

# **Opettajien kokemuksia työuupumuksesta ja työn stressitekijöistä**

Työuupumuksen yhteys alanvaihtoaikaisiin

Kandidaatintutkielma  
Kasvatustiede  
Opettajankoulutuslaitos  
Turun yliopisto

Laatijat:  
Wilma Erkamo  
Erja Tiljander

Huhtikuu 2024  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Kandidaatintutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede

**Tekijät:** Wilma Erkamo, Erja Tiljander

**Otsikko:** Opettajien kokemuksia työuupumuksesta ja työn stressitekijöistä: Työuupumuksen yhteys alanvaihtoaikaisiin

**Ohjaaja(t):** Kasvatustieteiden tohtori Satu Laitinen

**Sivumäärä:** 47 sivua

**Päivämäärä:** 14.4.2024

Opetusalaa voidaan pitää erittäin stressaavana työympäristönä. Aikaisemmissa tutkimuksissa opettajien on todettu kokevan enemmän ammatillista stressiä ja työuupumusta kuin muiden vastaavien alojen edustajien. Työuupumus ja ammatillinen stressi voivat heijastua kielteisesti opettajien hyvinvointiin, motivaatioon ja työssä jaksamiseen sekä oppilaiden käytökseen ja oppimistuloksiin. Työuupumuksella on myös havaittu olevan yhteys opettajien aikeisiin vaihtaa alaa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa perusopetuksen luokan- ja aineenopettajien kokemuksia työuupumuksesta ja työn stressitekijöistä, sekä tutkia työuupumusriskin yhteyttä opettajien ajatuksiin alanvaihdosta.

Tutkimukseen osallistui 91 peruskoulun opettajaa, jotka vastasivat esitettyihin kysymyksiin sähköisellä lomakkeella. Vastaajista 22 prosentilla oli kohonnut tai suuri riski työuupua. Opettajien kokemukset työn stressitekijöistä vaihtelivat, mutta merkittävimmiksi stressitekijöiksi mainittiin yleisimmin oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet, liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan ja opetustyöhön suoraan liittymättömät asiat. Tuloksissa havaittiin viitteitä opetusalan kuormittavuuden lisääntymisestä. Työn kuormittavuus altistaa työuupumukselle, mikä puolestaan saa opettajat todennäköisemmin harkitsemaan alanvaihtoa. Opetusalan tulevaisuutta on syytä miettiä, sillä yli puolet opettajista oli harkinnut alanvaihtoa jossain uransa vaiheessa.

**Avainsanat:** työuupumus, ammatillinen stressi, stressitekijä, alanvaihto, luokanopettaja, aineenopettaja, opetusvuodet

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimuksen teoreettinen viitekehys</b>	<b>6</b>
2.1	Työuupumuksen määrittely ja ilmeneminen	6
2.2	Opetusalan kuormittavuus	7
2.3	Erot työuupumuksessa ryhmien välillä	8
2.4	Työuupumuksen vaikutukset	9
<b>3</b>	<b>Tutkimusongelmat</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Menetelmä</b>	<b>12</b>
4.1	Osallistujat	12
4.2	Tutkimuksen toteutus	12
4.3	Aineiston käsittely	14
4.4	Tutkimusetiikka	15
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>17</b>
5.1	<b>Opettajien riski työuupua ja erot ryhmien välillä</b>	<b>17</b>
5.1.1	Opettajien riski työuupua	17
5.1.2	Erot työuupumusriskissä sukupuolten välillä	18
5.1.3	Erot työuupumuksessa työnkuvien välillä	19
5.1.4	Erot työuupumuksessa opetusvuosien välillä	20
5.2	<b>Opettajan työn stressitekijät</b>	<b>21</b>
5.3	<b>Työuupumuskokemusten ja alanvaihtoaikoiden yhteys</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>28</b>
6.1	<b>Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset</b>	<b>28</b>
6.1.1	Työuupumus	28
6.1.2	Stressitekijät	29
6.1.3	Ajatukset alanvaihdosta	31
6.2	<b>Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet</b>	<b>32</b>
6.3	<b>Jatkotutkimusaiheet ja käytännön sovellukset</b>	<b>32</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>35</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>40</b>

<b>Liite 1. Viesti kouluille</b>	<b>40</b>
<b>Liite 2. Kyselylomake</b>	<b>41</b>
<b>Liite 3. Tietosuojaseloste</b>	<b>46</b>

# 1 Johdanto

Opettajien työuupumus on saanut maailmanlaajuisesti paljon huomiota siitä lähtien, kun sitä on alettu tutkia (Angelini ym., 2021, s. 1). Suomessa työuupumus on puhuttanut paljon mediassa viime vuosina. Opettajan työn haasteista, muutoksista ja opettajien alanvaihtoaikaisista on kirjoitettu useita uutisartikkeleita (esim. Korpela & Tuominen, 2024; Polo & Laakkonen, 2023; Kataja, 2021), ja kirjoja, kuten lukion aineenopettajien ja kirjailijoiden Tommi Kinnusen sekä Minna Rytisalon kirja ”Huokauksia luokasta” (2023).

Koulumaailma, ja sen mukana opettajan työnkuva, on kohdannut erilaisia muutoksia digitalisaation ja opetussuunnitelmauudistusten myötä. Työterveyslaitoksen tuottamassa tutkimuksessa todetaan opettajien työhyvinvoinnin romahtaneen uuden opetussuunnitelman käyttöönoton myötä. Uudistusten myötä yli puolet luokanopettajista oli huolissaan työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn (Kauppi ym., 2022.) Muutos on huolestuttava opettajien työssäjaksamisen ja kouluhyvinvoinnin kannalta.

Opettajan pätevyuden edellytyksenä on monivuotinen korkeakoulututkinto, joka antaa valmiudet tarjota oppilaille laadukasta opetusta. Jo opettajaopiskelijoista suuri osa havaitsee koulumaailman lukuisat haasteet. Alan vetovoima on vaarassa, mikäli hakijamäärät romahtavat tai opettajaopiskelijat hakeutuvat jo opiskeluaikana muille aloille. Romahdus hakijamäärässä ei olisi uutta, sillä vuonna 2015 opettajankoulutus koki merkittävän laskun hakijamäärässä, joka jatkui useamman vuoden. (Heikkinen ym., 2020, s. 33, 53.)

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli kartoittaa opettajien työuupumusriskin ilmenemistä suomalaisissa peruskouluissa. Tutkimus pyrki selvittämään työuupumukselle mahdollisesti altistavia tekijöitä sekä työuupumusriskin yhteyttä opettajan työstä irtaantumiselle.

## 2 Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

### 2.1 Työuupumuksen määrittely ja ilmeneminen

Työuupumus voidaan määritellä eri tavoin. Maslach ym. (1997) määrittelevät työuupumuksen koostuvaksi kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalisesta uupumuksesta, depersonalisaatiosta ja kokemuksesta vähäisistä henkilökohtaisista saavutuksista. Emotionaalisella uupumuksella tarkoitetaan henkisten voimavarojen vähenemistä. Depersonalisaatio ilmenee kielteisenä ja kyynisenä asennoitumisena työhön. Henkilökohtaisten saavutusten vähyys pitää sisällään taipumuksen olla kokematta itsensä ja oma työnsä myönteisesti. (Maslach ym., 1997, s. 192.) Hakanen ja Kaltiainen (2022) ovat suomentaneet kolmannen ulottuvuuden termillä “heikentynyt ammatillinen itsetunto”.

Scaufeli ym. (2020) määrittelevät työuupumuksen niin ikään oireyhtymänä, joka koostuu neljästä ydinoireesta: kroonisesta väsymyksestä, henkisestä etäännyttämisestä työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöistä sekä tunteiden hallinnan heikentymisestä töissä. Henkinen etäännyttäminen ilmenee kyynisyytenä, kognitiivisen toiminnan häiriöitä ovat esimerkiksi keskittymiskyvyn heikentyminen sekä muistivaikeudet, ja tunteiden hallinnan häiriöt ilmenevät äkillisinä tunnereaktioina. (Scaufeli ym., 2020, s. 1; Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 14.) Lisäksi aiemmin on raportoitu, että työuupumuksen mahdollisia oireita voivat olla muun muassa unihäiriöt, työpoissaolojen lisääntyminen, masentuneisuus, muutokset sosiaalisessa käyttäytymisessä, mielialanvaihtelut tai suorituskyvyn heikentyminen (Rudow, 1999, s. 38–39).

Työuupumus eli burnout-oireyhtymä kehittyy pikkuhiljaa, kun työstä tulee epämukavaa ja se lakkaa olemasta tyydyttävää sekä palkitsevaa (Saloviita & Pakarinen, 2021, s. 1).

Työuupumus liittyy päivittäiseen krooniseen stressiin satunnaisten tapahtumien sijaan, ja sitä on kuvattu kyvyttömyytenä selviytyä tunnepitoisesta stressistä työssä. Oireyhtymään vaikuttavat yksilölliset ja organisaation tekijät, ja näiden kahden välinen vuorovaikutus.

Yksilön ominaisuudet, kuten persoonallisuus, arvot, tavoitteet, ikä, sukupuoli, koulutustaso ja perhetilanne, voivat vaikuttaa ympäristö- ja työperäisten riskitekijöiden kanssa joko pahentaen niitä tai toimien niiden lieventäjinä. Persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä uupumukseen voivat vaikuttaa esimerkiksi sisäinen motivaatio ja neuroottisuus.

Neuroottisuudella viitataan sellaisiin ominaisuuksiin kuin ahdistuneisuus, heikko itsetunto, alttius syyllisyydelle ja matala itsetunto. (Bährer-Kohler, 2013, s. 2, 15–16.)

Työuupumuksen eri ulottuvuuksista emotionaalista uupumusta voidaan pitää keskeisimpänä osatekijänä, sillä se koetaan samanlaisena eri ammateissa ja se liittyy voimakkaimmin työympäristön ominaisuuksiin. Se on myös mahdollisesti erityisen tärkeä varoitusindikaattori työterveyden edistämisessä, koska emotionaalisen uupumuksen havaitsemisen jälkeen toteutettavilla toimenpiteillä voidaan ehkäistä vaikean työuupumuksen kehittymistä. Lisäksi kaikista kolmesta työuupumuksen osatekijästä juuri emotionaalinen uupumus liittyy voimakkaimmin yksilön suorituskykyyn, psykologiseen ja fysiologiseen rasitukseen sekä aikeisiin vaihtaa työpaikkaa. (Baeriswyl ym., 2021, s. 126).

Työterveysammattilaiset ovat tuoneet esiin ihmisen elämäntilanteen kokonaisvaltaisen luonteen, moninaisista syistä syntyvän kuormituksen sekä ongelmien kasaantumisen. Elämäntilanteiden eri tekijät saattavat vähentää tai lisätä kuormitusta. Työuupumuksen syyt ovat siis hyvin harvoin ainoastaan työssä, vaan siihen yhdistyivät henkilökohtaisen elämän kuormitustekijät. Työuupumusdiagnoosi itsessään on haastava, sillä se ei oikeuta Kelan sairauspäivärahaan. Sairausloman kirjoittaminen työuupumuksen perusteella siis saattaa potilaan hankalaan tilanteeseen taloudellisesti. Tästä syystä lääkärit usein kirjoittavat ilmeisen sairausloman tarpeessa olevalle työuupuneelle ensisijaiseksi diagnoosiksi masennuksen. (Järvensivu ym., 2018, s. 23, 36).

## **2.2 Opetusalan kuormittavuus**

Opetusalaa voidaan pitää erittäin stressaavana työympäristönä. Opettajan työ sisältää monenlaisia tehtäviä, kuten tuntien suunnittelua, luokkahuoneen hallintaa ja useiden ihmisryhmien, kuten oppilaiden, heidän vanhempiensa sekä opettajakollegoiden, kanssa työskentelyä. (Markelj ym., 2023, s. 2.) Moninaisten tehtävien ja suuren työtuntimäärän lisäksi opettajan työn kuormittavuutta voi lisätä uhkaava käytös oppilaiden ja heidän vanhempiensa taholta (Bauer ym. 2007, s. 446). Opettaminen onkin määritelty yhdeksi stressaavimmista ammateista monissa kulttuureissa sekä koulutuksellisissa konteksteissa. Suomessa opettajien on havaittu kokevan stressiä sekä työuupumusta enemmän kuin muiden alojen edustajien. Heidän on myös todettu kärsivän eniten työuupumuksesta verrattuna muihin sellaisiin asiakaspalvelu- ja virkamiesalojen työntekijöihin, jotka työskentelevät jatkuvasti ihmisten kanssa. (Saloviita & Pakarinen, 2021, s. 2.) Ihmisläheinen ammatti voi olla yksi selittävä tekijä työuupumuksen taustalla. Juuri ammatillisesti muiden ihmisten kanssa tekemisissä olevilla on korostetusti todettu esiintyvän kroonisen stressin aiheuttamaa työssä uupumista (Antoniou ym., 2013, s. 349).

Opettajien työtyytyväisyyttä määritteleviä tekijöitä voi olla useita. Esimerkiksi opettajien heikentynyt asema ja opetustyön arvostus, työmäärä ja siihen liittyvät muutokset sekä palkkaukseen liittyvät asiat lisäsivät opettajien tyytymättömyyttä omaan työhönsä (Dinham & Scott, 1998, s. 371, 375). On myös havaittu, että aikarajoitteet ja oppilaiden häiritsevän käytöksen hallinta ennakoivat opettajien emotionaalista uupumista (Skaalvik & Skaalvik, 2011, s. 1034) ja loppuun palamista (Kokkinos, 2007, s. 239). Kurinpidollisten ongelmien lisäksi luokkahuoneen ilmapiirin on todettu olevan yksi merkittävimmistä opettajien työuupumukseen yhteydessä olevista tekijöistä. Luokkahuoneen ilmapiirin huonontuessa opettajista saattaa tulla emotionaalisesti uupuneita, jonka lisäksi heille saattaa kehittyä kielteisiä asenteita oppilaita sekä työtä kohtaan. (Ozdemir, 2007, s. 257.)

Opetusala on muuttunut aiempaa intensiivisemmäksi, mikä tarkoittaa, että työtehtäviin käytettävä aika ei ole lisääntynyt samassa suhteessa työtehtävien kasvaneen määrän kanssa, minkä seurauksena useita työtehtäviä joudutaan lisääntyvissä määrin suorittamaan samanaikaisesti. Lisääntyneet kokemukset työn intensiivisyydestä perustuvatkin todennäköisesti opetuslalla tapahtuneisiin työympäristön ja -olosuhteiden muutoksiin. Esimerkiksi vuonna 2016 voimaan tullut uudistunut opetussuunnitelma on näkynyt opettajien arjessa lisääntyneenä työmääränä ja osaamisvaatimuksina sekä uudistusten myötä levottomammaksi muuttuneena työympäristönä. (Minkkinen ym., 2019, s. 268–269.)

### **2.3 Erot työuupumuksessa ryhmien välillä**

Toimialan, ammatin, työllisyystilanteen sekä ympäristö- ja yhteiskunnallisten tekijöiden lisäksi iän ja sukupuolen on todettu vuorovaikuttavan stressin ja sen hallinnan kanssa (Bährer-Kohler, 2013, s. 2). Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu yhteys stressin ja työuupumuksen kokemusten ja sukupuolen välillä. Naisilla on raportoitu olevan vähemmän kokemuksia henkilökohtaisista saavutuksista, jonka lisäksi heillä esiintyy miehiä enemmän ammatillista stressiä. (Antoniou ym., 2013, s. 354.) Naisilla myös esiintyy miehiä enemmän emotionaalista uupumusta, mahdollisesti johtuen heidän työnsä ulkopuolisista rooleista ja tehtävistä, kuten perheen hoitamisesta (Byrne, 1991, s. 205). Vaikka työuupumus vaikuttaa molempien sukupuolten edustajiin, sen syyt ovat moninaisia. Miehillä depersonalisaation on todettu laukaisevan työuupumuksen todennäköisemmin, kun taas naisilla sen laukaisee todennäköisimmin emotionaalinen uupuminen. Tutkimuksissa on kuitenkin ollut eroja siinä, mikä aiheuttaa yleisimmin työuupumusta eri sukupuolten edustajissa, jonka vuoksi ei voida



luoda yleistystä tyypillisestä työuupumuspersoonallisuudesta. (Bährer-Kohler, 2013, s. 2 [Burisch 2006; Van Horn ym. 1997].)

Eri kouluasteilla opettavilla opettajilla on havaittu eroja työuupumuksen eri osa-alueissa sekä stressitekijöissä. Alempien luokka-asteiden opettajien todettiin olevan hieman taipuvaisempia korkeampaan emotionaaliseen uupumukseen. Korkeampien luokka-asteiden opettajien taas havaittiin kokevan enemmän depersonalisaatiota. Henkilökohtaisten saavutusten todettiin myös olevan yhteydessä opetettavaan luokka-asteeseen kurinpidollisten ongelmien sekä opiskelijoiden motivaation kautta. Ala- ja yläkoulun opettajien välillä havaittiinkin merkittäviä eroja näissä stressitekijöissä. Kurinpidollisten ongelmien sekä aikapaineen todettiin vähenevän koulutason noustessa, kun taas opiskelijoiden alhaiseen motivaatioon liittyvät ongelmat lisääntyivät luokka-asteen noustessa. (Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 785).

Uransa alussa olevien opettajien on raportoitu investoivan kaiken energiansa alustavien tavoitteidensa saavuttamiseksi. Samalla heidän on käsiteltävä useita stressaavia ja intensiivisiä vaatimuksia heidän ympäristöstään. Epäonnistuminen omien tavoitteiden sekä niiden toteutumisen välisen kuilun pienentämisessä voi vaikuttaa kielteisesti työtyytyväisyyteen ja johtaa vähentyneeseen osallistumiseen sekä ponnisteluihin työssä. (Antoniou ym., 2006, s. 688 [Pines & Aronson 1998]). Kuitenkin on myös raportoitu, että emotionaalista uupumusta esiintyy enemmän pitkään työssä olleilla opettajilla verrattuna korkeintaan kymmenen vuotta työssä olleisiin (Mousavy ym., 2015, s. 27). Opetusvuosien määrän on todettu olevan yhteydessä stressiin ja työuupumukseen esimerkiksi siten, että yli 16 vuotta työssä olleet opettajat kokivat vähiten ammatillista stressiä, korkeintaan kymmenen vuotta työssä olleet toiseksi vähiten ja eniten stressiä ilmeni opettajilla, joilla työvuosia oli kertynyt 11–15. (Antoniou ym., 2013, s. 354.)

## **2.4 Työuupumuksen vaikutukset**

Aiheen tutkiminen on tärkeää siksi, että opettajien työuupumuksen on todettu olevan vahvasti yhteydessä opettajien motivaation, terveyden ja työn nautinnollisuuden lisäksi oppilaiden käytökseen sekä oppimiseen. Opettajat, jotka kokevat suuria määriä stressiä ja kärsivät työuupumuksen oireista, saattavat vaikuttaa haitallisesti oppilaisiinsa, esimerkiksi lisäämällä suorituskeskeisempiä opetuskäytänteitä. Suorituskeskeisemmät opetuskäytänteet saattavat kasvattaa oppilaiden huijauskäyttäytymisen ja kielteisten sosiaalisten suhteiden määrää sekä heikentää oppilaiden käsitteellisten sovellustaitojen kehitystä. (Pyhältö ym., 2011, s. 1102.)

Työuupumuksen osa-alueista opettajan emotionaalinen uupumus voi yleisesti heijastua opetuksen laatuun ja ilmetä oppilaalle muun muassa vähentyneenä tunnetukena sekä heikentyneenä luokanhallintana. Oppilaan kokemus heikkolaatuisesta opetuksesta voi johtaa oppilaan opiskelumotivaation laskuun. (Klusmann ym., 2022, s. 1455.) Aiemmissä tutkimuksissa emotionaalisen uupumuksen on lisäksi havaittu olevan yhteydessä opettajien aikeisiin jättää ammattinsa (Van Eycken ym., 2022, s. 39).

Alanvaihtoajatusten yleistymiseen vaikuttaa myös opettajien tyytymättömyys työympäristöönsä (Räsänen, 2020, s. 854). Opettajien alanvaihdon syitä on hyvä kartoittaa, sillä siitä on kehittynyt kansainvälinen ongelma, jolla on merkittäviä kielteisiä seurauksia opetuslalla ja kouluuyhteisöissä. Opettajapula on ajankohtainen ongelma esimerkiksi Ruotsissa, ja parannusta tilanteeseen ei ole odotettavissa lähivuosina (Lindqvist ym., 2022, s. 49). Pahimmillaan opettajapula saattaa laukaista kierteen, jossa kollegoiden vähyys lisää muiden opettajien stressiä ja uupumusta. Kyseiset opettajiin kohdistuvat vaikutukset ovat yhteydessä lasten mahdollisuuksiin saavuttaa täysi potentiaalinsa, minkä vuoksi pätevien opettajien säilyttäminen on keskeistä oppilaiden saavutusten kannalta. (Rajendran ym., 2020, s. 478.)

### 3 Tutkimusongelmat

Tässä tutkimuksessa selvitettiin perusopetuksen opettajien työuupumusriskiä ja työssä esiintyviä stressitekijöitä sekä kokemuksia siitä, kuinka suurina stressitekijöinä opettajat kokivat työnsä eri osa-alueet. Eri ryhmien kokemuksia tarkasteltiin, ja pyrittiin selvittämään, ovatko taustatekijät yhteydessä työuupumukseen tai työssä koettuihin stressitekijöihin. Lisäksi tutkittiin, löytyykö työuupumusriskin ja alanvaihtoaikeiden väliltä yhteyttä. Tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan seuraaviin tutkimusongelmiin:

1. Millaisia kokemuksia opettajilla on työuupumuksesta?
  - 1.1. Millaisia eroja sukupuolten välillä on havaittavissa työuupumusriskissä?
  - 1.2. Millaisia eroja luokan- ja aineenopettajien välillä on havaittavissa työuupumusriskissä?
  - 1.3. Millainen yhteys opetusvuosien määrällä on työuupumusriskiin?
2. Millaisia stressitekijöitä opettajan työhön liittyy?
  - 2.1. Millaisia eroja luokan- ja aineenopettajien välillä on havaittavissa stressitekijöihin liittyen?
3. Millainen yhteys on opettajien työuupumusriskillä ja ajatuksilla vaihtaa alaa?

Hypoteesina oli, että työuupumusriskiä esiintyisi suurella osalla vastaajista, ja vertailtavien ryhmien välillä havaittaisiin eroja. Teoreettisen viitekehyksen pohjalta oletettiin naisten raportoivan enemmän työuupumusoireita kuin miesten. Oletettiin myös, että eniten työuupumusriskiä havaittaisiin opettajilla, joilla on vähiten ja eniten kokemusta opetustyöstä. Luokan- ja aineenopettajien työnkuvien eroista johtuen oletettiin ryhmien välillä ilmenevän jonkinlaisia eroja siinä, millaisia asioita he tuovat esiin stressitekijöihin liittyen, mutta työuupumusoireita ajateltiin ilmenevän yhtäläisesti molemmilla ryhmillä.

Kaikkien opettajien oletettiin kokevan kyselylomakkeessa nostetut asiat stressaavina (Liite 2). Niitä olivat muun muassa resurssien puute, epäasiallinen kohtelu ja liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan.

Oletuksena oli myös, että suurempi riski työuupua olisi yhteydessä opettajien ajatuksiin alanvaihdosta.

## 4 Menetelmä

### 4.1 Osallistujat

Tutkimuksen perusjoukko koostui suomalaisista peruskoulun opettajista. Tutkimuksen osallistujat valikoituivat eteläisen Suomen alueelta runsaan väestön ja asutuksen, ja siten myös koulujen suuren määrän vuoksi. Kaupunkien ja kuntien tutkimuslupakäytänteet vaikuttivat osaltaan siihen, mitkä kunnat ja kaupungit valikoituivat tutkimukseen.

Tutkimuksen tiukan aikataulun vuoksi paikkakunnat, joissa tutkimusluvan hakeminen oli monimutkaista, rajautuivat osallistujajoukon ulkopuolelle.

Osallistujajoukko koostui suomalaisista työssäkäyvistä peruskoulun luokan- ja aineenopettajista. Tutkimukseen osallistuvilta kysyttiin taustamuuttujina sukupuoli, työnkuva ja kertyneet opetusvuodet. Tutkimukseen osallistui yhteensä 91 opettajaa, joista naisia oli 64 ja miehiä 27. Osallistuneista luokanopettajia oli 49 ja aineenopettajia 42. Opetusvuodet jakautuivat osallistujien välillä 0–40 vuoteen. Osa osallistujista oli ilmoittanut olleensa aiemmin töissä esimerkiksi varhaiskasvatuksessa tai muissa perusopetuksen ulkopuolisissa opetustehtävissä, mutta tässä tutkimuksessa otettiin huomioon ainoastaan opetusvuodet perusopetuksen parissa.

### 4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisenä kyselytutkimuksena, joka sisälsi määrällisiä ja laadullisia kysymyksiä. Ennen aineiston keruuta kyselylomake esiteltiin seitsemällä vastaajalla, jotka toimivat opettajina joko varhaiskasvatuksessa, peruskoulussa tai lukiossa. Kyseiset opettajat osallistuivat ainoastaan esitestaukseen, eli he eivät ottaneet osaa varsinaiseen tutkimukseen. Esitestauksen tarkoituksena oli testata lomakkeen toimivuutta ennen tutkimusaineiston keruuta. Esitestauksen aikana kyselyssä ilmeni yksittäinen virhe, jonka vuoksi kyselylomaketta muokattiin hieman ennen kuin se saavutti lopullisen muotonsa. Sekä esitestaus että varsinainen kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselylomakkeella (Liite 2).

Aineiston keräämiseksi oltiin yhteydessä mahdollisten osallistujakoulujen rehtoreihin ja kysyttiin heiltä lupa tutkimuksen toteuttamiseen. Tutkimukseen osallistuvat koulut ilmoitettiin kaupungeille pyydettäessä tutkimuslupaa ja, kun se oli saatu, osallistujakoulujen rehtoreille lähetettiin sähköpostitse linkki kyselyyn. Joidenkin paikkakuntien kohdalla tutkimuslupa

anottiin kaupungilta tai kunnalta jo ennen ensimmäistä yhteydenottoa opetusyksiköihin. Tutkimuslupapäätöksiä vastaanotettiin eri aikoina, jonka vuoksi aineisto kerättiin osissa tammi-helmikuun aikana 2024. Jokaisella koululla oli kaksi viikkoa aikaa vastata kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen oli koulujen opettajille täysin vapaaehtoista eikä tutkimusta varten kerätty vastaajien henkilötietoja, minkä vuoksi ei voida tarkalleen tietää, mistä kouluista vastaajat olivat.

Kyselylomake koostui vertaisarvioidusta Burnout Assessment Tool (BAT) -itsearviointikyselystä (Schaufeli ym., 2020) ja itse laadituista avoimista ja suljetuista kysymyksistä. Tutkimuksessa hyödynnettiin Työterveyslaitoksen käytössä olevaa suomennettua versiota BAT-mittarista (Hakanen & Kaltiainen, 2022), vaikka selkeästi laajimmin käytetty työuupumuksen mittari on Maslach Burnout Inventory (MBI). BAT kuitenkin pyrkii paikkaamaan jo olemassa olevien mittareiden, kuten MBI:n, puutteita. BAT koostuu 33 kysymyksestä, joilla mitataan työuupumuksen ydinulottuvuuksia (BAT-23) sekä toissijaisia oireita kartoittavista kysymyksistä, joilla mitataan muun muassa psykologista ahdistusta ja stressiä. Mittarin kysymyksiin vastataan viisiportaisella Likert-asteikolla (1 en koskaan, 2 harvoin, 3 joskus, 4 usein, 5 aina). Masentunut mieliala ei sisälly BAT-mittariin. (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 12, 60–63; Schaufeli ym., 2020, s. 1, 13.) Tutkimuksessa keskitytään tarkastelemaan riskiä työuupumukseen, jonka vuoksi käytössä on ainoastaan BAT-23-kyselylomake.

Itse laadituilla suljetuilla kysymyksillä kartoitettiin taustamuuttujat, joita olivat sukupuoli, työnkuva sekä opetusvuodet. Lisäksi laadittiin yksi suljettu kysymys mittaamaan määriteltyjen stressitekijöiden merkittävyyttä. Kysymyksessä esitetyt mahdolliset stressitekijät valikoitiin pohjaten edellä mainittuihin tutkimuksiin ja Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n työolobarometrissa esille nousseisiin tekijöihin (Golnick & Ilves, 2021).

Opettajan työhön liittyviä stressitekijöitä kartoitettiin myös avoimilla kysymyksillä. Avoimilla kysymyksillä sekä niiden laadullisella analyysillä pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava kuva tutkittavasta asiasta. Vastaajia pyydettiin kertomaan sellaisista heidän kokemistaan stressitekijöistä, joita ei mainittu edeltävässä suljetussa kysymyksessä. Lisäksi vastaajien tuli määritellä, minkä stressitekijän he kokivat kaikkein merkittävimmäksi.

Kyselyssä opettajille esitettiin kysymys siitä, olivatko he harkinneet alanvaihtoa. Osallistujan vastatessa myöntävästi, kysyttiin jatkokysymyksinä, kuinka usein he olivat alanvaihtoa

harkinneet ja miksi. Näiden kysymysten pyrkimyksenä oli tutkia alanvaihtoajatusten ja työuupumusriskin välistä yhteyttä.

### 4.3 Aineiston käsittely

Aineiston analysointiin käytettiin SPSS-tilastoanalyysiohjelmistoa. Burnout Assessment Tool –mittarin (BAT) tuloksia analysoitiin luomalla summamuuttujat *krooninen väsymys, henkinen etääntyminen työstä, kognitiivisen toiminnan häiriöt* sekä *tunteiden hallinnan häiriöt*.

Summamuuttujat ovat kunkin kategorian kysymyksistä saatujen pisteiden keskiarvoja. Niiden pohjalta muodostettiin vielä yksi summamuuttuja *BAT kokonaispisteet*, jonka avulla tarkasteltiin vastaajien työuupumusriskiä.

Kaikkien summamuuttujien luotettavuus tarkistettiin reliabiliteettianalyysillä, Cronbachin Alfa. Se on kasvatustieteissä erittäin yleisessä käytössä oleva reliabeliusmittaus, joka antaa arvon väliltä 0–1. Mitä korkeamman arvon analyysi antaa, sitä homogeenisempi muuttujajoukko on kyseessä, jolloin virhevarianssista johtuva vaihtelu on vähäisempää. (Tähtinen ym., 2020, s. 85, 87).

Vastaajat jaettiin kolmeen kategoriaan Burnout Assessment Tool:n liikennevalomallin mukaisesti (1 ei työuupumusoireita, 2 kohonnut riski työuupua, 3 todennäköinen työuupumus) heidän vastaustensa yhteispistemäärän perusteella. Osallistujien vastausten yhteispistemäärät jaettiin kategorioihin ROC-analyysin (“Receiver Operating Characteristic analysis”) avulla määriteltyjen raja-arvojen perusteella seuraavasti: 1–2,58 = ei työuupumusoireita; 2,59–3,01 = kohonnut riski työuupua; 3,02–5 = todennäköinen työuupumus. Kategoriat antavat viitteitä siitä, kuinka suuri riski vastanneella on palaa loppuun. (Hakanen & Kaltiainen, 2022).

Osallistujien vastaukset opetusvuosien määrästä pyöristettiin alaspäin kokonaiseen lukuvuosiin. Vastaajat jaettiin kolmeen eri kategoriaan opetusvuosien määrän perusteella. Ensimmäinen kategoria muodostettiin perustuen aikaisempaan tutkimukseen 0–10 vuotta työssä olleiden kokemuksista (Mousavy ym., 2015; Antoniou ym., 2006). Jäljelle jääneistä osallistujista haluttiin muodostaa mahdollisimman tasakokoiset ryhmät, minkä vuoksi loput kaksi kategoriaa muodostuivat kumpikin 34 osallistujasta. Näin ollen muodostui kolme työkokemuksen perusteella luotua kategoriaa, joille annettiin arvot väliltä 1–3: 0–10 vuotta (1), 11–24 vuotta (2) ja yli 25 vuotta (3).

Työuupumusriskin esiintymistä tarkasteltiin BAT raja-arvojen pohjalta luotujen ryhmien frekvenssianalyysillä. Frekvenssianalyysia käytettiin tutkittaessa BAT-mittarin eri osa-

alueiden saamien pisteiden keskiarvoa ja keskihajontaa. Mittarin osa-alueiden saamien pisteiden keskiarvoa ja keskihajontaa tarkasteltiin myös eri ryhmien välillä.

Työuupumusriskin ja eri muuttujien sekä alanvaihtoajatusten ja muuttujien välisen riippuvuuden analysoinnissa käytettiin menetelmänä ristiintaulukointia, joka on tarkoitettu kategoristen muuttujien analysointiin ja ristiinluokitteluun. Tutkimuksessa kategorisia muuttujia olivat sukupuoli, työnkuva, opetusvuodet, BAT raja-arvot, alanvaihtoajatukset ja alanvaihtoajatusten toistuvuus. Ristiintaulukointia käytettiin myös tutkittaessa alanvaihtoajatusten toistuvuutta eri ryhmillä. Aineisto esitettiin frekvensseinä ja prosenttiosuuksina. Muuttujien riippuvuutta tarkasteltiin Fisherin tarkalla testillä (Fisher's exact test), sillä osa teoreettisista solufrekvensseistä oli alle 5. (Tähtinen ym., 2020, s. 166–168.)

Stressitekijöiden eroja luokan- ja aineenopettajien välillä analysoitiin vertailemalla t-testistä saatuja keskiarvoja. T-testiä voidaan käyttää kahden riippumattoman ryhmän keskiarvojen vertaamiseen toisiinsa. Se on parametrinen testi, joten se edellyttää molempien ryhmien normaalijakaumaoletuksen täyttymistä. Testiryhmää voidaan pitää normaalijakauman mukaisena, jos sekä huipukkuus että vinous saavat arvon  $-1$  ja  $+1$  väliltä. (Tähtinen ym., 2020, s. 120, 104.) Väittämän "*Epäasiallinen kohtelu koulun henkilökunnan taholta*" kohdalla huipukkuus antoi arvon 1,089, joka ylittää hieman normaalijakauman, mutta se ylittyy niin vähän, että t-testiä voidaan silti pitää kohtuullisen luotettavana myös tämän väittämän kohdalla.

Kyselyssä esitettyjen avointen kysymysten vastaukset analysoitiin luokittelemalla. Osallistujien vastauksista muodostettiin luokkia, joiden perusteella tarkasteltiin esimerkiksi ammatillista stressiä aiheuttavia tekijöitä sekä eri tekijöiden yleisyyttä. Stressitekijöiden merkittävyyttä mittaavan suljetun kysymyksen ja muita stressaavia tekijöitä kartoittavan avoimen kysymyksen luokkia yhdistettiin, jotta saatiin luotua mielekkäät luokat merkittävimpien stressitekijöiden tarkasteluun.

#### **4.4 Tutkimusetiikka**

Tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK, 2023) laatimaa ohjeistusta hyvistä tieteellisistä käytännöistä. Tutkimuksen suunnittelussa otettiin huomioon saatavilla oleva aiempi tutkimustieto ja siihen viitattiin asianmukaisella tavalla.

Tutkimusprosessi pyrittiin pitämään mahdollisimman avoimena ja tutkimuksen eri vaiheet raportoitiin huolellisesti. (TENK, 2023, s. 11, 14).

Tutkimukseen osallistuminen oli jokaiselle kyselyn vastaanottaneelle täysin vapaaehtoista. Kyselyyn vastaamisen pystyi halutessaan keskeyttämään ilman, että vastaajan tiedot tallentuivat järjestelmään. Osallistujia tiedotettiin tietosuojailmoituksessa tutkimuksessa kerättävistä henkilötiedoista, aineiston käyttötarkoituksista, sen säilyttämiseen ja hävittämiseen liittyvistä käytännöistä sekä aineiston mahdollisesta jatkokäytöstä Pro Gradu – tutkielmassa. Yksittäisiä vastaajia ei ole mahdollista tunnistaa tutkimusaineistosta eikä tutkimuksesta aiheudu osallistujille vahinkoa tai haittaa. Ennen tutkimusaineiston keräämistä anottiin tutkimusluvut kaupungin tai kunnan sivistystoimelta sekä rehtoreilta. Valmis tutkimusraportti lähetetään osallistuneille kaupungeille tai kunnille sekä osallistuneille kouluille heidän niin halutessaan. (TENK, 2023, s. 13).

Kaikki kerätty aineisto säilytetään tietoturvallisesti Turun yliopiston ylläpitämässä SeaFile-pilvipalvelussa. Tutkimuksen toteutuksessa on sitouduttu noudattamaan voimassa olevaa yleistä tietosuojasäädäntöä, salassapitoon, luottamuksellisuuteen sekä vaitioloon liittyviä velvoitteita. (TENK, 2023, s. 13–14).

Hyvien tutkimuseettisten käytänteiden mukaisesti (TENK, 2023, s. 14) Burnout Assesment Tool:n suomenkielisen version käyttöön pyydettiin lupa sen julkaisemisesta Suomessa vastanneilta sekä suomalaiset raja-arvot kehittäneiltä Jari Hakaselta sekä Janne Kaltiaiselta sähköpostitse.



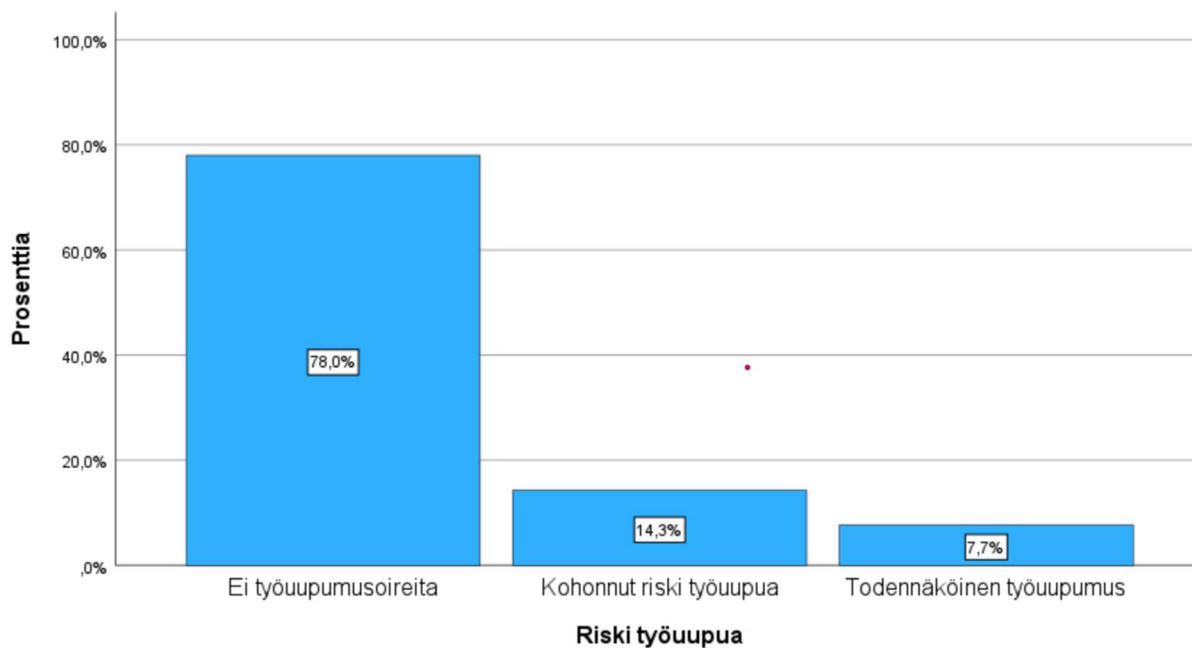
## 5 Tulokset

### 5.1 Opettajien riski työuupua ja erot ryhmien välillä

#### 5.1.1 Opettajien riski työuupua

Burnout Assessment Tool:n (BAT) liikennevalomallin mukaan kaikista vastaajista (N = 91) todennäköinen työuupumusriski oli yhteensä seitsemällä vastaajalla ja kohonnut riski työuupua 13 vastaajalla. Suurimmalla osalla ei kuitenkaan ilmennyt työuupumuksen oireita (N=71) (Kuvaaja 1).

Summamuuttujien reliabiliteetti varmistettiin tarkistamalla Cronbachin Alfa. Työuupumuksen eri osa-alueet krooninen väsymys ( $\alpha = 0,91$ ), henkinen etäännyminen työstä ( $\alpha = 0,92$ ), kognitiivisen toiminnan häiriöt ( $\alpha = 0,91$ ) sekä tunteiden hallinnan häiriöt ( $\alpha = 0,87$ ) osoittautuivat reliabiliteettianalysissä luotettaviksi. BAT raja-arvot -summamuuttuja koostuu edellä mainituista neljästä osa-alueesta. Myös sen reliabiliteetti varmistettiin tarkistamalla Cronbachin Alfa, joka antoi arvon  $\alpha = 0,95$ .



Kuvaaja 1. Opettajien työuupumusriski BAT raja-arvojen mukaan.

Tarkasteltaessa opettajien kokemuksia työuupumusriskin eri osa-alueiden vaikutuksesta, krooninen väsymys nousi keskiarvollisesti suurimmaksi työuupumusriskin aiheuttajaksi jokaisessa työuupumusriskin kategoriassa (Taulukko 1).

Taulukko 1. Työuupumuksen eri osa-alueiden keskiarvoiset pistemäärät jaoteltuna opettajien työuupumusriskin mukaan.

BAT raja-arvot		Työuupumuksen osa-alueet			
		Krooninen väsymys	Henkinen etääntyminen työstä	Kognitiivisen toiminnan häiriöt	Tunteiden hallinnan häiriöt
1 (N=71)	ka	2,30	1,56	1,95	1,68
	kh	0,59	0,50	0,59	0,44
2 (N=13)	ka	3,19	2,63	2,83	2,48
	kh	0,30	0,65	0,46	0,35
3 (N=7)	ka	3,95	3,37	3,46	2,94
	kh	0,31	0,95	0,50	0,71

1 = ei työuupumusoireita, 2 = kohonnut riski työuupua, 3 = todennäköinen työuupumus

### 5.1.2 Erot työuupumusriskissä sukupuolten välillä

Sukupuolia vertailtaessa huomattiin naisilla (N=64) olevan miehiä (N=27) hieman suurempi riski työuupua (Taulukko 2). Ristiintaulukoinnissa sukupuolten välillä ei kuitenkaan ilmennyt tilastollisesti merkitsevää eroa työuupumusriskissä ja yhteys muuttujien välillä oli heikko ( $p = 0,840$  Fisherin tarkka testi;  $V = 0,10$ ).

Taulukko 2. Sukupuolten työuupumusriskin ilmenemisen lukumäärät ja prosentuaaliset jakaumat ryhmien sisällä.

			BAT raja-arvot			Yhteensä
			1	2	3	
Sukupuoli	Nainen	N	49	9	6	64
		%	76,6 %	14,1 %	9,4 %	100,0 %
	Mies	N	22	4	1	27
		%	81,5 %	14,8 %	3,7 %	100,0 %
Yhteensä		N	71	13	7	91
		%	78,0 %	14,3 %	7,7 %	100,0 %

Lukumäärät ja prosentit kuvaavat ryhmien sisäisiä eroja riskissä työuupua, 1 = ei työuupumusoireita, 2 = kohonnut riski työuupua, 3 = todennäköinen työuupumus

Sukupuolten välisessä vertailussa *krooninen väsymys* oli työuupumuksen osa-alueista keskiarvoillisesti suurin työuupumusriskin aiheuttaja. Miehillä *henkinen etääntyminen* nousi hieman suuremmaksi työuupumusriskin aiheuttajiksi kuin naisilla. Muiden kategorioiden osalta naiset olivat suuremmassa riskissä työuupua. (Taulukko 3).

Taulukko 3. Sukupuolten erot työuupumuksen osa-alueiden keskiarvoissa.

Sukupuoli		Työuupumuksen osa-alueet			
		Krooninen väsymys	Henkinen etääntyminen työstä	Kognitiivisen toiminnan häiriöt	Tunteiden hallinnan häiriöt
Nainen (N=64)	ka	2,60	1,84	2,27	1,92
	kh	0,76	0,85	0,82	0,61
Mies (N=27)	ka	2,44	1,88	2,01	1,81
	kh	0,69	0,68	0,47	0,61

### 5.1.3 Erot työuupumuksessa työnkuvien välillä

Työnkuvien perusteella tehdyssä vertailussa, huomattiin aineenopettajilla (N=42) olleen suurempi riski työuupua kuin luokanopettajilla (N=49) (Taulukko 4). Havaittu ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä, minkä lisäksi muuttujien välinen yhteys oli heikko ( $p = 0,386$  Fisherin tarkka testi;  $V = 0,15$ ).

Taulukko 4. Luokan- ja aineenopettajien työuupumusriskien ilmenemisen lukumäärät ja prosentuaaliset jakaumat ryhmien sisällä.

Työnkuva			BAT raja-arvot			Yhteensä
			1	2	3	
Luokanopettaja	N		41	5	3	49
	%		83,7 %	10,2 %	6,1 %	100,0 %
Aineenopettaja	N		30	8	4	42
	%		71,4 %	19,0 %	9,5 %	100,0 %
Yhteensä	N		71	13	7	91
	%		78,0 %	14,3 %	7,7 %	100,0 %

Lukumäärät ja prosentit kuvaavat ryhmien sisäisiä eroja riskissä työuupua, 1 = ei työuupumusoireita, 2 = kohonnut riski työuupua, 3 = todennäköinen työuupumus

Luokan- ja aineenopettajien välisessä vertailussa *krooninen väsymys* nousi keskiarvillisesti suurimmaksi työuupumusriskin aiheuttajaksi jokaisessa työuupumusriskin kategoriassa. Aineenopettajat saivat jokaisessa työuupumuksen osa-alueessa suurempia keskiarvoja kuin luokanopettajat. (Taulukko 5).

Taulukko 5. Työnkuvien erot työuupumuksen osa-alueiden keskiarvoissa.

Työnkuva		Työuupumuksen osa-alueet			
		Krooninen väsymys	Henkinen etääntyminen työstä	Kognitiivisen toiminnan häiriöt	Tunteiden hallinnan häiriöt
Luokanopettaja	ka	2,53	1,78	2,05	1,78
(N=49)	kh	0,71	0,72	0,66	0,42
Aineenopettaja	ka	2,58	1,93	2,35	2,01
(N=41)	kh	0,79	0,89	0,79	0,76

#### 5.1.4 Erot työuupumuksessa opetusvuosien välillä

Opetusvuosiin perustuvassa vertailussa korkeintaan kymmenen vuotta opettaneiden ryhmässä esiintyi vähiten työuupumusoireita. Kohonneesta työuupumusriskistä kärsivät eniten 11–24 vuotta työssä olleet, mutta todennäköinen riski työuupua oli yleisintä 25–40 vuotta opettaneiden keskuudessa. 11–24 vuotta opettaneiden keskuudessa ei esiintynyt lainkaan todennäköistä työuupumusta, vaikka heitä oli eniten kohonneen riskin ryhmässä (Taulukko 6). Tulos työuupumusriskin ja opetusvuosien välillä oli tilastollisesti merkitsevä, mutta yhteys oli hieman kohtalaista heikompi ( $p = 0,024$  Fisherin tarkka testi;  $V = 0,24$ ).

Taulukko 6. Työuupumusriskin ilmenemisen lukumäärät ja prosentuaaliset jakaumat opetusvuosien määrän perusteella.

			BAT raja-arvot			Yhteensä
			1	2	3	
Opetusvuodet	0–10	N	19	2	2	23
		%	82,6 %	8,7 %	8,7 %	100,0 %
	11–24	N	25	9	0	34
		%	73,5 %	26,5 %	0,0 %	100,0 %
	25–40	N	27	2	5	34
		%	79,4 %	5,9 %	14,7 %	100,0 %
	Yhteensä	N	71	13	7	91
		%	78,0 %	14,3 %	7,7 %	100,0 %

Lukumäärät ja prosentit kuvaavat ryhmien sisäisiä eroja riskissä työuupua, 1 = ei työuupumusoireita, 2 = kohonnut riski työuupua, 3 = todennäköinen työuupumus

Opetusvuosien välisessä vertailussa *krooninen väsymys* nousi keskiarvillisesti suurimmaksi työuupumusriskin aiheuttajaksi. Kategoriat *krooninen väsymys* ja *kognitiivisen toiminnan*

*häiriöt* nousivat keskiarvollisesti suurimmiksi työuupumusriskin aiheuttajaksi 0–10 vuotta opettajan työtä tehneillä. *Henkinen etääntyminen työstä* sekä *tunteiden hallinnan häiriöt* nousivat keskiarvollisesti suurimmiksi työuupumusriskin aiheuttajiksi 25–40 vuotta työssä olleilla. Erot eivät kuitenkaan olleet suuret muihin ryhmiin nähden. (Taulukko 7).

Taulukko 7. Erot opetusvuosissa työuupumuksen osa-alueiden keskiarvoissa.

Opetusvuodet		Työuupumuksen osa-alueet			
		Krooninen väsymys	Henkinen etääntyminen työstä	Kognitiivisen toiminnan häiriöt	Tunteiden hallinnan häiriöt
0–10	ka	2,77	1,84	2,34	1,90
(N=23)	kh	0,79	0,71	0,65	0,61
11–24	ka	2,45	1,84	2,15	1,83
(N=34)	kh	0,67	0,77	0,71	0,59
25–40	ka	2,51	1,87	2,13	1,94
(N=34)	kh	0,77	0,91	0,81	0,65

## 5.2 Opettajan työn stressitekijät

Suljetussa kysymyksessä esitetyt stressitekijät saivat viisiportaisella Likert-asteikolla arvoja väliltä ei lainkaan merkittävä - erittäin merkittävä. Kustakin kysymyksestä keskiarvollisesti eniten pisteitä saivat kiire (ka=3,63), liian suuri työmäärä työaikaan nähden (ka=3,56) ja resurssien puute (ka=3,53). Aineenopettajat saivat keskimäärin suurempia keskiarvoja eri väittämiin liittyen kuin luokanopettajat. Suurimmat erot aineen- ja luokanopettajien välillä olivat väittämässä “*työt seuraavat minua kotiin*”, jonka aineenopettajat (ka=3,38) kokivat luokanopettajia (ka=2,80) stressaavampana. Havaittu ero oli tilastollisesti merkitsevä ja yhteys voimakkuudeltaan kohtalainen ( $t(89) = -2,50; p = 0,015$ ). Kokonaisuutena tarkasteltaessa näiden kahden ryhmän väliltä ei kuitenkaan löytynyt suuria eroja vastausten keskiarvoista, eikä muissa väittämässä ilmenneet erot olleet tilastollisesti merkitseviä.

Taulukko 8. Stressitekijöiden keskiarvot ja keskihajonnat työnkuvittain.

		Työnkuva		
		Luokanopettajat (N=49)	Aineenopettajat (N=42)	Kaikki (N=91)
Liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan	ka	3,55	3,57	3,56
	kh	1,26	1,11	1,19

Kiire	ka	3,51	3,76	3,63
	kh	1,23	1,01	1,13
Työt seuraavat minua kotiin	ka	2,80	3,38	3,07
	kh	1,17	1,06	1,15
Epäasiallinen kohtelu oppilaiden taholta	ka	2,61	2,95	2,77
	kh	1,27	1,25	1,27
Epäasiallinen kohtelu huoltajien taholta	ka	2,78	2,74	2,76
	kh	1,23	1,27	1,24
Epäasiallinen kohtelu koulun henkilökunnan taholta	ka	1,94	2,29	2,10
	kh	1,26	1,25	1,27
Luokkahuoneen hallintaan liittyvät haasteet	ka	2,43	2,64	2,53
	kh	1,15	1,08	1,12
Resurssien puute	ka	3,41	3,67	3,53
	kh	1,27	1,05	1,18
Muutokset opetussuunnitelmassa	ka	2,86	2,74	2,80
	kh	1,15	1,21	1,18

Muita opettajien ilmoittamia stressitekijöitä olivat *oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet, opetukseen suoraan liittymättömät työt, työyhteisön ongelmat ja huono johtaminen, työn hektisyys, opetustyöhön liittyvät asiat, vuorovaikutus, työympäristöön liittyvät ongelmat* sekä *resurssien puute*. Luokka *muut* koostettiin stressitekijöistä, jotka eivät sopineet mihinkään mainittuun luokkaan tai joita ei esiintynyt niin paljon, että niistä olisi saanut luotua oman luokkansa. (Taulukko 9.) Lisäksi osa vastaajista oli ilmoittanut, että ei koe stressiä tai jättänyt vastaamatta. Useat opettajat mainitsivat myös avoimeen kysymykseen vastatessaan *liian suuren työmäärän suhteessa työaikaan, kiireen* sekä *resurssien puutteen*. Näistä luokista resurssien puute on laaja, minkä vuoksi yläluokan eri osa-alueita on mielekästä tarkentaa. *Liian suuri työmäärä* sekä *kiire* taas liitettiin osaksi yläluokkaa *työn hektisyys*.

Taulukko 9. Opettajan työn stressitekijöitä.

Yläluokka	Alaluokka	Esimerkki
Oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet	Käytösongelmat ja levottomuus	
	Motivaation puute	
	Heikkenevät koulunkäynnintaidot ja osaaminen suhteessa opetussuunnitelmaan	
Opetukseen suoraan liittyvät työt	Jatkuva kirjaaminen ja byrokratia	Wilma-viestit ja tuntimerkinnot Tuen asiakirjat
	Kokoukset ja palaverit	
	Erinäiset hankkeet	
Työyhteisön ongelmat ja huono johtaminen	Huono työyhteisö	Työn ja yhteiset pelisäännöt laiminlyövät kollegat
	Huono johtaminen sivistystoimen ja rehtorin tahoilta	Ei pääse vaikuttamaan omaan työhön liittyviin asioihin Epätasa-arvoinen kohtelu työntekijöiden kesken
Työn hektisyys	Liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan	
	Kiire	
	Kognitiivinen rasitus	Liikaa muistettavaa
	Muuttuvat tilanteet ja aikataulut	
Opetustyöhön liittyvät asiat	Valmiit oppimateriaalit huonoja tai rajallisia	
	Opetusryhmien heterogeenisuus	Inklusio
Vuorovaikutus	Haasteet aikuisten välisessä kommunikaatiossa	Huoltajien kanssa kommunikointi ja yhteistyö Ei tiedoteta asioista tarpeeksi tai ajoissa
	Jatkuva vuorovaikuttaminen ja jokaisen aito huomioiminen	"Sosiaalisten kohtaamisten ylikuorma"
Työympäristöön liittyvät ongelmat	Melu ja työrauhan puute	
	Henkilökohtaisen työtilan puuttuminen	
Resurssien puute	Tukiresurssien puute	
	Oppilashuollon heikko tilanne	

	Liian suuret ryhmäkoot	
Muu	Ulkopuolisten näkemykset ja vaatimukset	Arvostuksen puute
		Huoltajien epärealistiset näkemykset oman lapsen taidoista
	Henkilökohtainen elämä	Kotiasiat
		Terveys
Riittämättömyyden tunne		

Taulukossa vasemmalla merkattu ensin laajemmat stressitekijä-luokat, sitten niiden alaluokat ja viimeisenä esimerkkejä kyseisen alaluokan tarkemmasta sisällöstä.

Eniten mainittuja stressitekijöitä olivat *oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet, opetukseen liittyvät työt, opetustyöhön liittyvät asiat, resurssien puute ja työn hektisyys.*

Aineenopettajat ilmoittivat *oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet* sekä *resurssien puutteen* luokanopettajia useammin, vaikka ne olivat usein mainittuja stressitekijöitä myös luokanopettajilla. Myös *opetustyöhön liittyvät asiat* mainittiin aineenopettajien toimesta useammin kuin luokanopettajien. *Opetukseen liittyvät työt* mainittiin yhtä monta kertaa molempien opettajaryhmien toimesta. Sen sijaan *työn hektisyys* tuli esiin luokanopettajien toimesta useammin.

Selkeästi merkittävimmäksi stressitekijäksi opettajat ilmoittivat *oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet* (Taulukko 10). Tämä oli yleisin vastaus sekä luokan- että aineenopettajien keskuudessa. Luokanopettajilla toiseksi yleisin vastaus merkittävimmäksi stressitekijäksi oli *liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan* ja kolmanneksi yleisin *resurssien puute*.

Aineenopettajilla toiseksi ja kolmanneksi yleisimmät vastaukset olivat *opetustyöhön suoraan liittyvät asiat* ja *liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan*. Suurimmat erot merkittävimmissä stressitekijöissä luokan- ja aineenopettajien välillä löytyi kokemuksessa *resurssien puutteesta, liian suuresta työmäärästä työaikaan nähden sekä opetustyöhön suoraan liittyvistä asioista*. Taulukossa esitettyjä vastausmääriä tarkasteltaessa on otettava huomioon, että moni opettaja ilmoitti merkittävimpana stressitekijänä useamman kuin yhden tekijän. Luokka *muut* koostettiin erilaisista vastauksista, jotka eivät itsessään muodostaneet riittävän suurista luokista sekä vastauksista, jotka olivat epäselviä. Kuten edelliseenkin kysymykseen, tähänkin osa vastaajista oli ilmoittanut, ettei koe stressiä tai ei ollut eritelty merkittävimpiä stressitekijää.

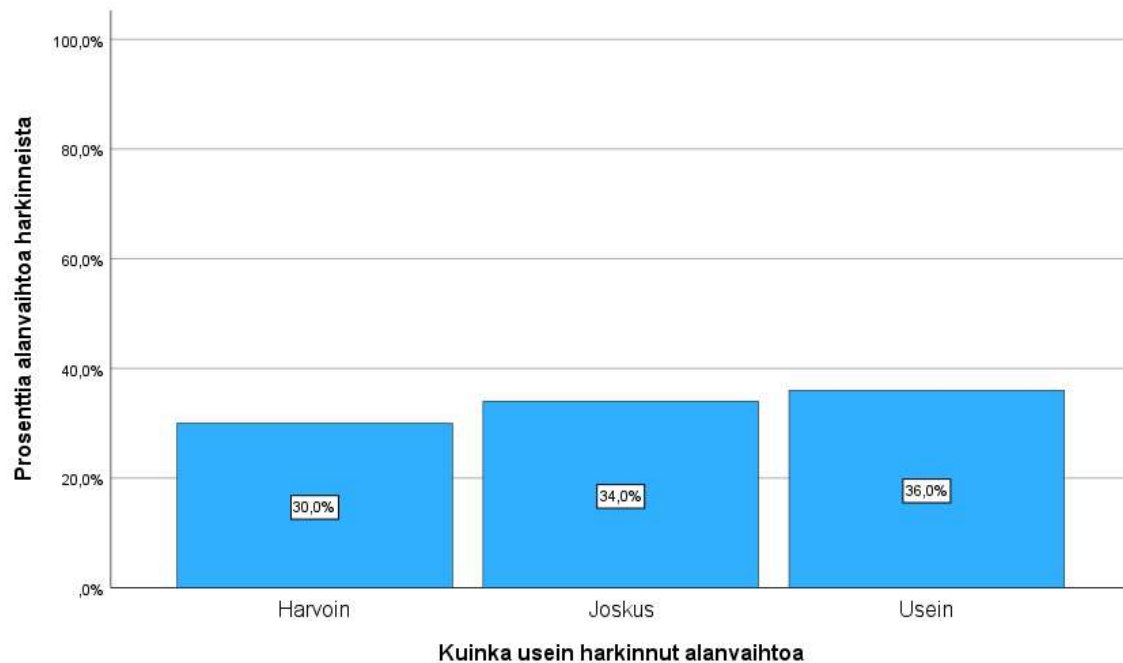


Taulukko 10. Merkittävimmät stressitekijät ja niiden vastausmäärät

	Työnkuva		Yhteensä
	Luokanopettaja	Aineenopettaja	
Oppilaisiin liittyvät haasteet ja huolet	11	10	21
Liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan	9	5	14
Opetustyöhön suoraan liittymättömät asiat	5	9	14
Resurssien puute	8	4	12
Opetusryhmien heterogeenisyys	6	3	9
Kiire	5	4	9
Työyhteisön ja johdon ongelmat	4	3	7
Muut	6	11	17

### 5.3 Työuupumuskokemusten ja alanvaihtoaikeiden yhteys

Kaikista vastaajista 54,9 % (N=50) oli harkinnut alan vaihtoa. Alanvaihdon harkinnan toistuvuudessa ei ollut merkittäviä eroja, mutta suurin osa (36 %, N = 18) oli harkinnut sitä usein. (Kuvaaja 2). Työuupumusriskin ja alanvaihtoaikeiden välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys, joka tosin oli hieman kohtalaista heikompi ( $p = 0,043$  Fisherin tarkka testi;  $V = 0,27$ )



Kuvaaja 2. Kuinka usein opettajat olivat harkinneet alanvaihtoa.

85,7 % työuupumuksen suuren riskin kategoriaan kuuluvista ilmoitti harkinneensa usein alanvaihtoa. 68,0 %:lla (N=34) alanvaihtoa harkinneista ei ollut työuupumuksen oireita.

Mitä suurempi riski työuupua, sitä useammin henkilö oli harkinnut alanvaihtoa (Taulukko 11). Tulos oli tilastollisesti merkitsevä ja muuttujien välillä havaittiin kohtalainen yhteys ( $p = 0,009$  Fisherin tarkka testi;  $V = 0,36$ ).

Taulukko 11. Alanvaihtoajatusten toistuvuus eri työuupumusriskikategorioissa.

		BAT raja-arvot			
		1	2	3	
Alanvaihto-ajatukset	Ei harkinnut	N	37	3	1
		%	52,1 %	23,1 %	14,3 %
Harvoin	N	12	3	0	
	%	16,9 %	23,1 %	0,0 %	
Joskus	N	15	1	1	
	%	21,1 %	7,7 %	14,3 %	
Usein	N	7	6	5	
	%	9,9 %	46,2 %	71,4 %	
Yhteensä	N	71	13	7	
	%	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

Lukumäärät ja prosentit kuvaavat ryhmien eroja riskissä työuupua, 1 = ei työuupumusoireita, 2 = kohonnut riski työuupua, 3 = todennäköinen työuupumus.

Alanvaihtoajatusten syyksi vastaajat raportoivat muun muassa työn kuormittavuuden, vieraantumisen opettajan työstä, kiinnostuksen puutteen työtä kohtaan, tyytymättömyyden palkkaukseen, arvostuksen puutteen ja epäasiallisen kohtelun, koulumaailman muutokset sekä henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin liittyvät seikat. Työn kuormittavuus oli vastaajien keskuudessa yleisin syy alanvaihdon harkinnalle, ja siihen liittyviä tekijöitä olivat esimerkiksi kiire, suuri työmäärä ja lisääntyneet työtehtävät. Moni vastaajista koki, että työnkuva on muuttunut, eikä opettajan työ enää vastaa sitä, mihin he ovat kouluttautuneet.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

#### 6.1.1 Työuupumus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää opettajien riskiä työuupua ja heidän kokemuksiaan alan stressitekijöistä sekä työuupumusriskin yhteyttä alanvaihtoajatuksiin suomalaisessa koulukontekstissa. Tarkasteltaessa opettajien kokemuksia työn stressitekijöistä ja vertailtaessa heidän vastauksiaan arvioon työuupumusriskistä, pyrittiin saamaan kokonaiskuva siitä, millaiset tekijät voimakkaimmin altistavat työuupumukselle.

Toisin kuin hypoteesissa esitettiin, suhteellisen harvalla opettajalla oli riski työuupua. Tutkimustulokset olivat kuitenkin yhteneviä aiempien työuupumusriskin yleisyyttä kartoittavien tutkimusten kanssa. Vuoden 2019 loppupuolella työuupumuksen yleisyyttä suomalaisessa työssäkäyvässä väestössä mitattiin Burnout Assessment Tool:n 23 kysymyksen mittarilla (BAT-23) ja tulokset olivat hyvin samankaltaisia: 77,4 prosenttia vastaajista ei ilmentänyt työuupumusoireita, 14 prosentilla oli kohonnut riski työuupua ja 8,6 prosentilla riski oli suuri. Tulokset pysyivät samankaltaisina myös, kun vuonna 2021 työuupumusta tutkittiin uudestaan käyttäen BAT-12 –kyselylomaketta. (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 52.)

Tässä tutkimuksessa naisten ja miesten välillä havaittiin pieni ero työuupumusriskissä. Ero ei ollut tilastollisesti merkitsevä, mutta se myötäili aiempia tutkimuksia, joissa naiset kokivat miehiä enemmän työuupumusta (Antoniou ym., 2006; Byrne, 1991) ja vastasi siltä osin esitettyä hypoteesia. Sukupuolten väliltä löytyi myös ero työuupumuksen osa-alueiden aiheuttamassa työuupumusriskissä. Miehillä henkinen etäännyminen nousi hieman suuremmaksi työuupumisriskin aiheuttajaksi kuin naisilla. Tämä vastasi aiempia tutkimustuloksia, joissa miehillä on todettu esiintyvän enemmän depersonalisaatiota kuin naisilla (Antoniou ym., 2013; Yavuz, 2009). Erot ryhmien välillä olivat kuitenkin liian pieniä yleistettäväksi.

Työnkuvan perusteella tehdyssä vertailussa aineenopettajien todettiin olevan suuremmassa riskissä työuupua. Aineenopettajat saivat myös jokaisesta työuupumuksen osa-alueesta suurimman keskiarvollisen tuloksen. Tässä tutkimuksessa kuitenkin tutkittiin kaikkia aineenopettajia yhtenä ryhmänä opetettavasta aineesta riippumatta, joten eri oppiaineiden välisiä eroja aineenopettajien keskuudessa ei voitu selvittää.

Opetusvuosien ja työuupumuksen väliseen yhteyteen liittyen saadut tulokset eivät tukeneet hypoteesia. Oletettiin, että opetusuransa alussa (0–10 vuotta) sekä pitkään opettajan työssä toimineilla (25–40 vuotta), olisi suurempi riski työuupua kuin 11–24 vuotta opettajan työtä tehneillä. Tulokset kuitenkin osoittivat, että uransa alussa olleilla opettajilla oli pienin riski työuupua. Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella ei pystytä yksiselitteisesti määrittelemään, millä ryhmällä oli suurin riski työuupua, mutta 11–24 vuotta opettaneiden keskuudessa esiintyi eniten henkilöitä, joilla oli työuupumusoireita, vaikka kukaan ryhmän vastaajista ei sijoittunutkaan korkeimman riskin kategoriaan. Tämän voidaan sanoa vastaavan Antonioun ja kumppaneiden (2013) tuloksia, joissa 11–15 vuotta työssä olleilla oli eniten stressiä. Kuitenkin tässä tutkimuksessa 25–40 vuotta työssä olleilla esiintyi selvästi eniten todennäköistä riskiä työuupua. Tämä voi olla seurausta vuosien varrella tulleista muutoksista opettajan työhön sekä opetuksen sisältöön, jolloin heidän saamansa koulutus ei enää vastaa nykyisiä työtehtäviä. Yksi suuri muutos on ollut digitalisaatio, jonka myötä osa oppimateriaaleista on sähköisiä ja tietotekniikan käytön opettaminen on tullut osaksi opetussuunnitelmaa (Vitikka ym., 2012, s. 15).

Opetusvuosien määrästä riippumatta työuupumuksen osa-alueista krooninen väsymys keräsi eniten pisteitä vastaajilta. Osa-alueita tarkastelevasta taulukosta voidaan huomata, että 0–10 vuotta opettaneilla keskiarvoiset pistemäärät ovat suhteellisen korkeita, vaikka kyseisellä ryhmällä ilmeni vähiten työuupumusoireita. Lukemiin kuitenkin vaikuttaa se, että 0–10 vuotta työskennelleiden ryhmä koostui pienemmästä vastaajamäärästä kuin kaksi muuta opetusvuosiryhmää, jolloin kahdessa muussa ryhmässä vastaajien välillä on ollut pääsääntöisesti enemmän hajontaa. Vaikka opetusvuosiryhmien pisteissä ei ilmennyt suurta hajontaa minkään osa-alueen kohdalla, 25–40 vuotta työssä olleilla ilmeni keskiarvoisesti hieman enemmän henkistä etäännyttämisestä työstä, joka viittaisi siihen, ettei työtä enää koeta mielekkääksi. On mahdollista, että vuosien varrella tapahtuneet opettajan työnkuvan muutokset ovat vaikuttaneet voimakkaimmin juuri pisimpään ammattia harjoittaneisiin, vieraannuttaen heidät työstään.

### 6.1.2 Stressitekijät

Elämän yhdestä osa-alueesta johtuva stressi ei voi olla erillinen toiselta alueelta, vaan eri osa-alueet vaikuttavat toisiinsa. Siksi työperäistä stressiä tutkittaessa olisi hyvä ottaa huomioon se, millainen vaikutus perhe-elämästä johtuvalla stressillä on työstressitekijöihin, sillä ihmiset eivät aina voi tukahduttaa perheeseen liittyviä ajatuksia, tunteita ja käyttäytymistä työpaikalla,

ja päinvastoin. Onkin todettu, että lisääntynyt stressi henkilökohtaisessa tai perhe-elämässä ulottuu ja vaikuttaa kielteisesti yksilöiden työssä hallitsemiin rooleihin, ja että työn ja perheen väliset ristiriidat ovat yhteydessä uupumukseen ja usein liittyvät suurempaan taipumukseen vaihtaa työpaikkaa. (Rajendran ym., 2020, s. 479.) Osa tutkimukseen osallistujista ilmoittikin oman henkilökohtaisen elämänsä olevan yksi stressitekijä.

Tutkimuksessa kartoitettiin luokan- ja aineenopettajien työn stressitekijöitä. Työnkuvan todettiin vaikuttavan siihen, mikä työssä koettiin stressaavana, vaikka opettajien vastaukset olivatkin laajalti yhteneviä työnkuvasta riippumatta. Vastausten yhtenevyys on todennäköisesti seurausta siitä, että luokan- ja aineenopettajien työnkuvat ovat monella tapaa yhtenevät nimenomaan opetustyöhön liittyen. Lisäksi kaikkien opettajien esihenkilönä toimii rehtori, joka selittää taas johtoon liittyvien ongelmien yhtenevyyttä ryhmien välillä.

Stressitekijöistä kysyttäessä oppilaiden käytösongelmat ja levottomuus nousivat vahvasti esille niin aineen- kuin luokanopettajienkin vastauksissa. On mahdollista, että käytösongelmat ja niihin liittyvät mahdolliset väkivaltatilanteet aiheuttavat stressiä, sillä niihin saattaa olla hankala puuttua. Eräs vastaaja kertoikin, että: *“Opettajan oikeudet hankalien oppilaiden kanssa ovat hyvin rajalliset.”* Vastauksissa mainittiin myös toistuvasti kuormittavana tekijänä runsas erinäisten tilanteiden kirjaaminen sekä lisääntyneet palaverit ja kehityskeskustelut. Säännöllisinä nämä lisäävät opettajan työmäärää ja voivat johtaa lisääntyneeseen stressiin.

Useat opettajat mainitsivat stressitekijänä myös yhä heterogeenisemmän oppilasaineksen, inklusion sekä siihen liittyvät tuen ja resurssien puutteen. Merkittävintä stressitekijää kysyttäessä luokka *opetusryhmän heterogeenisyys* pitikin sisällään pääasiassa mainintoja inklusiosta. Suomi, niin kuin muutkin Euroopan maat, on sitoutunut noudattamaan Unescon vuoden 1994 Salamancan sopimuksen erityisopetuksen periaatteita, toimintatapoja ja käytäntöjä. Sopimus velvoittaa maita toimimaan inklusiivisten käytänteiden mukaisesti eli mahdollistamaan saman ikäryhmän oppilaiden oppimisen samassa luokassa tuen tarpeesta riippumatta. (Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus, 2019, s. 13.) Aiemmin on pohdittu ja voitu pitää perusteltuna, että opettajat, jotka opettavat luokkia, joiden oppilasaines sisältää sekä erityisopetuksen oppilaita että tavallisia akateemisia oppilaita, kokisivat korkeampaa emotionaalista uupumusta. Yhdysvalloissa ja Kanadassa yläkoulun/lukion (secondary school) opettajien yksi yleisimmistä huolista oli lainsäädännöllinen määräys, jonka mukaan samassa luokahuoneessa tulee opettaa taidoiltaan laajalti heterogeenistä oppilasryhmää. Tällainen lainsäädäntö huomattiin nopeasti heikentävän opettajien hyvinvointia. (Byrne, 1991, s. 206.)

Resurssien puute nousi opettajien vastauksissa esiin eritoten oppilaiden tuen tarpeeseen liittyen. Tukiresursseilla tarkoitettiin useissa vastauksissa esimerkiksi koulunkäynninavustajan tai erityisopettajan antamaa tukea heterogeenisen opetusryhmän opetukseen, jotta oppilailla olisi mahdollisuus saada tarvitsemaansa tukea. Opetusryhmien heterogeenisyys edellyttää myös opetusmateriaalien eriyttämistä ja muokkaamista oppilaiden taitotasoon sopivaksi sekä oppimista tukevaksi. Tämä lisää opettajan työmäärää, kun valmiit opetusmateriaalit eivät välttämättä eriytä opetettavaa asiaa tarpeeksi palvellakseen opetettavan ryhmän tarpeita. Tällöin opettaja joutuu tuottamaan itse lisää opetusmateriaalia oppitunneilleen. Resurssien puute esiintyi luokanopettajilla merkittävämpänä stressitekijänä kuin aineenopettajilla. Voidaankin pohtia, johtuuko ero esimerkiksi siitä, että luokanopettaja opettaa useita eri oppiaineita ja näin eriyttää myös opetusta niissä kaikissa. Aineenopettaja taas opettaa vain tiettyjä oppiaineita, jolloin eriytettävää materiaalia on vähemmän.

### 6.1.3 Ajatukset alanvaihdosta

Alan vaihtoa oli harkinnut hieman yli puolet tutkimuksen osallistujista. Kuten oletettiin, suuremman työuupumusriskin omaavat harkitsivat useammin alanvaihtoa. Mielenkiintoista oli, että suurella osalla alanvaihtoa harkinneista ei kuitenkaan ollut työuupumusriskiä. Tämä viittaisi siihen, että työuupumuksen lisäksi muutkin tekijät saavat opettajat harkitsemaan alanvaihtoa. Vaikka syyt vaihtelivat, erinäiset työn kuormittavuutta lisäävät tekijät olivat yleisin syy alanvaihdon harkinnalle. Työn kuormittavuuden voidaan olettaa lisäävän riskiä työuupua, mikä todennäköisesti selittää työuupumuksen yhteyden alanvaihtoajatuksiin.

Osa alanvaihtoa harkinneista opettajista koki, ettei nykyinen työ enää vastaa heidän saamaansa koulutusta. Eräs alanvaihtoa harkinnut ja työnsä raskaaksi kokeva opettaja myös pohti, että hän tuskin jaksaisi työtään, mikäli olisi vastavalmistunut eikä omaisi vuosien kokemusta. Tutkimustulokset näyttäisivät vastaavan aiempaa tutkimusta, jonka mukaan opettajien tyytymättömyys työympäristöönsä vaikuttaa alanvaihtoajatusten yleistymiseen (Räsänen, 2020, s. 854).

Opettajien vaihtaessa alaa, uusia opettajia kuitenkin koulutetaan. Opettajankoulutus on edelleen suosittu hakukohde. Vaikka hakijamäärät notkahtivat vuonna 2015 ja jatkoivat laskuaan useamman vuoden ajan, on lasku sittemmin pysähtynyt tai jopa lähtenyt lievään nousuun. Nuorten mielikuvat opettajan ammatista ovat pääosin myönteisiä, mutta epävarmuutta koulutukseen hakeutumisessa herättävät juuri näkemykset opettajien heikentyneistä työoloista. (Heikkinen ym., 2020, s. 52–53.)

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Tutkimukseen osallistujista 78 prosentilla ei ollut työuupumuksen oireita. Vaikka tulos onkin mieleinen, on mahdollista, että uupuneimmat opettajat eivät vastanneet kyselyyn. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista, joten he eivät välttämättä jaksaneet osallistua, jos olivat jo uupuneita, tai olivat jo työuupumuksen vuoksi sairauslomalla (Hakanen & Kaltiainen, 2022, s. 51). Kysyttäessä koulujen rehtoreilta kiinnostusta tutkimukseen osallistumiseen, suurin osa kielteisistä vastauksista johtui siitä, että opettajilla oli paljon tehtävää jo entuudestaan. Rehtorit eivät tässä tilanteessa halunneet uuvuttaa opettajiaan enempää. Eräs vastaaja toi myös esiin, että on toipumassa uupumuksesta ja että hänen tämänhetkiset vastauksensa olivat huomattavasti myönteisempiä kuin mitä olisivat olleet aiemmin. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on siis otettava huomioon näiden tekijöiden mahdollinen vaikutus valikoituneeseen osallistujajoukkoon.

Avointen kysymysten laadullisen analyysin tuloksia tarkasteltaessa on otettava huomioon, että osallistujien vastaukset olivat tulkinnanvaraisia, minkä vuoksi tiettyyn luokkaan sijoittuvaa tarkkaa vastausmäärää on haastavaa kartoittaa. Lisäksi rajanveto oli ajoittain ongelmallista: joidenkin vastausten kohdalla oli haastavaa päätellä, mihin luokkaan ne tulisi sijoittaa, sillä jotkin luokista liittyivät läheisesti toisiinsa. Toimivampi keino stressitekijöiden kartoittamiseen voisi olla haastattelu, jossa vastaajat pääsisivät tarkentamaan vastauksiaan ja tutkijoilla olisi mahdollisuus tarvittaessa esittää lisäkysymyksiä. Tässä tutkimuksessa esiin nousseet stressitekijät vastaavat kuitenkin vuoden 2017 Opetusalan työolobarometrissa raportoituja opettajien stressitekijöitä (Länsikallio ym., 2018, s. 11).

Tutkimukseen käytettävissä ollut ajallinen resurssi oli rajallinen, minkä vuoksi havaintoyksiköt rajautuivat siten, että tuloksia ei ole mielekästä yleistää koko perusjoukkoa koskevaksi. Laajemmalla otoskoolla pystyttäisiin tarkastelemaan koko Suomen luokan- ja aineenopettajia ja saataisiin kattavampi kuva opettajien kokemasta ammatillisesta stressistä sekä työuupumuksesta.

## 6.3 Jatkotutkimusaiheet ja käytännön sovellukset

Tutkimuksen avulla pyrittiin kartoittamaan työuupumuksen taustalla olevia tekijöitä. Tutkimustuloksia voidaan mahdollisesti hyödyntää resurssien ja toimenpiteiden kohdentamisessa työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä kuormittavien tekijöiden minimoimiseksi. Ongelmakohtien tiedostaminen voi auttaa kehittämään menetelmiä



ammattillisen stressin käsittelemiseen. Vähentämällä opettajan työn kuormittavuutta voitaisiin lisätä alan houkuttelevuutta, mikä edesauttaisi opettajien pysymistä alalla sekä uusien pätevien opettajien kouluttautumista. Kouluihin tarvitaan riittävä määrä pätevää opetushenkilöstöä, jotta voidaan taata laadukas opetus myös tulevaisuudessa. Aiemmassa tutkimuksessa on esimerkiksi todettu opettajien vaihtuvuuden vaikuttavan kielteisesti opetuksen laatuun (Skaalvik & Skaalvik, 2011, s. 1037).

Huoli on todellinen, sillä hieman yli puolet opettajista ilmoitti harkinneensa alanvaihtoa. Eräs vastaaja oli kuitenkin tuonut esiin, että ei ole harkinnut alan vaihtoa, sillä hän on niin lähellä eläkeikää, että alan vaihto ei olisi enää kannattavaa. Eläkeikään liittyen olisi kiinnostavaa tutkia kokevatko työuransa lopussa olevat opettajat vähemmän työuupumusta ja ammatillista stressiä kollegoihinsa nähden, sillä eläkkeelle pääsyyn ei ole enää pitkä aika. Tässä tutkimuksessa taustamuuttujana käytettiin opetusvuosien määrää, mutta myöhemmissä tutkimuksissa olisi mielenkiintoista kysyä osallistujan ikää, jotta voitaisiin tutkia eläkkeelle jäämisen yhteyttä työuupumukseen ja stressiin, sekä laajemmin iän vaikutusta opettajien työuupumukseen ja ammatillisen stressin ilmenemiseen. Opettajien iän onkin todettu vaikuttavan merkityksellisesti henkilökohtaisten saavutusten kokemuksiin. Peruskoulussa ja yliopistossa nuoremmat opettajat ilmensivät merkittävästi alhaisemmat tasot henkilökohtaisten saavutusten kokemuksissa, kuin heidän vanhemmat kollegansa (Byrne, 1991, s. 206).

Tässä tutkimuksessa selvitettiin opettajien kokemia stressitekijöitä, mutta ei otettu huomioon heidän stressinhallintakeinojaan. Niiden yhteyttä opettajien kokemaan ammatilliseen stressiin sekä työuupumukseen olisi kuitenkin mielekästä tutkia. Onkin todettu, että stressinhallintakeinonaan ongelmien välttelyä käyttävät opettajat eivät selviydy tehokkaasti stressitekijöiden aiheuttamista negatiivisista vaikutuksista. Ongelmien välttely ennustaa emotionaalista uupumusta ja depersonalisaatiota. (Antoniou ym., 2013, s. 354.) Stressinhallintakeinojen tutkiminen voisi tuoda myös ratkaisuja työuupumuksen ehkäisyyn.

Aineenopettajilla *opetukseen suoraan liittymättömät työt* olivat merkittävämpi stressitekijä kuin luokanopettajilla. Tämä voi johtua siitä, että *opetustyöhön suoraan liittymättömiin asioihin* kuului esimerkiksi tuen asiakirjojen täyttö, jota ei välttämättä ole sisällytetty aineenopettajien koulutukseen yhtä laajasti kuin luokanopettajilla. Saman luokan sisällä nousi esiin myös luokanvalvojan tehtävät. Ne koettiin stressaaviksi, sillä kyseisiin tehtäviin ei ollut saanut koulutusta. Lisäksi niiden koettiin vievän enemmän aikaa kuin opetustyö ja siihen

liittyvät työt. Opetustyöhön suoraan liittymättömien asioiden aiheuttamaa stressiä voitaisiin siis mahdollisesti vähentää järjestämällä aineenopettajille lisäkoulutusta tai sisällyttämällä aineenopettajan opintoihin enemmän pedagogisia opintoja.

Opettajan työhön kuuluu oppilaiden opetus sekä kasvatustyö. On kuitenkin noussut voimakas huoli siitä, että kasvatusvastuu olisi siirtynyt liiaksi yhteiskunnan palveluiden tehtäväksi (Sihvonen, 2016, s. 79). Tämä voi mahdollisesti olla yhteydessä oppilaiden käytösongelmiin ja levottomuuteen, joista opettajat raportoivat. On todettu, että lasten ongelmakäytös ei johdu lasten itsehillinnän tai itseohjautuvuuden puutteesta, vaan heikosta vanhemmuudesta (Sihvonen, 2016, s. 78). Tutkimuksessa muutama opettaja mainitsi stressaavansa kotien heikkoa osallistumista oppilaan kouluasioihin. Huoltajien osallistumattomuus lastensa oppimiseen voi näkyä esimerkiksi epärealistisina odotuksina lapsen osaamisesta, minkä myös eräs tutkimuksen vastaajista koki stressaavana. Osaa opettajista puolestaan kuormitti oppilaiden heikentynyt osaaminen. Vanhempien tuki oppilaan koulun käynnissä todennäköisesti edistäisi lasten oppimista, mikä osaltaan vähentäisi opettajien kuormitusta. Yleisesti vanhemmuuden tukeminen yhteiskunnan sekä eri yhdistysten taholta olisikin tarpeen erityisesti lasten hyvinvoinnin parantamiseksi. Samalla se voisi parantaa opettajien hyvinvointia, sillä voidaan olettaa lasten käytösongelmien ja levottomuuden vähenevän, kun vanhemmat saavat kasvatusvastuuseensa tukea ja lapsilla on useampi turvallinen aikuinen, jolle kertoa omista asioista.

Opettajien työuupumuksen ja työhyvinvoinnin eri ulottuvuuksien tarkastelun ohella tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia myös opettajaopiskelijoiden ajatuksia tulevasta työstään sekä heidän mahdollisesti kokemastaan uupumuksesta jo opiskeluaikana. Aihe olisi tärkeä tutkittavaksi, sillä noviisiopettajien kokeman työuupumuksen on todettu voivan alkaa jo opiskeluaikana (Gavish & Friedman, 2010, s. 142). Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi erityisopettajien, erityisluokanopettajien, koulunkäyntiavustajien ja muun opetushenkilöstön kokemuksia työuupumuksesta ja ammatillisista stressitekijöistä. Kartoittamalla mahdollisia yhteneväisiä stressitekijöitä eri opetushenkilöstön edustajien keskuudessa, voitaisiin löytää laajasti kouluhyvinvointia tukevia ratkaisuja.

## Lähteet

- Angelini, G., Buonomo, I., Benevene, P., Consiglio, P., Romano, L., & Fiorilli, C. (2021). The Burnout Assessment Tool (BAT): A Contribution to Italian Validation with Teachers. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 13(16), 9065-.  
<https://doi.org/10.3390/su13169065>
- Antoniou, A.-S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology*, 4, 349–355. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2013.43A051>
- Antoniou, A.-S., Polychroni, F., & Vlachakis, A.-N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690.  
<https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Baeriswyl, S., Bratoljic, C., & Krause, A. (2021). How homeroom teachers cope with high demands: Effect of prolonging working hours on emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 85, 125–139. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2021.02.002>
- Bauer, J., Unterbrink, T., Wirsching, M., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griesshaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., & Scheuch, K. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(5), 442–449. <https://doi.org/10.1007/s00420-007-0170-7>
- Byrne, B. M. (1991). Burnout: Investigating the impact of background variables for elementary, intermediate, secondary, and university educators. *Teaching and Teacher Education*, 7(2), 197–209. [https://doi.org/10.1016/0742-051X\(91\)90027-M](https://doi.org/10.1016/0742-051X(91)90027-M)
- Bährer-Kohler, S. (2013). *Burnout for Experts : Prevention in the Context of Living and Working*. Boston, MA: Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9>
- Dinham, S., & Scott, C. (1998). A three domain model of teacher and school executive career satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 362–378.  
<https://doi.org/10.1108/09578239810211545>
- Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus. (2009). *Inklusiivisen koulutuksen laadun edistämisen pääperiaatteet – suosituksia päättäjille*. Odense, Tanska: Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus. [Viitattu 9.4.2024] Saatavissa:  
[https://www.european-agency.org/sites/default/files/key-principles-for-promoting-quality-in-inclusive-education\\_key-principles-FI.pdf](https://www.european-agency.org/sites/default/files/key-principles-for-promoting-quality-in-inclusive-education_key-principles-FI.pdf)

- Gavish, B., & Friedman, I. A. (2010). Novice teachers' experience of teaching: A dynamic aspect of burnout. *Social Psychology of Education*, 13, 141–167.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-009-9108-0>
- Golnick, T. & Ilves, V. (2022) *Opetusalan työolobarometri 2021*. OAJ. [Viitattu 15.11.2023]  
 Saatavissa:  
[https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj\\_opetusalan\\_tyoolobarometri\\_2021.pdf](https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/oaj_opetusalan_tyoolobarometri_2021.pdf)
- Hakanen, J. & Kaltiainen, J. (2022). *Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>
- Heikkinen, H. L. T., Utriainen, J., Markkanen, J., Pennanen, M., Taajamo, M., & Tynjälä, P. (2020). Opettajankoulutuksen vetovoima. Loppuraportti. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:26*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-818-2>
- Järvensivu, A., Väänänen, A., Kuokkanen, A., & Turtiainen, J. (2018). Mistä syntyy mielenterveysdiagnoosi?. *Yhteiskuntapolitiikka*.  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136022/YP1801\\_Jarvensivuym.pdf?sequence=2](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136022/YP1801_Jarvensivuym.pdf?sequence=2)
- Kataja, M. (Syyskuu 2021). Unelma-ammatti uuvutti Saara Mälkösen – kysely kertoo dramaattisesta muutoksesta: jopa kuusi kymmenestä opettajasta harkinnut uranvaihtoa. *Yle Uutiset*. [Viitattu 22.3.2024] Saatavissa: <https://yle.fi/a/3-12119245>
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A.-L., Olin, N., Aalto, V., & Ervasti, J. (2022). *Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana*. Työterveyslaitos.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-994-5>
- Klusmann, U., Aldrup, K., Roloff, J., Lüdtke, O., & Hamre, B. K. (2022). Does instructional quality mediate the link between teachers' emotional exhaustion and student outcomes? A large-scale study using teacher and student reports. *Journal of Educational Psychology*, 114(6), 1442–1460. <https://doi.org/10.1037/edu0000703>
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77(1), 229–243.  
<https://doi.org/10.1348/000709905X90344>
- Korpela, E. & Tuominen, S. (Helmikuu 2024). Sadat opettajat kertovat arjesta, jossa opettajilta on viety valta: Moni opettaja kokee, että heidän kätensä on sidottu sääntöjä uhmaavien oppilaiden kanssa. *Yle Uutiset*. [Viitattu 22.3.2024] Saatavissa:  
<https://yle.fi/a/74-20061807>

- Lindqvist, M., Boström, L. and Gidlund, U. (2022). Teacher shortage in Sweden: time to take action? *Education in the North*, 29(2), 48-67. <https://doi.org/10.26203/d9gc-4a72>
- Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. (2018) *Opetusalan työolobarometri 2017*. (OAJ:n julkaisusarja 5:2018). OAJ. [Viitattu: 9.4.2024] Saatavissa: [https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri\\_final\\_0905\\_sivut.pdf](https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf)
- Markelj, N., Kovač, M., & Jurak, G. (2023). The dynamics of burnout among Slovenian primary school teachers over the school year in relation to their perceptions of various predictors of burnout in the school context. *Frontiers in Psychology*, 14, 1108322–1108322. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1108322>
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1997) Maslach Burnout Inventory. Third Edition. [Viitattu 10.4.2024] Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual)
- Mousavy, S., Thomas, N. S., Mukundan, J., & Nimehchisalem, V. (2015). Burnout among low and high experienced teachers. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, 1(4), 24–29. <https://doi.org/10.7575/ijalel.v.1n.4p.24>
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E., & Huhtala, M. (2019). Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia : tiedepoliittinen aikakauslehti*, 54(4), 01.
- Ozdemir, Y. (2007). The role of classroom management efficacy in predicting teacher burnout. *International Journal of Human and Social Sciences*, 2(4).
- Polo, A. & Laakkonen, J. (Maaliskuu 2023) Opettaja Mari Moilanen otti loparit, koska ei ehtinyt tehdä työtään kunnolla – jos mitään ei tehdä, opetusala on seuraava hoitoala. *Yle Uutiset*. [Viitattu 22.3.2024] Saatavissa: <https://yle.fi/a/74-20020396>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Salmela-Aro, K. (2011). Teacher–working–environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1101–1110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.05.006>
- Rajendran, N., Watt, H. & Richardson, P. (2020). Teacher burnout and turnover intent. *The Australian Educational Researcher* 47:477–500. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00371-x>
- Rudow, B. (1999). Stress and Burnout in the Teaching Profession: European Studies, Issues, and Research Perspectives. Teoksessa R. Vandenberghe & A. M. Huberman (toim.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of International*

- Research and Practice* (s. 38–58). Cambridge: Cambridge University Press.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.004>
- Rytisalo, M., & Kinnunen, T. (2023). *Huokauksia luokasta*. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Väisänen, P. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Social Psychology of Education, 23*(4), 837–859.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education, 97*, 103221–.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). on the clinical validity of the maslach burnout inventory and the burnout measure, *Psychology & Health, 16*(5), 565-582. <https://doi.org/10.1080/08870440108405527>
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout Assessment Tool (BAT)—Development, Validity, and Reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(24), 9495. MDPI AG.  
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Ella Sihvonen. (2016). Huoli kadonneesta vanhemmuudesta 2000-luvun suomalaisessa yhteiskunnassa: lasten kasvatus ja vastuullinen vanhemmuus. *Kasvatus & Aika (Verkkolehti), 10*(1).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education, 27*(6), 1029–1038.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Slaavik, E. M. & Slaavik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education, 20*:775–790.  
<https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2/2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. <https://tenk.fi/fi/ajankohtaista/hk-2023-ohje-julkaistu>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Turun yliopisto.

- Van Eycken, L., Amitai, A., & Van Houtte, M. (2022). Be true to your school? Teachers' turnover intentions: the role of socioeconomic composition, teachability perceptions, emotional exhaustion and teacher efficacy. *Research Papers in Education, ahead-of-print*(ahead-of-print), 1–26. <https://doi.org/10.1080/02671522.2022.2089208>
- Vitikka, E., Salminen, J. & Annevirta, T. (2012) *Opetussuunnitelma opettajankoulutuksessa: Opetussuunnitelman käsittely opettajankoulutusten opetussuunnitelmissa*. Opetushallitus. [Viitattu: 10.4.2024] Saatavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/vitikka-e.-salminen-j.-ja-annevirta-t.-opetussuunnitelma-opettajankoulutuksessa.-2012.pdf>
- Yavuz, M. (2009). An investigation of burn-out levels of teachers working in elementary and secondary educational institutions and their attitudes to classroom management. *Educational Research and Reviews*. 4(12), 642-649. [Viitattu: 13.4.2024] Saatavissa: [https://academicjournals.org/article/article1379621016\\_Yavuz.pdf](https://academicjournals.org/article/article1379621016_Yavuz.pdf)

## Liitteet

### Liite 1. Viesti kouluille

Hei!

Olimme yhteydessä tutkimukseen liittyen ja pyydämme jakamaan tämän viestin koulunne opettajille. Viestin voi jakaa opettajille sellaisenaan.

Olemme 3. vuoden luokanopettajaopiskelijoita Turun yliopistosta ja teemme kandidaatin tutkielmaa aiheesta “Opettajien kokemuksia työuupumuksesta ja työn stressitekijöistä sekä erot liittyen sukupuoleen ja opetusvuosiin”. Tutkimusta varten laitimme kysely on suunnattu perusopetuksen luokan- ja aineenopettajille.

Kysely on anonymi ja siihen vastaaminen on täysin vapaaehtoista. Voit keskeyttää vastaamisen missä tahansa kyselyn vaiheessa ilman, että vastauksesi tallentuvat järjestelmään. Tietosuojailmoitukseen pääset tutustumaan seuraavasta linkistä: (Linkki poistettu tietoturvasyistä. Ks. Liite 3)

Pyydämme sinua vastaamaan kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti tämänhetkisten kokemuksiesi pohjalta. Vastamiseen on hyvä varata aikaa noin 5 - 10 minuuttia. Kyselyyn voit vastata 23.2.2024 asti oheisen lomakkeen kautta.

Linkki kyselyyn: <https://link.webpolsurveys.com/S/4F60C7B0B8A9A4CE>

Jokainen vastaus on arvokas ja kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuvia. Jos sinulla heräsi kysymyksiä tutkimukseen liittyen, voit olla meihin yhteydessä.

Ystävällisin terveisin,

Wilma Erkamo & Erja Tiljander



## Liite 2. Kyselylomake

Olemme 3. vuoden luokanopettajaopiskelijoita Turun yliopistosta ja teemme kandidaatin tutkielmaa aiheesta "Opettajien kokemuksia työuupumuksesta ja työn stressitekijöistä sekä erot liittyen sukupuoleen ja opetusvuosiin". Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää vastaamisen missä tahansa kyselyn vaiheessa ilman, että vastauksesi tallentuvat järjestelmään. Pyydämme sinua vastaamaan kyselyyn mahdollisimman totuudenmukaisesti tämänhetkisten kokemuksiesi pohjalta. Tähän kyselyyn antamiasi vastauksia käytetään kandidaatin tutkielman lisäksi tulevaisuudessa mahdollisesti myös pro gradu -tutkielmassa. Tutkimusaineistoa säilytetään Turun yliopiston Seafile-tietojärjestelmässä enintään 31.12.2026 asti, jonka jälkeen aineisto tuhoetaan asianmukaisesti. Ohessa on linkki tietosuojaselosteeseen: Tietosuojailmoitus Kyselyyn vastaamiseen on hyvä varata aikaa noin 5 - 10 minuuttia. Jokainen vastaus on arvokas ja kiitämme kaikkia tutkimukseen osallistuvia. Tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä voit olla meihin yhteydessä.

1. Ymmärrän ja hyväksyn, että kyselyssä antamiani vastauksia hyödynnetään kandidaatin tutkielmassa sekä tulevaisuudessa mahdollisesti pro gradu –tutkielmassa.

- Kyllä

- Ei

2. Sukupuoli

- Nainen

- Mies

- Muu

3. Kuinka monta vuotta olet toiminut opettajan ammatissa?

4. Valitse itseäsi kuvaava vaihtoehto.

- Luokanopettaja

- Aineenopettaja

5. Seuraavat väittämät koskevat työtilannettasi ja sitä koskevia tuntemuksiasi. Miten usein seuraavat väittämät kuvaavat tilannettasi?

	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Tunnen itseni henkisesti uupuneeksi työssäni					
Kaikki, mitä teen työssäni, vaatii ponnistelua					
En juurikaan palaudu työpäivän jälkeen					
Tunnen itseni uupuneeksi työssäni					
Herättyäni minulla ei ole voimia uuteen työpäivään					
Haluisin olla aktiivinen työssäni, mutten onnistu siinä					
Väsyt nopeammin, kun joudun ponnistelemaan työssäni					
Työpäivän jälkeen tunnen itseni henkisesti väsyneeksi ja voimattomaksi					

6. Seuraavat väittämät koskevat työtilannettasi ja sitä koskevia tuntemuksiasi. Miten usein seuraavat väittämät kuvaavat tilannettasi?

	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
En ole kiinnostunut enkä innostunut työstäni					
Työssäni en ajattele paljoakaan ja toimin kuin automaattiohjauksella					
Työni on hyvin vastenmielistä					

Työni ei herätä kiinnostustani					
Olen kyyninen sen suhteen, mitä työni merkitsee muille					

7. Seuraavat väittämät koskevat työtilannettasi ja sitä koskevia tuntemuksiasi. Miten usein seuraavat väittämät kuvaavat tilannettasi?

	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
Minun on vaikea pysyä tarkkaavaisena työssäni					
Työtä tehdessäni minun on vaikea ajatella selkeästi					
Unohtelen asioita ja olen hajamielinen työskennellessäni					
Kun työskentelen, en pysty keskittymään hyvin					
Teen virheitä työssäni, koska en pysty ajattelemaan selkeästi					

8. Seuraavat väittämät koskevat työtilannettasi ja sitä koskevia tuntemuksiasi. Miten usein seuraavat väittämät kuvaavat tilannettasi?

	Ei koskaan	Harvoin	Joskus	Usein	Aina
En pysty hallitsemaan tunteitani työssäni					
En tunnista itseäni siitä, kuinka työssäni reagoin tunteillani					

Ärsynnyn, kun asiat eivät mene haluamallani tavalla työssäni					
Tulen vihaiseksi tai surulliseksi työssäni tietämättä syytä miksi					
Työssäni saatan tahattomasti ylireagoida tunteillani					

9. Kuinka merkittävänä stressinaiheuttajana koet seuraavat tekijät omassa työssäsi?

	Ei lainkaan merkittävä	Ei kovin merkittävä	Jonkin verran merkittävä	Melko merkittävä	Erittäin merkittävä
Liian suuri työmäärä suhteessa työaikaan					
Kiire					
Työt seuraavat minua kotiin					
Epäasiallinen kohtelu oppilaiden taholta					
Epäasiallinen kohtelu oppilaiden huoltajien taholta					
Epäasiallinen kohtelu koulun henkilökunnan taholta					
Luokkahuoneen hallintaan liittyvät haasteet					
Resurssien puute					

Muutokset opetussuunnitelmassa					
-----------------------------------	--	--	--	--	--

10. Edellä mainittujen lisäksi, millaisten tekijöiden koet aiheuttavan stressiä työssäsi?

11. Minkä mainitsemistasi tekijöistä koet stressaavimmaksi? Miksi?

12. Oletko harkinnut alanvaihtoa?

- Kyllä

- Ei

13. Kuinka usein?

- Harvoin

- Joskus

- Usein

14. Miksi?

## Liite 3. Tietosuojaseloste



**TURUN  
YLIOPISTO**  
Kasvatustieteiden  
tiedekunta

Tietosuojailmoitus

1 (2)

15.01.2024

EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
artiklat 13 ja 14

### Tietosuojailmoitus

Rekisterin nimi	Opettajien kokemuksia työuupumuksesta ja työn stressitekijöistä sekä erot liittyen sukupuoleen ja opetusvuosiin
Rekisterinpitäjä	Wilma Erkamo & Erja Tiljander, Turun Yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos
Tietosuojavastaavan yhteystiedot	<a href="mailto:DPO@utu.fi">DPO@utu.fi</a> , +358 29 450 4361
Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	Teemme tutkimusta Turun Yliopistossa kandidaatin tutkielmaamme varten. Tutkimuksessa tarkastellaan opettajien kokemuksia työuupumuksesta sekä sukupuolen ja opetusvuosien yhteyttä työuupumukseen. Tutkimme myös opettajien alanvaihtoajatuksia ja niiden yhteyttä työuupumukseen. Lisäksi tarkastelemme työhön liittyviä stressitekijöitä ja vertaillemme niiden eroja luokan- ja aineenopettajien välillä. Tutkimusaineisto kerätään sähköisellä Webropol –kyselylomakkeella. Kyselylomakkeet lähetetään sähköpostin välityksellä. Tutkimuksessa kerättyä aineistoa tullaan mahdollisesti hyödyntämään tulevaisuudessa Pro gradu -tutkielmissa.
Tutkielman ohjaaja	Satu Laitinen
Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperuste	Käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 e- kohta) Käsittely perustuu yliopistolain (558/2007) 2§:ssä asetettuun yliopiston tehtävään ja sen toteuttamiseen yleisen edun nimissä.
Rekisteriin tallennetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja	Rekisteriin tallennetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja: sukupuoli, opetusvuosien määrä, työtehtävä, työuupumusriskiärvio, henkilökohtaiset kokemukset työn stressitekijöistä, ajatukset alanvaihdosta. Lisäksi rekisteriin tallennetaan aineistonkeruuta varten hankitut tutkimusluvut sekä niiden sisältämät henkilötiedot. Rekisteriin tallennetaan myös osallistuvien koulujen rehtoreiden yhteystiedot. Kyselyyn vastataan avoimen nettilinkin kautta, jolloin vastaajan sähköpostiosoite ei tallennu rekisteriin.
Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät	Tietoja ei siirretä eikä luovuteta kandidattututkielman tekijöiden sekä tutkielman ohjaavan opettajan ulkopuolelle.
Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin	Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.
Henkilötietojen säilytysaika	Aineisto on pseudonyymi, eikä sisällä suoria henkilötietoja. Aineisto säilytetään yliopiston tietojärjestelmä Seafile:ssa tietoturvallisesti enintään 31.12.2026 asti, kunnes se tuhoataan turvallisesti. Tutkimusluvut sekä niiden sisältämät henkilötiedot säilytetään yliopiston tietojärjestelmä Seafile:ssa tietoturvallisesti enintään 31.5.2024 asti, kunnes ne tuhoataan turvallisesti.
Rekisteröidyn oikeudet	Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista taikka käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus



**TURUN  
YLIOPISTO**  
Kasvatustieteiden  
tiedekunta

Tietosuojailmoitus

2 (2)

15.01.2024

EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
artiklat 13 ja 14

	todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti. Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle
Tiedot siitä, mistä henkilötiedot ovat saatu	Kaikki tiedot kerätään vapaaehtoisesti tutkimukseen osallistuneilta, heidän itse vastaamansa kyselyn avulla.