terveyskirjasto. (1. 4 2022). *Lääkärikirja Duodecim*. Noudettu osoitteesta

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00976>

TTK. (2024). Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus (Viitattu 20.02.2024)

Vera Woloshyn, Michael Savage, Kimberly Maich, & Sharon Penney. (2023). Stress, Coping, and Well-Being in Teachers and School Administrators. *Alberta Journal of Educational Research*, 69(4), 492–513.

<https://doiorg.ezproxy.utu.fi/10.55016/ojs/ajer.v69i4.75886>

*Vo, D. T., & Allen, K.-A. (2022). A Systematic Review of School-Based Positive Psychology Interventions to Foster Teacher Wellbeing. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 28(8), 964–999. <https://doi->

[org.ezproxy.utu.fi/10.1080/13540602.2022.2137138](https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1080/13540602.2022.2137138)

YTHS Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö. (2024). Terveystieto. Noudettu osoitteesta

<https://www.yths.fi/terveystieto/mielenterveys/stressinhallinta/>