

# **”Olen ainoastaan tulipalojen sammuttaja, en enää ennaltaehkäisijä.”**

Opettajien kokema työuupumus sekä työssäjaksaminen

Kasvatustiede  
Kandidaatintutkielma

Laatijat:  
Emma Suominen  
Roosa Vollaikka

24.4.2025

Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä

## Kandidaatintutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede

**Tekijät:** Emma Suominen & Roosa Vollaikka

**Otsikko:** ”Olen ainoastaan tulipalojen sammuttaja, en enää ennaltaehkäisijä.” – Opettajien kokemaa työuupumus sekä työssäjaksaminen

**Sivumäärät:** 39 sivua, 6 liitesivua

**Päivämäärä:** 24.4.2025

Tämän kandidaatintutkielman tavoitteena oli selvittää, miten opettajan ikä on yhteydessä koettuun työuupumukseen ja sen kolmeen eri vaiheeseen, sekä millaiset tekijät heikentävät ja edistävät opettajien työssäjaksamista. Aihe on tärkeä tutkittavaksi, sillä opettajiin kohdistuu nykypäivänä yhä enemmän vaatimuksia, ja heidän työssäjaksamisensa herättää huolta.

Tutkimus toteutettiin monimenetelmällisenä tutkimuksena, jonka aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella helmikuussa 2025. Tutkimukseen osallistui yhteensä 170 opettajaa ”Alakoulun aarreaitta”-Facebook-ryhmästä sekä eräästä varsinaissuomalaisesta kunnasta. Tutkimuksen määrällinen osuus tutki iän yhteyttä työuupumukseen. Määrällinen aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmalla. Aineistosta muodostettiin summamuuttujat, joita tutkittiin ANOVA-parametrianalyysillä ja Tukeyn Post Hoc -testeillä. Tutkimuksen laadullinen aineisto sen sijaan etsi uusia näkökulmia työssäjaksamista heikentävistä ja edistävästä tekijöistä, ja laadullinen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimuksessa havaittiin, että ikä on yhteydessä kokonaistyöuupumukseen, uupumusasteiseen väsymykseen, sekä ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen, muttei kyynistymiseen. Erityisesti 40–49-vuotiaiden tulokset erottuivat: he ovat merkittävästi uupumusasteisesti väsyneempiä kuin yli 50-vuotiaat ja heidän ammatillinen itsetuntonsa on merkittävästi heikompi kuin alle 30-vuotiaiden. Tämän ikäryhmän kuormittuneisuutta voi selittää heidän elämänvaiheeseensa liittyvät samanaikaiset elämänkuormitukset tai suuremmat odotukset työstä suoriutumista kohtaan. Yli 50-vuotiaat saattavat hyötyä kokemuksen luomasta varmuudestaan tai kehittyneemmästä stressinsietokyvystään, kun taas alle 30-vuotiaiden alkuvaiheen innostus saattaa vahvistaa heidän ammatillista itsetuntoaan. Opettajien työssäjaksamista edistävästä ja heikentävästä tekijöistä tunnistettiin merkittävimiksi tekijöiksi työyhteisö, oppilaat, resurssit, esihenkilö ja työajan rajaaminen.

Tutkimuksen tulokset tarjoavat arvokasta tietoa suomalaisten opettajien kokemasta työuupumuksesta sekä heidän työssäjaksamistaan edistävästä ja heikentävästä tekijöistä. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää koulujen toiminnassa henkilöstön työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen edistämiseksi.

**Avainsanat:** opettajat, ikä, työssäjaksaminen, työuupumus, uupumisasteinen väsymys, kyynistyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Teoreettinen viitekehys</b>	<b>5</b>
2.1	Opettajan työ ja työssäjaksaminen	5
2.2	Työuupumus	6
2.3	Työvaatimukset ja -resurssit –malli	8
<b>3</b>	<b>Tutkimusongelmat</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Menetelmä</b>	<b>11</b>
4.1	Osallistujat	11
4.2	Tutkimuksen toteutus	13
4.3	Aineiston käsittely ja analyysi	14
4.3.1	Määrällisen aineiston käsittely ja analyysi	14
4.3.2	Laadullisen aineiston käsittely ja analyysi	16
4.4	Tutkimusetiikka	17
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>19</b>
5.1	län yhteys työuupumukseen	19
5.2	Työssäjaksamista heikentävät ja edistävät tekijät	21
5.2.1	Heikentävät tekijät	21
5.2.2	Edistävät tekijät	24
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>27</b>
6.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	27
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	30
6.3	Tulosten hyödyntämismahdollisuudet ja jatkotutkimusehdotukset	32
	<b>Lähteet</b>	<b>33</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>40</b>
	<b>Liite 1. Kyselylomake</b>	<b>40</b>
	<b>Liite 2. Tietosuojailmoitus</b>	<b>43</b>

# 1 Johdanto

Nykypäivänä opettajiin kohdistuu yhä enemmän vaatimuksia, kun koulumaailma yrittää reagoida ympäröivän maailman ja yhteiskunnan jatkuviin muutoksiin (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 36). Jatkuvasti kehittyvässä yhteiskunnassa digitalisaatio, kansainvälistyminen sekä eri kulttuurien levittäytyminen edellyttävät opettajilta entistä laaja-alaisempaa osaamista (Räsänen, 2023, s. 26). Opettajilta vaaditaan ongelmanratkaisutaitoa, moniammatillisuutta ja verkostotyötä, vahvaa tunteidenhallintataitoa sekä valmiutta tehdä nopeita ratkaisuja haastavissakin tilanteissa (Virtanen 2013, s. 17, 19). Samaan aikaan resurssit niukkenevat, tuen tarpeet lisääntyvät ja oppilaslähtöisyyttä korostetaan samalla kun ryhmäkokoja suurennetaan (Taajamo & Puhakka, 2020, s. 89; Virtanen, 2013, s. 17).

Opettajan työtä on kuvailtu jatkuvaksi älylliseksi, sosiaaliseksi ja emotionaaliseksi vuorovaikutussuhteeksi (Väljörvi, 2006, s. 21). Opetustyö on päivittäistä vuorovaikuttamista, jossa opettaja kohtaa niin oppilaita, vanhempia kuin työyhteisönkin jäseniä (Virtanen, 2013, s. 18). On todettu, että aloilla, joilla työskennellään välittömässä vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, työkuormitus on suurinta (Demerouti ym., 2001, s. 499). Opetustyö onkin luokiteltu yhdeksi kuormittavimmista aloista, minkä takia opettajilla esiintyy muita ammattiryhmiä enemmän työuupumusta sekä stressiperäisiä fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia (Saloviita & Parkarinen, 2021, s. 2; Yrttiaho & Posio, 2021, s. 37).

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten opettajan ikä on yhteydessä koettuun työuupumukseen sekä millaiset tekijät heikentävät ja edistävät opettajien työssäjaksamista. Tutkimuksessa tarkasteltiin iän yhteyttä opettajien kokonaistyöuupumukseen sekä työuupumuksen kolmeen eri vaiheeseen: uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistymiseen ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Työssäjaksamisen tarkastelun myötä voidaan löytää uusia syitä opettajien työuupumukseen ja niiden myötä myös keinoja uupumisen ennaltaehkäisyyn.

## 2 Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen teoreettista viitekehystä, eli perehdytään aiempiin tutkimuksiin, määritellään keskeisiä käsitteitä ja tarkastellaan niiden välisiä suhteita. Tämän tutkimuksen keskeisemmät käsitteet ovat työuupumus sekä työssäjaksaminen. Käsitteiden määrittelyn lisäksi luvussa tarkastellaan iän yhteyttä työuupumukseen sekä Työvaatimukset ja resurssit -mallia, jota hyödynnettiin laadullisen aineiston analyysissä.

### 2.1 Opettajan työ ja työssäjaksaminen

Nykypäivänä opettajan työ koostuu paljon muustakin kuin itse opettamisesta. Opetustyön lisäksi työhön kuuluu muun muassa erilaisia hallinnollisia tehtäviä, palavereja, arviointeja ja yhteistyötä kodin ja koulun välillä (Lerkkanen, 2020, s. 59). Opettajan työtä ja työnkuvaa ohjaa Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (POPS), joka määrittelee opetuksen ja kasvatuksen tavoitteet, sisällöt ja koulun toimintakulttuurin (POPS, 2014). Työterveyslaitoksen tutkimuksessa ilmenee, että uusimman opetussuunnitelman käyttöönoton myötä opettajien työhyvinvointi on romahtanut ja yli puolet luokanopettajista on huolissaan yli sietokyvyn kasvavasta työmäärästä (Kauppi ym., 2022, s. 24).

Opettajan työhyvinvointi ja työssäjaksaminen vaikuttavat suoraan opetuksen laatuun ja sen myötä myös oppilaiden oppimiseen (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012, s. 472). Hyvinvoiva opettaja osaa vastata herkästi oppilaiden tarpeisiin, luoda myönteisen oppimisilmapiirin ja pitää kiinni sovitusta säännöistä (Lerkkanen, 2020, s. 61). Työssäjaksamiseen vaikuttavat niin työolot, osaaminen, työkyky, työn mielekkyys kuin yksityiselämän tasapaino (Ammattiliitto Pro). Keskeisiä tekijöitä ovat myös työyhteisö ja työympäristö, esihenkilön tuki, työn palkitsevuus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (Moreno-Martínez & Sánchez-Martínez, 2025, s. 2; Melkko & Ilves, 2024, s. 18).

Opetusalan Ammattijärjestön (OAJ) mukaan työssäjaksamista tukee sopivan tasoinen työkuormitus, työn ja omien voimavarojen hyödyntäminen ja niiden vahvistaminen (2024). Voimavaroja kuluttavat tekijät aiheuttavat väsymystä, stressiä ja uupumusta, vaikuttaen suoraan myös työssäjaksamiseen (Eriksson, 2017, s. 77). Työssäjaksamista ja työhyvinvointia tukee myös riittävä palautuminen (Virtanen, 2021, s. 54). Sianojan ym. (2020) mukaan palautumista on tapahduttava niin työpäivän aikana kahvi- ja lounastaukojen muodossa, kuin työpäivän jälkeenkin (s. 87). Onkin todettu, että työpäivän aikana tapahtuva työstä irrottautuminen ja rentoutuminen tauoilla vähentävät palautumisen tarvetta sekä ehkäisevät työuupumusta

(Virtanen, 2021, s. 55). Riittävä palautuminen tukee työkykyä ja ehkäisee työstressin kasaantumista (Sianoja ym., 2020, s. 87). Palautumista ja stressinhallintaa edistäviä tekijöitä ovat muun muassa kollegoiden ja läheisten tuki, vapaa-ajan harrastukset ja liikunta sekä työajan rajaaminen (Räsänen, 2023, s. 99; Lerkkanen ym., 2020, s. 43).

OAJ:n tuottamasta työolobarometristä ilmenee, että opetus- ja kasvatusalalla työskentelevän työhön käytetty aika on keskimäärin 40,8 tuntia viikossa, kun taas suomalaisen palkansaajan viikkotyötuntimäärä on keskimäärin 36,5 tuntia (Melkko & Ilves, 2024, s. 6). Tämä osoittaa, että opettajien työmäärä on keskimäärin suurempi kuin muilla aloilla, mikä vahvistaa käsitystä opetusalan kuormittavuudesta. Opettajien pitkät työviikot eivät rajoitu pelkästään opetustunteihin, vaan niitä venyttävät myös monet muut tehtävät ja velvollisuudet, joita he joutuvat usein hoitamaan iltaisin ja viikonloppuisin (Kreuzfeld ym., 2022, s. 8).

## 2.2 Työuupumus

World Health Organization (WHO) määrittelee työuupumuksen kansainvälisessä tautiluokittelussaan työperäiseksi oireyhtymäksi, jonka hallitsematon työstressi aiheuttaa (2019). Hartikaisen ja kumppaneiden (2021) mukaan työuupumuksen oireyhtymä liittyy yksilön haavoittuvaisuustekijöihin sekä työn kuormitustekijöihin (s. 89–90). Opettajan työssä kuormitustekijöitä ovat muun muassa suurentuneet ryhmäkoot, oppilaiden vähäinen motivaatio, lisääntyneet käyttäytymisongelmat, haastavat oppilaat ja hitaammat oppijat (Antoniou ym., 2005, s. 684; Skaalvik & Skaalvik, 2017, s. 153). Myös yhteistyö ja kommunikointi oppilaiden vanhempien kanssa lisäävät opettajien työn kuormittavuutta (Skaalvik & Skaalvik, 2009, s. 521).

Kun työn kuormitustekijät lisääntyvät ja työstressi kasvaa, pyrkii työntekijä suuntaamaan enemmän voimavaroja työhönsä (Hakanen & Bakker, 2017, s. 358). Tämä voi kuitenkin tarkoittaa, etteivät voimavarat enää riitä riittävään palautumiseen, kodinhoitoon, harrastuksiin, perheen tarpeiden täyttämiseen tai ajanviettoon ystävien kanssa (Hakanen & Bakker, 2017, s. 14, 358). Hakanen ja Bakker (2017) toteavat, että ensimmäiset työuupumuksen merkit saattavatkin ilmetä henkilön yksityiselämässä, eikä työpaikalla (s. 358). Siitä syystä työkavereiden, työterveyshuollon ja työntekijän itse voi olla haastavaa aluksi tunnistaa työuupumusta tai siihen johtaneita tekijöitä (Hakanen & Bakker, 2017, s. 358).

Työuupumusta arvioidessa painottuvat usein työntekijän psykologiset oireet, kuten ammatillisen itsetunnon heikkeneminen ja kynnistyminen omaan työhön (Hartikainen ym., 2021, s. 89–90). Näiden psykologisten oireiden takia monet työuupuneet jäävät sairauslomalle

mielenterveyden häiriöiden, kuten masennuksen, vuoksi (Hartikainen ym, 2021, s. 89–90). Suomessa sairauslomaa ei myönnetä työuupumuksen perusteella, vaan jonkin sairausdiagnoosin, jonka taustatekijäksi työuupumus liitetään (Työterveyslaitos, 2024). Lopulta työuupumus saattaa johtaa alanvaihtoon (Perrone ym., 2019, s. 192).

Tutkimukset osoittavat, että nuorista opettajista jopa 50 % vaihtaa alaa ensimmäisen 5 vuoden aikana (Dicke ym., 2018, s. 263). Vuonna 2022 tehdyssä tutkimuksessa ilmeni, että nuorempien luokanopettajien kokemus työuupumuksesta oli voimakkaampaa kuin vanhemmilla opettajilla (Hintsa ym., 2022, s. 41). Useimmissa tapauksissa ikä onkin nähty positiivisena tekijänä, joka auttaa ehkäisemään työuupumusta. Tätä tukee Saloviidan ja Pakarisen (2021) tekemä tutkimus, jonka tuloksista ilmeni, että vanhemmat ja kokeneemmat opettajat kokivat vähemmän stressiä kuin nuoret opettajat (s. 11). Työkokemus voidaan nähdä työuupumukselta suojaavana tekijänä erityisesti silloin, kun opettajalla on käytössään keinoja hallita työn kuormittavuutta ja työ koetaan mielekkääksi uran edetessä (Pyhältö ym., 2021, s. 223).

Tämä tutkimus pohjautuu eritoten Maslachin ja kumppaneiden (2001) määritelmään työuupumuksesta, sillä heidän määritelmänsä on yleisimmin käytetty ja laajalti hyväksytty työterveysalan kirjallisuudessa (Mäkikangas, 2020, s. 2). Maslach ja kollegat (2001) jakavat työuupumuksen kolmeen vaiheeseen: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (s. 397). Myös WHO määrittelee työuupumuksen samalla tavalla kolmeen vaiheeseen (2025). Maslachin ym. määritelmän perusteella Näätänen ja kumppanit (2003) ovat muodostaneet tässä tutkimuksessa käytettävään Bergen Burnout Indicator 15 -mittariin (BBI-15) ala-asteikot, joilla pystytään mittaamaan kolmea työuupumuksen vaihetta (s. 44).

Maslachin ja kumppaneiden (2001) määritelmän mukaan työuupumusprosessin ensimmäinen vaihe on uupumusasteinen väsymys, joka vaikuttaa kielteisesti henkilön jokapäiväiseen elämään. He kuvailevat väsymystilaa hallitsemattomaksi, sillä väsymys heikentää henkilön toimintakykyä, aiheuttaa ongelmia henkilön ihmissuhteisiin sekä vaikeuttaa työasioiden ja vapaa-ajan erottamista. Maslach ym. summaavat, että uupumusasteinen väsyminen on prosessi, jossa henkilö ei pysty vastaamaan hänelle asetettuihin työn vaatimuksiin, minkä seurauksena työasiat alkavat vähitellen vaikuttamaan henkilön muuhun elämään (Maslach ym., 2001, s. 403).

Työuupumuksen toinen vaihe on kyynistyminen, joka nähdään uupumusasteisen väsymyksen seurauksena (Maslach ym., 2001, s. 403). Maslachin ja kumppaneiden (2001) mukaan

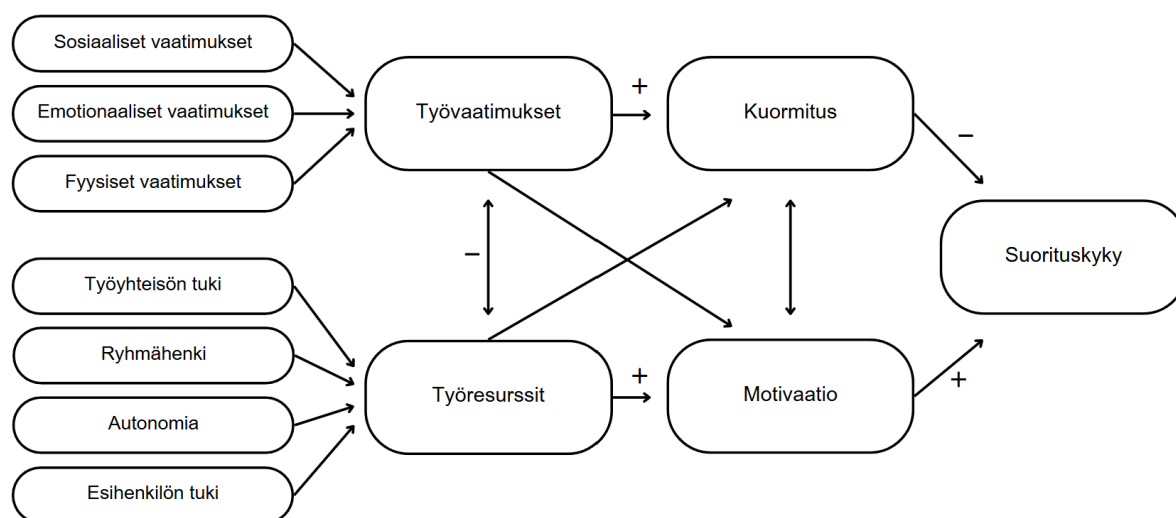
kyynistyminen saa henkilön etäännyttämään itsensä työhön liittyvistä asioista, ja kyynistynyt voi kokea, ettei hänen työnsä ole kiinnostavaa, merkityksellistä tai innostavaa. He lisäävät, että työhönsä kyynistynyt henkilö voi kokea ärsyyntymistä työn kohteena tai osallisena oleviin ihmisiin. Tarkemmin he kuvaavat, että vuorovaikutustilanteet voivat tuntua haasteelliselta, sillä toisen ihmisen ongelmiin eläytyminen ja niistä kiinnostuminen voi tuntua raskaalta (Maslach ym., 2001, s. 403).

Maslachin ja kumppaneiden (2001) työuupumuksen määritelmän kolmas ja viimeinen vaihe on ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. Heidän mukaansa viimeisessä vaiheessa henkilön omanarvon tunne heikkenee uupumuksen ja kyynisyyden negatiivisten vaikutusten vuoksi. Maslachin ym. mukaan henkilö saattaa kokea, että oma työ on arvotonta tai arvostus on heikentynyt aikaisemmasta. Henkilö ei myöskään pääse enää tavoitteisiinsa, joita hän on aikaisemmin itselleen asettanut, mikä aiheuttaa riittämättömyyden tunteita (Maslach ym., 2001, s. 403).

Vaikkakin Maslachin ja kollegoiden (2001) määritelmä työuupumuksesta on laajasti käytetty, on työuupumuksen vaiheista myös eriäviä näkemyksiä. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että ensimmäinen työuupumuksen oire voi uupumisasteisen väsymyksen sijaan olla kyynistyminen tai ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (Mäkikangas ym., 2020, s. 2). Esimerkiksi Hakanen (2004) havaitsi tutkimuksessaan, että uupumusasteinen väsymys ja kyynistyminen ovat voimakkaammin yhteydessä toisiinsa kuin yhteydessä ammatilliseen itsetuntoon, eli ammatillinen itsetunto kehittyy eri tahtia kahden muun työuupumuksen vaiheen kanssa (s. 244). Hakanen (2004) mainitsee, että muissakin tutkimuksissa on tehty samanlaisia havaintoja, minkä takia hän pohtii, pitäisikö ammatillisen itsetunnon heikkenemistä käsitellä työuupumuksen erillisenä ilmiönä vaiheen sijaan (s. 244).

### **2.3 Työvaatimukset ja -resurssit –malli**

Työvaatimukset ja -resurssit malli, eli JDR-malli (*Job Demands and Resources –model*), on teoria kahdesta työn pääpiirteestä, jotka vaikuttavat työhön sitoutumiseen ja työssäjaksamiseen (Demerouti ym., 2001; Bakker ym., 2003). Nämä kaksi pääpiirrettä ovat “työvaatimukset” ja “työresurssit”, jotka yhdessä työntekijän henkilökohtaisten voimavarojen kanssa määrittävät työhyvinvointia (Bakker ym., 2003, s. 344). JDR-malli (Kuvio 1) toimii osana tutkimuksen teoreettista viitekehystä, ja se on antanut näkökulmia opettajien työssäjaksamisen tarkasteluun.



**Kuvio 1.** Mukailten Bakkerin & Demeroutin JDR-mallia (2007).

JDR-mallin mukaan työvaatimukset viittaavat työntekijää kuormittaviin sosiaalisiin, emotionaalisiin tai fyysisiin tekijöihin, jotka vaativat jatkuvaa ponnistelua, ja täten ovat yhteydessä työssäjaksamiseen ja työuupumukseen (Bakker ym., 2003, s. 344). Esimerkkejä ovat kuormittavat vuorovaikutustilanteet, korkea työpaine ja haastava työympäristö (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Vaatimukset eivät itsessään ole haitallisia, mutta jos opettajalla ei ole tarpeeksi resursseja vastata niihin, voivat vaatimukset muuttua stressitekijöiksi, jotka aiheuttavat työuupumusta (Bakker ym., 2003, s. 344; Hakanen, 2004, s. 65). Työvaatimukset vaikuttavat opettajan motivaatioon ja kuormituksen määrään (Kuvio 1). Työressursseilla sen sijaan viitataan opettajan omiin voimavaroihin sekä työtehtäviin ja tekijöihin, jotka edistävät työssäjaksamista ja työhyvinvointia (Bakker ym., 2003, s. 344). Erityisesti hyvä ryhmähenki työyhteisössä on tunnustettu merkittäväksi työssäjaksamista edistäväksi tekijäksi (Salmela-Aro ym., 2019, s. 2). Myös esihenkilön tuki ja autonomia työssä on koettu tärkeiksi resursseiksi opettajalle (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 182).

### 3 Tutkimusongelmat

Tutkimuksessa pyritään selvittämään opettajan iän yhteyttä koettuun työuupumukseen ja sen vaiheisiin sekä opettajien työssäjaksamista heikentäviä ja edistäviä tekijöitä. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten opettajan ikä on yhteydessä työuupumukseen sekä sen vaiheisiin?
2. Millaiset tekijät heikentävät ja edistävät työssäjaksamista?

## 4 Menetelmä

Tutkimus toteutettiin sekä määrällisenä että laadullisena tutkimuksena. Tutkimus on monimenetelmällinen, sillä se yhdistelee kahta eri tutkimusmenetelmää (Vilka & Mankki, 2024, luku 1.1). Monimenetelmällisellä tutkimusotteella voidaan saada syvempää ja tasapainoisempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä, kuin mitä saataisiin vain yhdellä tutkimusmenetelmällä (Vilka & Mankki, 2024, luku 1.1).

Tilastollisia menetelmiä hyödyntävä määrällinen tutkimus on kiinnostunut erityisesti ryhmien ja muuttujien välisistä yhteyksistä ja riippuvaisuuksista sekä niihin liittyvien ilmiöiden esiintymisestä (Tähtinen ym., 2020, s. 11). Tämän tutkimuksen määrällinen osuus on kiinnostunut iän yhteydestä työuupumukseen ja sen vaiheisiin sekä siitä, miten koetun työuupumuksen ja sen vaiheiden tulokset vaihtelevat ikäryhmien välillä. Iän yhteyttä työuupumukseen selvitetään kyselylomakkeen monivalintakysymyksillä. Määrälliselle tutkimukselle on ominaista aineistopohjaisuus ja muuttujakeskeisyys, tutkimusaineiston muuttaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon sekä tulosten analysointi tilastollisin menetelmin (Tähtinen ym., 2020, s. 11; Hirsjärvi ym., 2009, s. 140).

Sen sijaan laadullisen menetelmän osuus näkyy tutkimuksessa avoimien vastausten käsittelyssä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkittavien ihmisten kokemuksia ja niiden merkityksiä sekä samalla tuoda esiin uusia näkökulmia ilmiön tai aiheen tarkasteluun (Puusa ym., 2020, luku 1). Tutkimus tehtiin poikittaistutkimuksena eli tutkimus kohdistui tiettyyn ajankohtaan (Hirsjärvi ym., 2009, s. 178). Tämän tutkimuksen kohdalla se tarkoitti, että osallistujat täyttivät kyselylomakkeen helmikuussa 2025.

### 4.1 Osallistujat

Tutkimukseen osallistui erään varsinaissuomalaisen kunnan opettajia sekä Alakoulun aarreaitta –Facebook-ryhmän opettajia. Kyselylomake lähetettiin 17:lle alakoulun rehtorille, joita pyydettiin jakamaan kysely koulunsa opettajille. Vaihtoehtoisesti tarjottiin lomakkeen lähetyksestä suoraan opettajille. Facebookissa kysely jaettiin julkaisuna Alakoulun aarreaitta –ryhmään, joka on suunnattu kaikille alakoulussa työskenteleville opettajille työnkuvasta riippumatta. Tutkimukseen saivat osallistua peruskouluissa työskentelevät opettajat ympäri Suomen. Tutkimukseen osallistui yhteensä 170 opettajaa. Otokoko on kyselytutkimukselle riittävän suuri, ja se vähentää satunnaisvaihtelua ja mahdollistaa tilastollisesti merkitsevien erojen tarkastelun (Tähtinen ym., 2020, s. 16). Tutkimuksen osallistujat valittiin ryväotannalla, joka

on otantamenetelmä, jossa pienempi joukko edustaa laajempaa kohderyhmää (Cohen ym., 2018, s. 216). Taustamuuttujina osallistujilta kysyttiin ikä, sukupuoli ja ammatti (Taulukko 1).

**Taulukko 1.** Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

		n	%
<b>Ikä</b>	< 30	50	29,4 %
	30-39	52	30,6 %
	40-49	31	18,2 %
	50 ≤	37	21,8 %
<b>Sukupuoli</b>	Nainen	165	97,1 %
	Mies	5	2,90 %
	Muu	-	-
	En halua vastata	-	-
<b>Ammatti</b>	Luokanopettaja	119	70,0 %
	Aineenopettaja	14	8,20 %
	Erityisopettajia	10	5,60 %
	Erityisluokanopettaja	23	13,5 %
	Resurssiopettaja	3	1,76 %
	Luokanopettaja & aineenopettaja	1	0,59 %

Tutkimukseen osallistuneista (N= 170) naisia oli 165 (97,1 %) ja miehiä viisi (2,90 %). Muunsukupuolisia tai kohtaan “En halua vastata” vastanneita ei ollut yhtään. Osallistuneista luokanopettajia oli 119 (70,0 %), aineenopettajia 14 (8,20 %), erityisopettajia 10 (5,60 %) ja erityisluokanopettajia 23 (13,5 %). Osallistujista kolme työskenteli resurssiopettajina, ja yksi osallistuja toimi sekä luokanopettajana että aineenopettajana. On tärkeää, että eri ammattiryhmistä on kattavasti edustajia, jotta voidaan saada yleistettävä tulos perusjoukon eli suomalaisten opettajien työssäjaksamisesta (Tähtinen ym., 2020, s. 21).

Tutkimuksen osallistujia pyydettiin valitsemaan ikähaarukka, joka oli tutkimuksessa käytetyn Bergen Burnout Indicator 15 (Näätänen ym., 2003) –mittarin mukainen. Kyselylomakkeeseen päädyttiin kuitenkin lisäämään yli 60-vuotiaiden ikähaarukka, sillä mittarin laadinnan jälkeen eläkeikä on Suomessa kasvanut, eli useat yli 60-vuotiaat ovat vielä työelämässä. Kun vertailaan ryhmiä, on Tähtisen ym. (2020) mukaan suotavaa, että ryhmissä on yli 20 vastaajaa (s.

148). Koska tässä tutkimuksessa yli 60-vuotiaiden osallistujien määrä oli vain kahdeksan, liitettiin heidät osaksi yli 50-vuotiaiden ryhmää. Lopulta tutkittavat ikäryhmät olivat siis täysin tutkimuksessa käytetyn Bergen Burnout Indicator 15 -mittarin (Näätänen ym., 2003) mukaiset. Osallistujajoukosta alle 30-vuotiaita oli 50 (29,4 %), 30–39-vuotiaita 52 (30,6 %), 40–49-vuotiaita 31 (18,2 %) ja yli 50-vuotiaita 37 (21,8 %). Jokainen ikäryhmä on kattavasti edustettuna, joten on mahdollista vertailla eri ikäryhmien kokemaa työuupumusta.

## 4.2 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena, jossa osallistujat vastasivat kyselylomakkeeseen (Liite 1) (Vehkalahti, 2019, s. 11). Kyselytutkimus mahdollistaa numeerisen ja selittävän tiedon keräämisen, sekä muuttujien välisten yhteyksien tarkastelun (Cohen ym., 2018, s. 334–335). Kyselylomake tehtiin Webropol-kyselyjärjestelmällä, sillä sen avulla kyselylomakkeen vastaukset saadaan tallennettua suoraan SPSS-ohjelmaan sopivana aineistona (Tähtinen ym., 2020, s. 25). Kyselylomake sisälsi sekä määrällisen että laadullisen osuuden. Määrällinen osuus oli vastaajille pakollinen toisin kuin laadullinen osuus, joka oli vastaajille vapaaehtoinen.

Kyselylomakkeen määrällinen osio koostui väittämistä, jotka perustuvat tutkimuksessa käytettyyn BBI-15-mittariin (Näätänen ym., 2003). Mittarin avulla työuupumusta voidaan tutkia sekä tarkastelemalla työuupumusta kokonaisuutena että tarkastelemalla työuupumusta kolmena erillisenä vaiheena, jotka yhdessä muodostavat kokonaistyöuupumuksen (Näätänen ym., 2003, s. 77). Uupumusasteisesta väsymyksestä sekä kyynistymisestä on lomakkeella viisi väittämää ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisestä kuusi väittämää.

Jokaisen väitteen kohdalla vastaajan oli valittava itseään parhaiten kuvaava vastausvaihtoehto 6-portaisesta Likert-asteikosta, jota oli käytetty myös valmiissa mittarissa. 6-portainen Likert-asteikko valittiin, sillä haluttiin tarjota riittävästi vastausvaihtoehtoja sekä kannustaa vastaajia mielipiteen ilmaisuun ilman erillistä "Jätän vastaamatta" -vaihtoehtoa. Vastausvaihtoehdot olivat: "Täysin erimieltä", "Melko erimieltä", "Hiukan eri mieltä", "Hiukan samaa mieltä", "Melko samaa mieltä" sekä "Täysin samaa mieltä" (Näätänen ym., 2003, s. 39). Kyselylomakkeen lopussa oli myös kaksi avointa kysymystä, joihin osallistujat saivat halutessaan kertoa tarkemmin, mitkä tekijät heikentävät ja vahvistavat työssäjaksamista. Avointen kysymysten avulla voidaan saada syvällisempiä ja laajempia vastauksia kuin mitä saataisiin pelkän strukturoidun kyselyn avulla (Rattray & Jones, 2007, s. 237). Avoimet kysymykset olivat

“Millaiset tekijät heikentävät työssäjaksamistasi?” sekä “Millaiset tekijät edistävät työssäjaksamistasi?”.

Valmiin kyselylomakkeen toimivuutta esitettiin ennen lopullisen kyselylomakkeen lähettämistä tutkimuksen osallistujille. Esitetausta on tärkeää, jotta lopullinen lomake olisi mahdollisimman toimiva, selkeä ja ymmärrettävä (Cohen ym., 2007, s. 341). Kyselylomakkeen esitetaukseen osallistui kahdeksan eri ikäistä aikuista. Esitetaustajoukko koostui muun muassa opettajista ja opettajaopiskelijoista. Esitetauksen myötä ilmeni, että väitteessä 14: “Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni oppilaita tai muita työni kohteena olevia ihmisiä kohtaan.” tuntui olevan tarpeetonta toistoa, sillä opettajan työn kohteena ovat vain oppilaat. Väite muutettiin selkeyden vuoksi koskemaan vain oppilaita.

Esitetauksessa myös ilmeni, että väitteeseen 12: “Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.” oli vaikea vastata, sillä odotukset työstä ja aikaansaannoksista ovat kaksi eri asiaa. Selkeyden vuoksi päätettiin muokata väite 12 kahdeksi erilliseksi väittämäksi, joissa toisessa kysytään työn odotuksista ja toisessa aikaansaannoksista. Tarvittavien muutosten jälkeen kyselylomake lähetettiin osallistujille. Kyselylomake oli auki yhteensä kuukauden, mikä mahdollisti sen, että vastaajat saivat valita itselleen sopivan vastausajankohdan.

### **4.3 Aineiston käsittely ja analyysi**

Tässä luvussa tarkastellaan aineiston käsittelyä ja analyysiprosessia. Koska tutkimuksessa on sekä määrällistä että laadullista aineistoa, on käsittely jaettu kahteen eri alalukuun selkeyden vuoksi.

#### **4.3.1 Määrällisen aineiston käsittely ja analyysi**

Kyselylomakkeella kerätty määrällinen aineisto siirrettiin Webropol-sovelluksesta IBM SPSS Statistics 28.0 –tilasto-ohjelmaan, jossa vastaukset taulukoitiin ja muutettiin numeeriseen muotoon. Kun vastaukset ovat numeerisessa muodossa, on saatua dataa mahdollista analysoida. Tässä tutkimuksessa analysoinnin tarkoituksena oli selvittää työuupumuksen yhteyttä opettajien ikään sekä vertailla ikäryhmien tuloksia keskenään.

Aineiston siirron jälkeen tehtiin muokkauksia muuttujien lukumäärään. Esitetauksen myötä kyselylomakkeen (Liite 1) väittämä 12 jaettiin kahdeksi erilliseksi väittämäksi, väitteeksi 12 ja 16. SPSS-ohjelmassa nämä kaksi muuttujaa yhdistettiin yhdeksi muuttujaksi laskemalla

muuttujien 12 ja 16 keskiarvo. Tämä tehtiin sen takia, että muuttujien lukumäärän on oltava viisi jokaisessa summamuuttujassa, eli työuupumuksen vaiheessa. Jokaisen summamuuttujan on koostuttava viidestä muuttujasta, jotta summamuuttujia voidaan tutkia tutkimuksessa käytettävän BBI-15-mittarin ohjeiden mukaisesti (Näätänen ym., 2003, s. 77).

Kun muuttujien lukumäärä oli suotuisa, siirryttiin aineiston analysointivaiheeseen. Aineistosta oli tavoitteena muodostaa neljä summamuuttujaa: uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä kokonaistyöuupumus. Jotta summamuuttujat voitiin luoda, ensin varmistettiin summamuuttujien reliabiliteetti reliabiliteettianalyysillä. Reliabiliteettianalyysistä saadaan summamuuttujan reliabiliteettikerroin, jonka avulla arvioidaan summamuuttujaan sisällytettävien väittämien keskinäistä korrelaatiota eli sitä, kuinka johdonmukaisesti ja luotettavasti väitteet mittaavat summamuuttujaa (Tähtinen ym., 2020, s. 84–85). Reliabiliteetikertoimelle ei ole olemassa ehdotonta arvoa, mutta Tähtisen ym. (2020) mukaan useimmiten reliabiliteetin ajatellaan olevan riittävä, kun alpha-kerroin on vähintään 0,70 (s. 86). Jokaisen summamuuttujan alpha-kerroin oli yli 0,7 (Taulukko 2), eli reliabiliteetti oli riittävän suuri summamuuttujien luomista varten.

Summamuuttujat luotiin, koska niiden avulla tutkittavien muuttujien määrä on vähäisempi ja hallittavampi (Tähtinen ym., 2020, s. 80). Summamuuttujien etuna on myös, että niistä saadut jakaumat toteuttavat paremmin normaalijakaumaan kuin yksittäisten muuttujien jakaumat (Tähtinen ym., 2020, s. 81). Normaalijakauman toteuttaminen on tärkeää tutkimuksessa, sillä se on vaatimus useiden tilastollisten analyysimenetelmien ja testien käytölle (Tähtinen ym., 2020, s. 81, s. 104–105). Jotta jakauma on normaalijakauman mukainen, on vinous- ja huipukkuusarvojen oltava välillä  $[-1, +1]$  (Tähtinen ym., 2020, s. 104). Koska tämän tutkimuksen summamuuttujien vinous- ja huipukkuusarvot (Taulukko 2) olivat välillä  $[-1, +1]$  eli normaalijakauman mukaisia, voitiin tutkimuksessa käyttää parametristä analyysimenetelmää. Normaalijakauman toteutumisen lisäksi tarkasteltiin summamuuttujien keskiarvoa sekä keskihajontaa, jotta saatiin tietoa summamuuttujien arvojen jakautumista keskiarvon suhteen (Tähtinen ym., 2020, s. 103). Summamuuttujien keskihajontaa tarkasteltiin vielä tarkemmin Levenen testillä. Levenen testin mukaan ikäryhmien havaintoarvojen vaihtelu ei eronnut tilastollisesti merkittävästi, eli ryhmien vaihtelu oli riittävän samankaltaista, jotta ANOVA-analyysimenetelmää voitiin käyttää (Tähtinen ym., 2020, s. 148).

**Taulukko 2.** Summamuuttujataulukko (ka\*=keskiarvo, kh\*=keskihajonta)

Summamuuttuja	osioiden lukumäärä	ka*	kh*	alpha	vinous	huipukkuus
<b>Uupumusasteinen väsymys</b>	5	17,97	5,50	0,82	-0,08	-0,82
<b>Kyynistyminen</b>	5	13,91	5,65	0,84	0,42	-0,59
<b>Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen</b>	5	18,29	5,52	0,81	-0,05	-0,83
<b>Kokonaistyöuupumus</b>	15	50,17	14,66	0,85	0,01	-0,77

Tässä tutkimuksessa määrällisellä aineistolla tutkitaan iän yhteyttä koettuun työuupumukseen sekä vertaillaan ikäryhmien tuloksia keskenään. Tutkittavat ikäryhmät olivat alle 30-vuotiaat, 30–39- vuotiaat, 40–49-vuotiaat sekä yli 50-vuotiaat. Alkuvaiheen toimien jälkeen aloitettiin varsinainen määrällisten tulosten analysointi. Tulosten analysointiin voitiin käyttää parametrisia ANOVA-testejä sekä Tukey -testejä, koska tarkasteltavat summamuuttujat olivat määrällisiä, vertailtavia ikäryhmiä oli useita, havaintoarvot noudattivat normaalijakaumaa ja hajonnat olivat ryhmissä yhtä suurta (Tähtinen ym., 2020, s. 146–149). Testien tuloksia tarkastellaan luvussa 5.1.

#### 4.3.2 Laadullisen aineiston käsittely ja analyysi

Tutkimusaineiston laadullinen aineisto koostui Webropol-kyselylomakkeen lopussa olevien avoimien kysymysten vastauksista. Aineiston käsittelymenetelmänä käytettiin induktiivista sisällönanalyysia, jossa opettajien vastauksista etsittiin toistuvia teemoja (Elo ym., 2014, s. 2). Sisällönanalyysi on täten aineistolähtöinen, eli aineiston analyysi perustuu tutkimusaineistoon (Puusa ym., 2020, s. 249). Teemojen muodostumiseen on kuitenkin voinut vaikuttaa Demeroutin ja kumppanien (2001) JDR-malli, sillä heidän teoriaansa oli perehdytty ennen aineiston analysointia.

Avointen kysymysten “Millaiset tekijät heikentävät työssäjaksamistasi?” sekä “Millaiset tekijät edistävät työssäjaksamistasi?” vastaukset (n=152/170) siirrettiin Webropol-kyselyjärjestelmästä Excel-ohjelmaan, jossa ne käytiin läpi järjestelmällisesti ja jaettiin analyysiyksiköiksi. Aineistolähtöisessä analyysissä analyysiyksiköt eivät olleet etukäteen määriteltyjä, vaan ne

valittiin aineistosta tutkimuksen tavoitteiden mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi, 2024, s. 108). Analyysiyksiköiksi tunnistettiin vastauksista yksittäisiä ilmaisuja, sanoja ja lauseita (Tuomi & Sarajärvi, 2024, s. 122). Avoimia vastauksia ei ollut tarpeellista karsia, sillä kaikissa oli analyysin kannalta olennaista sisältöä.

Avoimet vastaukset ryhmiteltiin muodostamalla yhtenevistä vastauksista alateemoja. Työssäjaksamista edistävästä tekijöistä alateemoja löydettiin yhteensä 18. Työssäjaksamista heikentävistä tekijöistä alateemoja taas löydettiin 16. Alateemojen pohjalta tunnistettiin niitä yhdistäviä laajempia käsitteitä, jotka määriteltiin pääteemoiksi (Tuomi & Sarajärvi, 2024, s. 124–125). Heikentävistä tekijöistä pääteemoja löydettiin neljä ja edistävästä viisi. Teemoittelua tarkastellaan tarkemmin luvuissa 5.2.1 ja 5.2.2.

#### **4.4 Tutkimusetiikka**

Tutkimus noudattaa Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan (TENK) Hyvää tieteellistä käytäntöä, jonka keskeisiä periaatteita ovat rehellisyys, luotettavuus, arvostus ja vastuunkanto (2023, s. 11). Kyselylomake jaettiin erään kunnan alakouluille sähköpostilla ja Alakoulun aarreaitta -Facebook-ryhmään julkaisuna. Kyselylomake tehtiin Webropol-työkalulla, sillä se ei edellytä vastaajien yhteystietojen keräämistä. Ennen kuin kyselylomake välitettiin erään kunnan rehtoreille, tutkimusta varten haettiin tutkimuslupa tutkimukseen osallistuneen kunnan toimintatapojen mukaisesti. Tutkimuslupahakemuksen tarkoituksena oli saada tutkittavalta kunnalta lupa tutkia kuntansa opettajia. Tutkimuslupa saatiin.

Taustamuuttajat, jotka osallistujilta kerättiin, olivat ikä, sukupuoli vastaajan halutessa sekä heidän ammattinsa. Osallistujilta ei kerätty nimeä tai sähköpostia, mutta kerättyjen taustamuuttajien sekä kyselylomakkeen avoimien vastauksien avulla vastaaja olisi mahdollisesti ollut tunnistettavissa vastauksistaan. Koska tutkimuksessa käsiteltiin henkilötietoja, säilytettiin aineisto huolellisesti turvattuna. Tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyys säilyi salassa koko tutkimuksen ajan, eikä heitä voitu yhdistää yksittäisiin vastauksiin (Tuomi & Sarajärvi, 2024, s. 156). Tutkimukseen osallistuvat olivat tietoisia, mihin he osallistuivat ja mihin heidän vastauksiaan käytettiin, sillä kyselylomakkeen yhteydessä lähetettiin saatekirje sekä tietosuojalomake. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen toteuttajat sekä mitä tutkitaan. Tietosuojalomakkeessa (Liite 2) osallistujille informoitiin, miksi tutkimus tehdään, minkä takia aineistoa kerätään, ketkä käsittelevät tutkimusta sekä kuinka kauan aineistoa säilytetään.

Tutkimuksen tavoitteista kerrottiin osallistujille rehellisesti ja avoimesti. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, joten vastaajalla oli mahdollista keskeyttää kyselyyn vastaaminen milloin tahansa. Jos vastaaja keskeytti kyselyyn vastaamisen, hänen tietonsa poistuivat lomakkeelta. Kyselylomakkeella kerätty aineisto säilytetään tietoturvallisesti koko tutkimuksen ajan. Aineistoa säilytetään kaksi vuotta, minkä jälkeen se hävitetään. Tutkimusaineistoa käytettiin ainoastaan tutkimustulosten saamiseen.

## 5 Tulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimustulokset tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäisessä alaluvussa tarkastellaan opettajan iän yhteyttä työuupumukseen ja sen vaiheisiin. Toisessa alaluvussa tarkastellaan opettajien työssäjaksamista heikentäviä sekä edistäviä tekijöitä.

### 5.1 Iän yhteys työuupumukseen

Tässä alaluvussa tarkastellaan määrällisen aineiston tuloksia. Tulosten tarkastelussa hyödynnetään summamuuttujien keskiarvoja. Koska keskiarvot on muodostettu yksittäisten vastaajien saamien pistemäärien pohjalta, on tärkeää tarkastella, millaisia pisteistä vastaajien oli mahdollista saada kussakin työuupumuksen vaiheessa. Yksittäisten vastaajien pienin mahdollisin pistemäärä kokonaistyöuupumuksessa oli 15 ja suurin mahdollinen pistemäärä 90. Kokonaistyöuupumus koostuu kolmesta työuupumuksen vaiheesta, joista jokaisen pienin mahdollinen pistemäärä oli 5 ja suurin mahdollinen 30. Mitä suuremmat pisteet, sitä voimakkaampaa työuupumus on.

Iän yhteyttä työuupumukseen tarkasteltiin tekemällä aineistolle yksisuuntainen varianssianalyysi ANOVA. Ensimmäisenä tarkasteltiin iän yhteyttä kokonaistyöuupumukseen, minkä jälkeen tarkasteltiin iän yhteyttä työuupumuksen kolmeen vaiheeseen. Jokaisen summamuuttujan kohdalla tarkastelu aloitettiin tutkimalla, onko iällä ja summamuuttujalla yhteyttä. Jos ANOVAn p-arvo oli merkitsevä eli  $< 0,05$ , jatkettiin tarkastelua tekemällä summamuuttujalle Tukeyn Post Hoc -testi, jonka avulla tehtiin ryhmien välisiä parivertailuja. Tässä tutkimuksessa parivertailussa verrattiin ikäryhmien tuloksia toisiinsa.

Ensimmäisenä tutkittiin iän yhteyttä kokonaistyöuupumukseen. ANOVA-testin mukaan alle 30-vuotiaiden pisteiden keskiarvo oli 47,75, 30–39-vuotiaiden 53,12, 40–49-vuotiaiden 53,71 ja yli 50-vuotiaiden 46,35 (Taulukko 4). ANOVAn p-arvo oli  $< 0,05$  (Taulukko 3), minkä perusteella ikä ja koettu työuupumus korreloivat keskenään eli iällä oli yhteyttä koettuun työuupumukseen. Koska ikä ja työuupumus korreloivat keskenään, tehtiin summamuuttujalle Tukeyn Post Hoc -testi. Tulokset Tukeyn Post Hoc -testistä eivät olleet merkitseviä, eli kun verrattiin ikäryhmiä pareittain ei parien välisissä tuloksissa ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

**Taulukko 3.** Summamuuttujien yhteys ikään

Summamuuttuja	F	df <sup>1</sup>	df <sup>2</sup>	p	$\eta^2$
<b>Uupumusasteinen väsymys</b>	3,30	3	166	0,022	287,75
<b>Kyynistyminen</b>	1,61	3	166	0,189	152,43
<b>Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen</b>	3,37	3	166	0,020	295,71
<b>Kokonaistyöuupumus</b>	2,67	3	166	0,049	1676,31

Kokonaistyöuupumuksen tarkastelun jälkeen siirryttiin tarkastelemaan erikseen kolmea työuupumuksen vaihetta. ANOVA-testistä saatujen p-arvojen perusteella sekä uupumusasteinen väsymys että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen korreloivat iän kanssa, mutta kyynistyminen ei korreloinut, sillä sen p-arvo oli  $>0,05$  (Taulukko 3). P-arvon tarkastamisen jälkeen uupumusasteinen väsymys -summamuuttujalle ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen -summamuuttujalle tehtiin Tukeyn Post Hoc -testi, jolla tutkittiin, onko ikäluokkien tulosten välillä tilastollisesti merkitsevää eroa.

**Taulukko 4.** Summamuuttujien keskiarvo ja keskihajonta (ka\*=keskiarvo, kh\*=keskihajonta)

Summamuuttuja	< 30		30–39		40–49		50 ≤		yhteensä	
	ka*	kh*	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh
<b>Uupumusasteinen väsymys</b>	17,46	5,43	18,63	5,75	19,94	4,74	16,08	5,34	17,97	5,50
<b>Kyynistyminen</b>	13,30	6,33	15,33	5,11	13,48	4,87	13,11	5,85	13,91	5,65
<b>Ammatillisen itsetunnon heikkeneminen</b>	16,98	5,13	19,15	5,17	20,29	5,09	17,16	6,29	18,29	5,52
<b>Kokonaistyöuupumus</b>	47,74	14,92	53,12	13,91	53,71	12,05	46,35	16,26	50,17	14,66

Uupumusasteinen väsymys -summamuuttujalle tehty Tukeyn Post Hoc -testi osoitti, että 40–49-vuotiaiden sekä yli 50-vuotiaiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero uupumusasteisessa väsymyksessä, sillä niiden  $p=0,020$ . 40–49-vuotiaiden tulosten keskiarvo oli 19,94 ja yli

50-vuotiaiden keskiarvo oli 13,11 (Taulukko 4). Koska 40–49-vuotiaiden keskiarvo oli suurempi, voidaan todeta, että 40–49-vuotiaat ovat uupumusasteisesti väsyneempiä kuin yli 50-vuotiaat. Muiden ikäryhmien välillä ei havaittu merkitsevää eroa.

Koska iällä oli yhteyttä ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen, tehtiin myös ammatillisen itsetunnon heikkeneminen -summamuuttujalle Tukeyn Post Hoc -testi. Testistä ilmeni, että alle 30-vuotiaiden ja 40-49-vuotiaiden tuloksissa oli merkitsevä ero, koska näiden ikäryhmien  $p=0,040$ . Tulosten perusteella 40–49-vuotiaiden ammatillinen itsetunto on merkitsevästi heikompi kuin alle 30-vuotiaiden, sillä 40–49-keskiarvo oli 20,29 kun taas alle 30-vuotiaiden oli 16,98 (Taulukko 4). Muiden ikäryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa. Näiden tulosten perusteella voidaan siis todeta, että iällä on yhteyttä koettuun työuupumukseen.

## **5.2 Työssäjaksamista heikentävät ja edistävät tekijät**

### **5.2.1 Heikentävät tekijät**

Tutkimuksessa selvitettiin opettajien työssäjaksamista heikentäviä tekijöitä avoimella kysymyksellä “Millaiset tekijät heikentävät työssäjaksamistasi?”. Aineiston laadullisen analyysin perusteella vastauksista tunnistettiin neljä pääteemaa: vuorovaikutus, johtaminen, resurssit ja vaatimukset (Taulukko 3). Jokaisesta pääteemasta on poimittu toistuvia tai analyysin kannalta merkityksellisiä vastauksia, jotka havainnollistavat teemojen keskeistä sisältöä. Lainausten perään on merkitty sulkuihin vastaajan numero.

**Taulukko 3.** Työssäjaksamista heikentävät tekijät teemoittain

Pääteema	Alateema
Vuorovaikutus	Oppilaat Työyhteisö Yhteistyö ammattilaisten kanssa Yhteistyö vanhempien kanssa Työrauhaongelmat
Johtaminen	Esihenkilö Tuen puute
Resurssit	Opetusympäristö Ryhmäkoko Resurssit
Vaatimukset	Työmäärä Kiire Opetuksen ulkopuoliset asiat Riittämättömyyden tunne Vähäinen opetuskokemus Palkka

Pääteemasta “vuorovaikutus” nousivat esiin oppilaat ja erityisesti oppilaiden käytöshäiriöt, haasteet oppimisessa, tuen tarve, väkivaltaisuus sekä oppilaiden ongelmat kotona. Esimerkkeinä mainittiin oppilaiden valtavat tasoerot, heikot sosiaaliset taidot sekä haasteet tarkkaavaisuudessa ja toiminnanohjauksessa. Heikentäviksi tekijöiksi koettiin myös huono ilmapiiri ja ulkopuolisuuden tunne työyhteisössä sekä huonosti toimiva yhteistyö oppilaiden vanhempien ja muiden ammattilaisten kanssa. Esimerkkeinä mainittiin vanhemmat, joita on vaikea tavoittaa, mutta myös vaativat ja aktiiviset vanhemmat, joiden kanssa kommunikointiin kuluu paljon aikaa.

Kohtaamattomuus eli kun sinua ei kohdata johdon tai työyhteisön tasolta arvostavasti, kuunnellen ja vuoropuhellen. Kun ei pysty vaikuttamaan yhteisössä, kun ei kuulla näkemyksiä, ideoita, huolia, toiveita. Kun yhteisö on kylmä ja arvosteleva. Omat hyvätään elämäntavat ja palautusmekanismit eivät riitä, jos työpaikan systeemit sekaisin ja arvottomuutta korostavat. Ihmisen pitää saada kokea olevansa tärkeä ja merkityksellinen sen ohessa, että johto säätelee työkuormaa. (52)

Haastavat lapset ja heidän todella epäystävällinen käyttäytyminen. Ei ole keinoja auttaa heitä, koska ei oteta apuja vastaan. Samaan aikaan unholaan jää luokan oikeasti oppimisen tuen tarvitsijat, koska epäystävälliset meuhkaavat ja vievät kaiken ajan ja huomion. (112)

Pääteemasta “johtaminen” nousi esiin heikko johtaminen, esihenkilön piittaamattomuus ja organisointikyvyttömyys sekä perehdytyksen ja tuen puute. Esimerkkeinä mainittiin lähiesihenkilön sekaantuminen työasioihin, uudet hankkeet ja niiden toteuttaminen sekä lähiesihenkilön luoma stressin ja kiireen tuntu.

Työyhteisön heikko johtaminen on suurin yksittäinen tekijä. Se aiheuttaa koko työyhteisön hyvinvoinnin kariutumisen ja sitä kautta pahoinvointia aikuisia. Esihenkilön antama tuki on korvaamaton, ja jos se puuttuu niin oman työn hoitamisesta tulee liian raskasta. Sivistystoimenjohtajankin panostuksesta on paljon kiinni, miten kunnan alueen kasvatusalan työntekijät kokevat saavansa arvostusta tekemästään työstä. (28)

Pääteemasta “resurssit” nousi esiin toimimaton ja meluisa opetusympäristö, liian suuret ryhmäkoot, yleisesti ottaen alimitoitettut resurssit, opetusmateriaalit, opettajien määrä ja ohjaajien puute. Tukea tarvitsevien oppilaiden määrä suhteessa saatavilla oleviin resursseihin koettiin työssäjaksamista heikentäväksi. Esimerkkeinä mainittiin vähäiset resurssit erityisoppilaiden kohtaamiseen sekä oppikirjojen ja materiaalien puute tai vanhanaikaisuus.

Erityisesti liian vähäiset resurssit (esim. henkilöstö; ohjaajat, pienryhmät). Jos olisi aikaa ja tarpeeksi ihmisiä sekä opiskelutiloja, kuormitus olisi paljon vähäisempää, kun nyt joutuu hyvinkin paljon yksin pitämään todella haastavaa palettia kasassa. (66)

Ei ammattitaitoista ohjaajaa. Apuna kaksi lukiolaista. Ei eriyttämiseen tiloja. (14)

Pääteemasta “vaatimukset” nousi esiin opettajien riittämättömyyden tunne, jatkuva kiire, tauottomuus, työmäärä sekä työmäärä suhteessa palkkaan. Esimerkkinä mainittiin riittämättömyyden tunne tehtävässä, kun samanaikaisesti pitäisi olla monessa paikassa selvittelemässä asioita, ennaltaehkäisemässä haastavien tilanteiden tapahtumista ja valmistelemassa oppitun-  
tia. Myös opetustyön ulkopuoliset asiat kuten palaverit, paperihommat, juhlaesitykset, teema-  
viikot ja vanhempainillat koettiin työssäjaksamista heikentäviksi.

Eniten työssä jaksamista heikentää kaikki "ylimääräinen" työ. Riitojen selvittely ja sen jälkeen soittelu ja viestit kotiin. Toki näin nuorena opettajana myös palaverissa istuminen, uusien asioiden opettelu, lasut, rikosilmoitukset ym. kuormittavat. Lisäksi omaa jaksamista kuormittaa se kun pitää muistaa niin paljon asioita (hammaslääkärit, lääkärit, teemapäivät, puheterapeutit, kuraattoriajat, retket, vierailijat ja kaikki muu koulussa tapahtuva opetukseen liittymätön). Välillä tuntuu että päässä vaan suhisee kaikki asiat. Työasiat pyörii päässä usein myös vapaa-  
ajalla kun pohtii mitä kenenkin oppilaan kanssa pitäisi tehdä ja kenelle piti etukä-  
teen antaa tehtävät kun onkin ensi viikon ma ja to pois. (26)

### 5.2.2 Edistävät tekijät

Opettajien työssäjaksamista edistävät tekijät selvitettiin avoimella kysymyksellä “Millaiset tekijät edistävät työssäjaksamistasi?”. Aineiston laadullisen analyysin perusteella vastauksista tunnistettiin viisi pääteemaa: vuorovaikutus, johtaminen, resurssit, työn merkityksellisyys ja vapaa-aika (Taulukko 4).

**Taulukko 4.** Työssäjaksamista edistävät tekijät teemoittain

Pääteema	Alateema
Vuorovaikutus	Oppilaat Työyhteisö Yhteistyö ammattilaisten kanssa Yhteistyö vanhempien kanssa Huumori Läheiset
Johtaminen	Esihenkilö Koulun toimintatavat ja säännöt Mahdollisuus vaikuttaa työhön
Resurssit	Opetusympäristö Ryhmäkoko Resurssit
Työn merkityksellisyys	Työn merkityksellisyys Onnistumisen kokemukset Palaute
Vapaa-aika	Harrastukset ja oma aika Työajan rajaaminen Lomat

Pääteemasta “vuorovaikutus” nousi toistuvimpana teemana esiin työyhteisön merkitys. Vastauksista (n=152/170) 136 opettajaa mainitsi työyhteisön työssäjaksamista edistäväksi tekijäksi. Esimerkkeinä mainittiin hyvät kollegaistävät, joiden myötä hyvät ja pahat päivät saavat arvonsa, kun ne voi jakaa samalla tavalla ajattelevan ihmisen kanssa. Hyvinvoiva työyhteisö koetaan valtavana voimavarana ja siihen panostaminen koetaan tärkeäksi. Myös yhteisopettajuus ja yhteistyö koulun muun henkilökunnan ja vanhempien kanssa on koettu työssäjaksamista edistäväksi silloin, kun se on toimivaa. Oppilaat sekä hyvä oppilaantuntemus toistuivat vastauksissa. Esimerkkeinä mainittiin oppilaiden aitous ja oppimisen ilo, sekä päivittäiset

iloiset kohtaamiset. Myös läheisten merkitys korostui, ja huumorin koettiin tuovan valoa myös synkkiin päiviin.

Hyvät työkaverit. Päivittäinen kahvitauko henkilökunnan tiloissa, jolloin voi puhua muista aiheista, kun opetuksesta. Hyvä työyhteisö, missä tuetaan toinen toista ja jaetaan tarvittaessa työtaakkaa. Positiiviset kohtaamiset (kaikki oppilaat ja henkilökunta mukaan lukien). (57)

Työyhteisö, jossa kuunnellaan, ymmärretään ja jaetaan kokemuksia. Vertaistuki on korvaamaton. Myös syvää huumori työyhteisössä auttaa jaksamaan. (145)

Pääteemasta ”johtaminen” esiin nousi kannustava ja helposti lähestyttävä esihenkilö, jolta saa tarvittavasti tukea. Esimerkkinä mainittiin esihenkilö, joka luottaa ja panostaa perustehtävään sekä henkilöstön hyvinvointiin. Yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen mukaan toimiminen koettiin työssä jaksamista edistäväksi. Esimerkkinä mainittiin aikuiset, jotka toimivat yhteisten sääntöjen mukaan ja hoitavat oman osuutensa, mutta myös auttavat toisia silloin, kun resurssit sallivat. Moni opettaja myös kokee tärkeäksi saada vaikuttaa työssään.

Autonomia työssä, loppujen lopuksi hyvin paljon voi itse vaikuttaa siihen mitä työpäivät ovat. Mahdollisuus vaikuttaa työkuvioiden, toivoa oppiaineita ja tiettyjen luokkien tunteja, toivoa tietty määrä opetustunteja. Hyödyntää omia vahvuuksia vastuutehtävissä.” (85)

Pääteemasta ”vapaa-aika” nousi esiin työajan rajaamisen tärkeys. Vastaajista moni koki tärkeäksi, että työt eivät tule kotiin. Harrastukset kuten esimerkkeinä mainitut lempeä liikunta, kulttuuri, käsityöt ja edeltä sovitut menot, koettiin työssä jaksamista edistäviksi palautumiskeinoiksi. Myös lomien ja riittävien taukojen pitäminen työpäivien aikana koettiin tärkeäksi.

Työajan määrittäminen (esim. en tee töitä viikonloppuisin enkä klo 16 jälkeen tms.), omasta hyvinvoinnista huolehtiminen ja se, että töiden jälkeen on ns. ”oma elämä. (106)

Omat palautumiskeinot, vapaat viikonloput ja KESÄLOMA! (91)

Pääteemasta ”resurssit” edistäviksi tekijöiksi mainittiin riittävät resurssit ylipäänsä, riittävä määrä opettajia ja ohjaajia, maltilliset ryhmäkoot sekä tarpeeksi tukea ja ryhmiä tuen tarvitsejoille. Lisäksi mainittiin asialliset opetustilat, joissa tekniikka toimii.

Hyvät resurssit mm. Oppikirjat (luku- ja tehtäväkirjat) ja jakotunnit. Selkeät rasti-ruutuun -pedagogiset asiakirjat, joihin kirjoitetut tuen tarpeet voi toteuttaa. (8)

Pääteemasta ”työn merkityksellisyys” nousivat esiin onnistumisen kokemukset oppilaiden kanssa sekä omat onnistumiset opettajana. Opetustyön merkityksellisyys ja merkitykselliset

hetket oppilaiden kanssa koettiin työssäjaksamista edistäväksi. Esimerkkeinä mainittiin työn tärkeys sekä mahdollisuus elää ja kokea yhdessä erilaisia tunteita, kohdata oppilaita ja oppia itse matkan varrella. Myös palaute ja kiitos tehdystä työstä niin oppilailta, vanhemmilta kuin työyhteisöltäkin koettiin tärkeäksi.

Oppilaiden onnistumiset ja edistymiset. Oppilastuntemus (=opetan samoja oppilaita jopa 6 vuotta, jonka aikana ehtii muodostua todella hyvätkin suhteet oppilaisiin). (76)

Onnistumiset (hyvä keskustelu oppilan kanssa, onnistunut oppitunti/osa oppitunnista, kun saa flow-tunteen ja iloitseminen oppilaan onnistumisesta). Positiivinen palaute omasta opetuksesta. (57)

## 6 Pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan koko tutkimusprosessia; tutkimuksen tuloksia ja niiden perusteella tehtyjä johtopäätöksiä sekä tutkimuksen luotettavuutta. Lisäksi pohditaan tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja mahdollisia jatkotutkimuksia.

### 6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimustulokset osoittivat, että ikä on merkityksellinen selittäjä sekä uupumusasteiselle väsymykselle, ammatillisen itsetunnon heikkenemiselle sekä kokonaistyöuupumukselle. Kyyntymiseen iällä ei näyttänyt olevan samankaltaista yhteyttä kuin muihin työuupumuksen vaiheisiin. Myöskään Marchandin ja kollegoiden (2018) tutkimuksessa iällä ja kyyntymisellä ei havaittu olevan yhteyttä (s. 408). Näiden tutkimusten perusteella vaikuttaa siltä, ettei ikä ole yhtä keskeinen selittävä tekijä kyyntymiselle kuin uupumusasteiselle väsymykselle, ammatillisen itsetunnon heikkenemiselle tai kokonaistyöuupumukselle.

Kuten tässä tutkimuksessa, myös Aholan ja kumppaneiden (2008) tutkimuksessa havaittiin iän olevan yhteydessä työuupumukseen (s. 364). Tosin alttius työuupumukselle vaihtelee sekä henkilökohtaisen elämän että työelämän muutosten mukaan (Ahola, 2008, s. 364). Ahola ja ym. (2008) täsmentävät, että tiettyjen ikäryhmien kuormitusta saattaa kasvattaa tyypilliset elämän käännekohdat, kuten uran alkuvaiheessa vanhemmaksi tuleminen tai uran loppupuolella mentorina toimiminen (s. 364). Vaikka iällä havaittiin olevan yhteyttä koetulle kokonaistyöuupumukselle, ei Tukeyn Post Hoc -testeissä ikäryhmien välillä ollut havaittavissa tilastollisesti merkitseviä eroja. On poikkeavaa, ettei parivertailuissa korostunut alle 30-vuotiaiden tulokset. Tyypillisesti nuorilla työntekijöillä on suurempi riski työuupumukseen kuin muilla ikäryhmillä, kun uran alkuvaiheessa on samanaikaisesti kehitettävä työssä tarvittavia perustaitoja ja suoriuduttava työn vaatimuksista (Marchand ym. 2018, s. 406; Hintsu ym., 2022, s. 41).

Mielenkiintoista oli, että tässä tutkimuksessa etenkin 40–49-vuotiaiden vastaajien tulokset erottuivat. Tulosten perusteella 40–49-vuotiaat ovat merkitsevästi uupumusasteisesti väsyneempiä kuin yli 50-vuotiaat. Tätä saattaa selittää se, että 40–49-vuotiailla voi olla elämässään samanaikaisesti useita kuormittavia tekijöitä. He saattavat samaan aikaan huolehtia sekä omasta perheestään että ikääntyvistä vanhemmistaan, kamppailla iän myötä lisääntyvien terveyshaasteiden kanssa sekä suoriutua uran huippuvaiheen työmäärästä. Hakasen (2004) mukaan työhyvinvointiin sekä yleiseen hyvinvointiin vaikuttavat eritoten negatiiviset elämänkuormitukset (s. 124). Vaikutus hyvinvointiin on suurempaa, kun kokee sekä työelämässään

että henkilökohtaisessa elämässään kuormitusta, kuin silloin jos kokee kuormitusta vain toisella näistä elämän osa-alueista (Hakanen, 2004, s. 124). On mahdollista, että 40–49-vuotiailla on siis elämässään enemmän negatiivisia elämänkuormituksia kuin yli 50-vuotiailla, mikä selittäisi 40–49-vuotiaiden voimakkaampaa uupumusasteista väsymystä.

Toisaalta yli 50-vuotiaiden alhaisempi uupumusasteinen väsymys voisi selittyä heidän kokeneisuudellaan. Iän tuoman kokemuksen myötä stressinsietokyky voi olla kehittyneempi, saatetaan toimia enemmän osaamista vaativissa tehtävissä, jotka eivät ole henkisesti niin kuormittavia tai työympäristö ja -yhteisö on jo niin vakiintunut, ettei tarvitse murehtia sosiaalisen tuen saatavuudesta. Lisäksi yli 50-vuotiaiden ei välttämättä tarvitse lähestyvän eläkeiän kynnyksellä huolehtia urakehityksestään, toisin kuin 40–49-vuotiaiden. Virtasen ja kumppaneiden (2019) tutkimuksen mukaan muihin ikäryhmiin verrattuna yli 55-vuotiaat irrottautuvat parhaiten työstään lounastauoilla, työskentelevät vähiten välitunneilla, kuormittuvat vähiten päivittäisistä emotionaalisista vaatimuksista sekä kuormittuvat vähiten oppilaiden käytösongelmista (s. 92). Koska yli 55-vuotiaat pystyvät irrottautumaan työstään työpäivien aikana, suojaa se heitä työuupumukselta (Virtanen, 2021, s. 55). Se miksi yli 55-vuotiaat pystyvät irrottautumaan työstään työpäivien aikana, voi selittyä esimerkiksi sillä, ettei heidän tarvitse suunnitella välitunneilla oppituntejaan tai ehkäpä he ovat ymmärtäneet taukojen positiivisen merkityksen. Lisäksi vanhemmat opettajat saattavat suojautua työuupumukselta kokemuksen luomalla varmuudella, jolla esimerkiksi haastavat oppilaat on mahdollista kohdata jo hyväksi todetuilla toimintamalleilla.

Tulokset osoittivat myös, että 40–49-vuotiaiden ammatillinen itsetunto on alle 30-vuotiaisiin verrattuna merkitsevästi heikompaa. 40–49-vuotiaat saattavat odottaa omalta suoriutumisltaan enemmän, sillä työkokemusta on jo kertynyt reilusti. Lisäksi 40–49-vuotiaat saattavat toimia työpaikkansa mentoreina tai muina vastuuhenkilönä, joiden oletetaan suoriutuvan työstään esimerkillisesti. Aseman luomat paineet voivat omien korkeiden odotusten lisäksi heikentää 40–49-vuotiaiden ammatillista itsetuntoa. Alle 30-vuotiaiden ammatillinen itsetunto saattaa olla vahvempi, sillä uran alkuvaiheessa olevilla vastavalmistuneilla ei välttämättä ole korkeita odotuksia omasta suoriutumisestaan. Tällöin huomio on työn vaatimien perustaitojen harjoittelussa ja kun ne hallitaan, voi se tukea ammatillinen itsetunnon säilymistä. Toisaalta opettajan työ on yksi harvoista ammanteista, jossa aloittavalla opettajalla on yhtä paljon vastuuta kuin kokeneella opettajalla (Virtanen, 2013, s. 71). Vaatimusten perusteella voisi siis luulla, että alle 30-vuotiaiden ammatillinen itsetunto olisi heikempi kuin 40–49-vuotiaiden, sillä kummankin ikäluokan vaatimukset ovat lähes samat, vaikka alle 30-vuotiailla on

vähemmän työkokemusta. Kuitenkin Työterveyslaitoksen (2025) tutkimuksen mukaan nuorien aikuisten odotukset oman työn tulevaisuutta kohtaan on myönteisemmät. Ehkäpä myönteinen asenne tulevaisuutta kohtaan toimii voimavarana, joka edesauttaa nuorta opettajaa selviytymään kuormittavista tilanteista ja tukee ammatillista itsetuntoa.

Työssäjaksamiseen vaikuttavat kuitenkin iän lisäksi monet muutkin tekijät. Tuloksista ilmeni, että esimerkiksi työyhteisö koettiin merkittävänä työssäjaksamista edistävänä tekijänä. Työyhteisö parhaimmillaan auttaa jaksamaan ja tuo iloa työpäiviin, mutta pahimmillaan se lisää yksinäisyyttä ja ulkopuolisuuden tunnetta. Hyvä työyhteisö näyttäytyi opettajille yhteistyön helppoutena, tuen saamisena vaikeissakin tilanteissa, avoimena ja luottamuksellisena kommunikointina, mutta myös huumorina ja vertaistukena. Työyhteisön tuen ja yhteenkuuluvuuden tunteen koettiin edistävän työssäjaksamista vaikeimmissakin tilanteissa. Sosiaalisen tuen onkin tutkittu vähentävän työstressiä ja olevan yhteydessä työhyvinvointiin (Skaalvik & Skaalvik, 2011, s. 1030).

Työyhteisön lisäksi myös yhteisopettajuus koettiin työssäjaksamista edistäväksi tekijäksi silloin, kun se on toimivaa. Yhteisopettajuudella on tutkittu olevan positiivisia vaikutuksia työssäjaksamiseen ja sen on koettu keventävän työtaakkaa ja edistävän ammatillista kasvua (Saloviita, 2016, s. 9). Opettajat toivat vastauksissaan esiin huolia epäpätevistä sijaisista ja ohjaajista. Eräs vastaaja kuvasi tilannetta seuraavasti: "Ei ammattitaitoista ohjaajaa. Apuna kaksi lukiolaista. Ei eriyttämiseen tiloja." Tällaiset tilanteet huolestuttavat, sillä lähtökohtaisesti koulunkäynninohjaajien tulisi toimia opettajan tukena ja keventää työtaakkaa, eikä lisätä sitä. Vastaukset voivat esimerkiksi heijastella koulujen resurssipulaa tai pulaa pätevistä sijaisista.

Oppilaat nostettiin esiin niin edistävissä kuin heikentävissäkin tekijöissä. Oppilaiden käytöshäiriöt, työrauhaongelmat ja kasvaneet tuen tarpeet koettiin kuormittaviksi. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että oppilaisiin liittyvät haasteet ja oppilaiden moninaiset tuen tarpeet ovat keskeisiä tekijöitä, jotka voivat lisätä opettajien työuupumusta ja johtaa jopa alanvaihtoon (Skaalvik & Skaalvik, 2011, s. 1030; Lerkkanen ym., 2020, s. 33). Samalla kuitenkin tavallisten arjen kohtaamisten ja onnistumisen kokemusten koettiin luovan työlle merkitystä.

Johtamiseen liittyvät ongelmat, kuten esihenkilön tuen puute, heikko organisointi ja epäjohtonmukainen johtaminen, nousivat esiin merkittävänä työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä. Hyvän johtajan on tutkittu lisäävän työmotivaatiota, työhön sitoutumista ja työhyvinvointia (Azila-Gbetteor ym., 2024, s. 1). Moni opettaja nimesi myös autonomian ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön työssäjaksamistaan edistäväksi tekijäksi. Lerkkasen ja kumppaneiden

(2020) mukaan työn vaikutusmahdollisuuksien puutteen on koettu lisäävän stressiä sekä kuormittuneisuutta (s. 59). Mahdollisuus vaikuttaa työtapoihin ja aikatauluihin voi muun muassa lisätä kontrollin tunnetta, joka voi opetuslalla olla tärkeää, sillä työympäristöt ja työtavat vaihtelevat koulun mukaan. Myös työajan rajaaminen koettiin tärkeäksi, ja siihen esihenkilö voi vaikuttaa tekemällä selkeitä linjauksia työajasta.

Riittämättömyyden tunne toistui opettajien vastauksissa. Riittämättömyyden mainittiin liittyvän niin tuen tarpeessa oleviin oppilaisiin kuin ajan puutteeseen. On surullista, kuinka moni opettaja koki epäonnistuvansa työssään olosuhteiden tai rajallisten resurssien takia. Lerkkasen ym. (2020) mukaan muun muassa opetusryhmän tuen tarpeiden määrän on havaittu olevan yhteydessä opettajan riittämättömyyden tunteeseen (s. 57). Liian suurten ryhmäkokojen koettiin myös aiheuttavan riittämättömyyden tunnetta, kun ei ole aikaa eikä resursseja auttaa josta yksilöllisesti.

Tulokset vahvistavat aiempia tutkimuksia siitä, että sekä rakenteelliset että vuorovaikutukseen liittyvät tekijät vaikuttavat opettajien työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Erityisesti hyvä johtaminen, toimiva työyhteisö, riittävät resurssit ja työajan rajaaminen koettiin työssäjaksamista edistäviksi tekijöiksi. Huomioimalla myös iän ja elämäntilanteen, voidaan tukea opettajien työssäjaksamista ja mahdollistaa tarkemmin kohdennettuja keinoja työuupumuksen ennaltaehkäisyyn.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen eettiset näkökohdat ja luotettavuuden varmistaminen huomioitiin koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen luotettavuutta vahvisti monimenetelmällinen lähestymistapa, jonka avulla saatiin tutkittavasta ilmiöstä laajempi kokonaiskuva (Hirsjärvi, 2009, s. 233; Tuomi & Sarajärvi, 2024, s. 166). Tutkimuksen luotettavuutta paransi myös se, että se toteutettiin parityönä, jolloin esimerkiksi laadullisen aineiston analyysissä teemoittelu perustui kahteen näkemykseen (Hirsjärvi, 2009, s. 231; Tuomi & Sarajärvi, 2024, s. 166).

Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen, ja osallistujilla oli oikeus keskeyttää kyselyyn vastaaminen milloin tahansa. Osallistujilla oli kuukausi aikaa vastata kyselyyn heille sopivana ajankohtana ja valitsemassaan paikassa, mikä edisti tutkimuksen saavuttavuutta ja toi joustavuutta. Tutkimuspyyntö lähetettiin sähköpostitse kouluille ja julkaisuna Facebook-ryhmään. Tutkimuspyynnön liitteenä toimitettiin tietosuojailmoitus, jossa kuvattiin muun muassa vastausten säilytysaikaa sekä tietojen käsittelyyn liittyviä käytäntöjä.

Tutkimuksessa käytettiin valmista mittaria, joka parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Mittarin käyttöön saatiin lupa mittarin tekijöiltä. Vaikka kyselylomake perustuu valmiiseen mittariin, päätettiin lomake esitellä, jotta voitaisiin huomioida mahdolliset virheet ja epäselvyydet ennen virallista aineistonkeruuta. Kyselylomakkeeseen valikoitui 6-portainen Likert-asteikko, sillä sitä oli käytetty myös valmiissa mittarissa. Parillinen Likert-asteikko ohjaa vastaajan valitsemaan joko myönteisen tai kielteisen vastausvaihtoehdon, sillä asteikolla ei ole neutraalia keskivaihtoehtoa eikä mahdollisuutta kysymyksen ohitukseen. Tämä herättää kysymyksiä siitä, kuinka todenmukaisesti vastaajat ovat osanneet vastata. On myös mahdollista, että osa on jättänyt kyselyyn vastaamisen kesken, jos he eivät ole löytäneet mieleistä vastausvaihtoehtoa.

Tutkimukseen osallistuneet täyttivät lomakkeen omalla ajallaan itsenäisesti, joten ei voida tietää varmuudella, ovatko vastanneet ymmärtäneet kysymykset oikein ja vastanneet rehellisesti. Kaikki avoimiin kysymyksiin tulleet vastaukset vastasivat suoraan kysytyihin kysymyksiin, eikä vastauksia tarvinnut karsia. Avoimiin kysymyksiin vastasi 152 opettajaa 170:stä, mikä osoittaa hyvää vastausaktiivisuutta. Osallistujista vain 18 jätti vastaamatta avoimiin kysymyksiin, mikä voi johtua haluttomuudesta, ajan puutteesta tai vaikeudesta nimetä työssäjaksamista heikentäviä ja edistäviä tekijöitä. Avoimia vastauksia havainnollistettiin tutkimuksessa suorilla lainauksilla, mikä lisää läpinäkyvyyttä.

Tutkimukseen osallistuneista (N=170) vain viisi (2,9 %) oli miehiä. Opetushallituksen mukaan Suomessa esi- ja peruskouluopettajista 78 % on naisia ja 22 % miehiä (2020). Tämä huomattava ero tutkimuksen osallistujajoukon sukupuolijakaumassa saattaa vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen, ja on täten otettava huomioon tutkimuksen validiteetin arvioinnissa. Naisten määrän suuruus tässä tutkimuksessa saattaa antaa opettajista uupuneemman kuvan kuin tutkimuksessa, jossa sukupuolet ovat moninaisemmin edustettuina. On tutkittu, että naiset kertovat kokevansa usein enemmän työuupumusta kuin miehet (Artz ym., 2022, s. 456).

Jokaisen ikäryhmän koko oli suuruudeltaan > 20, eli riittävä ryhmien tulosten vertailulle. Koska tutkimukseen vastasi kattavasti eri-ikäisiä opettajia, on tutkimus ikäjakauman suhteen yleistettävä. Yleistettävyydessä on kuitenkin huomioitava, että aiemmin työuupuneet opettajat ovat voineet vaihtaa alaa, mukauttaneet työtilannettaan tai poistuneet kokonaan työmarkkinoilta, eli tutkimuksessa voi olla nähtävissä terve työntekijä -ilmiö (*healthy worker effect*) (Gommans ym., 2015, s. 293). Sen mukaan työssä jatkavat vain ne, jotka selviytyvät paremmin työn kuormitustekijöistä tai ovat muuten terveempiä (Gommans ym., 2015, s. 293). On

myös otettava huomioon, että kaikkein uupuneimmat opettajat eivät välttämättä jaksaneet työuupumuksensa takia edes osallistua tutkimukseen.

### **6.3 Tulosten hyödyntämismahdollisuudet ja jatkotutkimusehdotukset**

Opettajien vastauksista tunnistettiin merkittäviä työssäjaksamista heikentäviä tekijöitä, joiden avulla voidaan oppia ennaltaehkäisemään työuupumusta. Koulut voivat hyödyntää näitä havaintoja omassa toiminnassaan parantaakseen henkilöstönsä työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tutkimuksen tiivistelmä jaetaan tutkimukseen osallistuneiden koulujen rehtoreille, jotta he voivat halutessaan hyödyntää tutkimustuloksia esimerkiksi toiminnan kehittämisessä tai työhyvinvointiin panostamisessa. Tutkimuksen voisi myös jakaa toimijoille, jotka ovat päättämässä opettajien palkkauksesta. Aineisto osoittaa, että opettajan työn vaatimukset ovat lisääntyneet, eivätkä opettajat koe palkan vastaavan enää vaatimuksia. Tämä korostaa arvetta tarkastella palkkauksen kehitystä, jotta se olisi yhdenmukaista lisääntyvien vaatimusten kanssa.

Tämä tutkimus voi toimia perustana tuleville tutkimuksille, joissa mennään vielä pintaa syvemmälle tarkemmilla tutkimuksilla ja eri taustamuuttujilla. Tutkimusta voitaisiin syventää muun muassa haastatteluilla tai pidemmällä seurantatutkimuksella. Olisi mielenkiintoista tutkia, millainen yhteys opettajan sukupuolella on koettuun työuupumukseen. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että naiset ovat alttiimpia uupumiselle, eli sukupuolella on jokin yhteys työuupumiseen (Artz ym., 2022, s. 456). Myös opettajan työvuosien tai työnkuvan yhteyttä työuupumukseen voitaisiin tutkia.

## Lähteet

- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of occupational health*, 50(4), 362-365. <https://doi.org/10.1539/joh.M8002>
- Ammattiliitto Pro. Työssä jaksaminen. Saatavilla 02.04.2025 <https://proliitto.fi/fi/tyoelamatie-toa/tyossa-jaksaminen>
- 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* Vol. 21 No. 7, 2006 pp. 682-690 q Emerald Group Publishing Limited 0268-3946 <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of Economics of the Household*, 20(2), 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Azila-Gbettor, E. M., Honyenuga, B. Q., Atatsi, E. A., Ayertso Laryea, C. N., & Konadu Quarshie, A. N. (2024). Reviewing the influence of positive leadership on worker well-being: A comprehensive analysis. *Heliyon*, 10(2), e24134-. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24134>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M., & Leutner, D. (2018). A Longitudinal Study of Teachers' Occupational Well-Being: Applying the Job Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000070>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1), 1–10.  
<https://doi.org/10.1177/2158244014522633>
- Eriksson, T. (2017). Ikääntyvät ja työhyvinvointi: 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. Väitöskirja. University of Jyväskylä.
- Gommans, F. G., Jansen, N. W. H., Stynen, D., de Grip, A., & Kant, I. (2015). Need for recovery across work careers: the impact of work, health and personal characteristics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(3), 281–295.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-014-0956-3>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun : työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., & Bakker, B. (2017). Born and Bred to Burn out: A Life-Course View and Reflections on Job Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 354–364.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000053>
- Hargreaves, A. (2019). Teacher collaboration: 30 years of research on its nature, forms, limitations and effects. *Teachers and Teaching, Theory and Practice*, 25(5), 603–621.  
<https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1639499>

- Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K., & Kolonen, M. (2021). Työuupumus – onko aivot unohdettu? *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti*, 58(1). <https://doi.org/10.23990/sa.102208>
- Hintsa, T., Leino, R., Karkkola, P., & Vähäsarja, J. (2022). Ylisitoutumisen yhteydet työuupumukseen ja osatekijöihin luokanopettajilla. *Psykologia*, 57. <https://doi.org/10.62443/psykologia.v57i1.98007>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P., & Sinivuori, E. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. uud. p.). Tammi.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A.-L., Olin, N., Aalto, V., Ervasti, J., & Työterveyslaitos, kustantaja. (2022). *Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa : opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmaudistuksen aikana*. Työterveyslaitos.
- Kreuzfeld, S., Felsing, C., & Seibt, R. (2022). Teachers' working time as a risk factor for their mental health-findings from a cross-sectional study at German upper-level secondary schools. *BMC Public Health*, 22(1), 307. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12680-5>.
- Lerkanen, M. K., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. M., & Jögi, A. L. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja*, 358. Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Marchand, A., Blanc, M.-E., & Beauregard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine (Oxford)*, 68(6), 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Melkko, S., & Ilves, V. (2024). *Opetusalan työolobarometri 2024*. OAJ. Saatavilla 19.04.2025 <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2024/opetusalan-tyoolobarometri/>

- Moreno-Martínez, M., & Sánchez-Martínez, I. (2025). The Associated Factors of Work Engagement, Work Overload, Work Satisfaction, and Emotional Exhaustion and Their Effect on Healthcare Workers: A Cross-Sectional Study. *Healthcare (Basel)*, 13(2), 162-. <https://doi.org/10.3390/healthcare13020162>
- Mäkikangas, A., Leiter, M. P., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2021). Profiling development of burnout over eight years: relation with job demands and resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 720–731. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1790651>
- Näätänen, P., Aro, A., Matthiesen, S. B., Salmela-Aro, K., & Kiuru, V. (2003). Bergen Burnout Indicator 15. Edita.
- OAJ. (2024). Työkuormitus. Opetusalan Ammattijärjestö. Saatavilla 02.04.2025 <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/tyokuormitus/>
- Opetushallitus. (2020). Opettajien muodollinen kelpoisuus on säilynyt korkeana. Opetushallitus. Saatavilla 10.04.2025 <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/opettajien-muodollinen-kelpoisuus-sailynt-korkeana>
- Rattray, J., & Jones, M. C. (2007). Essential elements of questionnaire design and development. *Journal of Clinical Nursing*, 16(2), 234–243. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01573.x>
- Perrone, F., Player, D., & Youngs, P. (2019). Administrative Climate, Early Career Teacher Burnout, and Turnover. *Journal of School Leadership*, 29(3), 191–209. <https://doi.org/10.1177/1052684619836823>
- Puusa, A., Juuti, P., & Aaltio, I. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. *Gaudeamus*.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L., & Soini, T. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, 36(1), 219–242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>

- Räsänen, K., & Itä-Suomen yliopisto, kustantaja. (2023). ”Minä junaan paikallani”: opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Väitöskirja. University of Eastern Finland.
- Salmela-Aro, K., Hietajarvi, L., & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2254–2254.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Saloviita, T. (toim.) 2016. Samanaikaisopetus. Tuntisuunnitelmia ja työtapoja. PS-kustannus.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisational-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Sianoja, M., Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2020). Työstä palautuminen tauoilla ja vapaaajalla: Palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin: Palautumisprofiilit ja niiden yhteys työhyvinvointiin. *Psykologia*, 55(2-3), 84-100.  
<https://doi.org/10.62443/psykologia.v55i2-3.88297>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518–524.  
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- 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>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job Satisfaction, Stress and Coping Strategies in the Teaching Profession-What Do Teachers Say? *International Education Studies*, 8(3), 181-. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n3p181>

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152–160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Taajamo, M., & Puhakka, E. (2020). Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2018. Perusopetuksen vuosiluokkien 7–9 ensituloksia, osa 2. Raportit ja selvitykset 2020, 18. Saatavilla 19.04.2025 [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/opetuksen\\_ja\\_oppimisen\\_kansainvalinen\\_tutkimus\\_talis\\_2018\\_2.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/opetuksen_ja_oppimisen_kansainvalinen_tutkimus_talis_2018_2.pdf)
- Takala, M., Äikäs, A., & Lakkala, S. (2020). Mahdoton inklusio? Tunnista haasteet ja mahdollisuudet. PS-kustannus.
- Tuomi, J., Sarajarvi, A., & Tammi, kustantaja. (2024). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. (2024). Työuupumus vaatii yhteisiä toimia – tutkijoilta suositukset ongelman hallintaan. Työterveyslaitos. Saatavilla 20.04.2025 <https://www.ttl.fi/ajankoh-taista/uutinen/tyouupumus-vaatii-yhteisia-toimia-tutkijoilta-suositukset-ongelman-hallintaan>
- Työterveyslaitos. (2025). Työhyvinvoinnin lasku on taittunut. Työterveyslaitos. Saatavilla 20.04.2025 <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/tyohyvinvoinnin-lasku-on-taittunut>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita (2. uud. painos). Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla 23.02.2025 [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät.
- Vilka, H., Mankki, V., & Santalahti-kustannus. (2024). Johdatus monimenetelmätutkimukseen. Santalahti-kustannus.

Virtanen, A. (2021). Teachers' recovery processes: Investigating the role of different breaks from work for well-being and health among Finnish teachers.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2189-5>

Virtanen, M., & Tampere University Press, kustantaja. (2013). Opettajan emotionaalinen kompetenssi : tutkimus luokanopettajien ja luokanopettajiksi opiskelevien tunneälytiedoista ja niiden tärkeydestä. Väitöskirja. Tampere University Press.

Väljärvi, J. (2006). Kansankynttilästä tietotyön ammattilaiseksi. Opettajan työn yhteiskunnallisten ehtojen muutos. Teoksessa AR Nummenmaa & J. Väljärvi (toim.) Opettajan työ ja oppiminen. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos, 9-26.

Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458–483. Saatavilla 18.04.2025 <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043>

Yrttiaho, R., & Posio, S. (2021). Opettajan hyvinvointikirja: positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tuoksi. PS-kustannus.

World Health Organization. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International classification of diseases. Saatavilla 19.04.2025 <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

World Health Organization. (2025). QD85 Burnout. International Classification of Diseases, 11th Revision (ICD-11). Saatavilla 17.04.2025 <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/en#129180281>

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomake



Turun yliopisto  
University of Turku

#### **Sukupuolen ja iän yhteys opettajien kokemaan työuupumukseen sekä opettajien työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät**

Opettajien työssäjaksaminen on ollut jo pitkään keskustelun kohteena. Uupuneet opettajat eivät ole enää kenellekään uutta, mutta siltikään mikään ei muutu. Tutkimuksemme tarkoituksena on hahmottaa, minkä asteiseksi opettajien työuupumus on edennyt, sekä tuoda esiin uusia näkökulmia työuupumuksen tarkasteluun iän ja sukupuolen merkityksen kautta.

Tutkijapari sitoutuu säilyttämään aineiston tietoturvallisesti ja hyödyntämään sitä vain tutkimustulosten saamiseksi tässä tutkimuksessa sekä mahdollisesti pro gradu -tutkimuksessa. Tutkimus perustuu vapaaehtoisuuteen, eli vastaajana saat keskeyttää vastaamisen milloin tahansa. Kerätyistä vastauksista ei voida tunnistaa vastaajaa.

Tietosuojailmoitus: <https://seafile.utu.fi/f/a302371d8b9748a3a66d/>

Iso kiitos jo etukäteen ajastanne ja vastauksestanne!

Emma Suominen ja Roosa Vollakka

#### **1. Missä ammatissa työskentelet? \***

- luokanopettaja
- erityisopettaja
- erityisluokanopettaja
- aineenopettaja
- muu, mikä? \_\_\_\_\_

#### **2. Sukupuoli \***

- nainen  
 mies  
 muu  
 en halua vastata

### 3. Ikä \*

- <30  
 30-39  
 40-49  
 50-59  
 60<

Alla on 15 väittämää. Valitse vastausvaihtoehdoista itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

### 4. Valitse seuraavista väittämistä itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.

	Täysin erimieltä	Melko erimieltä	Hiukan erimieltä	Hiukan samaa mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1) Tunnen hukkuvani työhön. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Tunnen itseni haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Minulla on usein riittämättömyyden tunteita. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Ärsyynnyn usein oppilaisiin tai muihin työssä kohtaamiini ihmisiin. *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 5. Valitse seuraavista väittämistä itseäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto.



### 7. Millaiset tekijät heikentävät työssäjaksamista?

---



---



---



---

### 8. Millaiset tekijät edistävät työssäjaksamista?

---



---



---



---

## Liite 2. Tietosuojailmoitus

### Tietosuojailmoitus

1. Rekisterin nimi	Sukupuolen ja iän yhteys luokanopettajien kokemaan työuupumukseen sekä luokanopettajien työssäjaksamista edistävät ja heikentävät tekijät
2. Rekisterinpitäjä	Emma Suominen, ealsuo@utu.fi Roosa Vollakka, rmvoll@utu.fi
3. Vastuuhenkilön yhteystiedot	Emma Suominen, ealsuo@utu.fi Roosa Vollakka, rmvoll@utu.fi
4. Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	Tutkimuksessa kerätään aineisto kyselylomakkeen avulla, jonka vastaajat saavat työsähköpostiinsa koulunsa rehtorilta. Aineiston avulla kerätään tietoa luokanopettajien kokemasta työuupumuksesta.  Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperusteena on <input checked="" type="checkbox"/> käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 akohta)

	<input type="checkbox"/> rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn (suostumus 6 art. 1 e-kohta) <input type="checkbox"/> muu mikä _____
5. Käsiteltävät henkilötietoryhmät	<p>Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja: sukupuoli, ikä, kokemuksia ja ajatuksia työuupumuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.</p>
6. Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät.	<p>Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle. Tutkimusryhmään sisältyvät ohjaajat.</p>
7. Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin.	<p>Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.</p>
8. Henkilötietojen säilyttämisaika tai sen määrittämisen kriteerit.	<p>Kyselylomakkeiden aineisto viedään SPSS-ohjelmaan. Aineistoa voidaan hyödyntää myös pro gradu -tutkimuksesamme. Henkilötietoja säilytetään vain tämän opinnäytetyön valmistumiseen saakka. Muuta aineistoa säilytetään kahden vuoden ajan, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.</p>
9. Rekisteröidyn oikeudet	<p>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 tai historiallisessa tutkimustaroituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti.</p> <p>Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti.</p> <p>Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.</p>
10. Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu	<p>Kyselylomakkeen lähettämiseksi etsimme koulujen rehtorien yhteystiedot koulujen nettisivuilta. Rehtori välittää</p>

	<p>kyselylomakkeen vastaajille, mutta vaihtoehtoisesti tutkijapari voi välittää kyselylomakkeen suoraan vastaajille.</p> <p>Vastaajien sähköpostiosoitteet rehtori saa koulun rekisteristä. Jos tutkijapari lähettää kyselylomakkeen suoraan vastaajille, vastaajien sähköpostiosoitteet etsitään koulun nettisivuilta.</p>
11. Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta	Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen.