

YLISITOUTUMISEN YHTEYDET TYÖUUPUMUKSEEN JA SEN OSATEKIJÖIHIN OPETTAJILLA

Ronja Leino & Jenni Vähäsarja
Pro gradu -tutkielma
Psykologian oppiaine
Itä-Suomen yliopisto,
Kasvatustieteen ja psykologian laitos
Toukokuu 2019
Ohjaaja: Taina Hintsu

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

| | | | | |
|---|----------------------------|--|------------------|----|
| Tiedekunta Filosofinen tiedekunta | | Osasto Kasvatustieteiden ja psykologian osasto | | |
| Tekijät Ronja Leino ja Jenni Vähäsarja | | | | |
| Työn nimi Ylisitoutuminen työhön ja työuupumus luokanopettajilla | | | | |
| Pääaine | Työn laji | Päivämäärä | Sivumäärä | |
| Psykologia | Pro gradu - tutkielma | x | 17.5.2019 | 37 |
| | Sivuainetutkielma | | | |
| | Kandidaatin tutkielma | | | |
| | Aineopintojen tutkielma | | | |
| Tiivistelmä | | | | |
| <p>Työelämä on muutoksessa niin Suomessa kuin maailmallakin: kilpailu ja tulostavoitteiden lisääntyminen samaan aikaan kun työelämä muuttuu yhä epävakammaksi, aiheuttavat epävarmuutta. Vaikka työ on merkityksellinen ja hyvinvointia tuottava osa ihmisen elämässä, se voi myös aiheuttaa vakavia negatiivisia seurauksia, kuten työuupumusta. Työuupumus puolestaan voi johtaa sekä psyykkisen että fyysisen hyvinvoinnin heikkenemiseen. Vaikka työuupumus on yleinen ja vakava ongelma yhteiskunnassamme, siitä kärsivät erityisesti ihmissuhdealojen työntekijät, kuten opettajat. Työuupumusta on useimmiten käsitteellistetty kolmen osatekijän eli uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneen asenteen ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon avulla.</p> <p>Työuupumuksen riskiä voivat lisätä työympäristön piirteiden lisäksi myös yksilön persoonalliset taipumukset. Ylisitoutumista on määritelty persoonallisena taipumuksena, jossa keskeistä on tarve kontrolliin, tarve kokea hyväksyntää sekä vaikeus irrottautua työn vaatimuksista vapaa-ajalla. Ylisitoutumisen rooli terveyden heikentymisessä ja etenkin työuupumuksen selittämisessä on ollut toistaiseksi vähäinen tutkimuksen kohde, ja siksi tämä tutkimus käsittelee ylisitoutumisen yhteyttä työuupumukseen opettajilla.</p> <p>Tutkimukseen osallistujat ($N = 76$) olivat luokanopettajia pääkaupunkiseudulta. Osallistujat täyttivät kyselylomakkeet, joilla selvitettiin heidän kokemaansa työuupumusoireilua (MBI-GS) sekä ylisitoutumista työhön (ERI-kyselyn ylisitoutumista kartoittavat kysymykset). Tutkimusaineistoa analysoitiin tarkastelemalla muuttujien kahdenvälisiä yhteyksiä Pearsonin ja Spearmanin korrelaatioilla mitattuina, sekä tutkimalla ylisitoutumisen yhteyttä työuupumukseen ja sen osatekijöihin lineaarisen regressioanalyysin avulla.</p> <p>Työuupumus oli yleisempää nuoremmilla opettajilla. Ylisitoutuminen oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen riippumatta iästä, sukupuolesta, sekä työkokemuksesta. Ylisitoutuminen työhön oli yhteydessä työuupumuksen osatekijöistä uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneeseen asenteeseen. Sen sijaan ylisitoutuminen ei ollut yhteydessä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Tulokset tukivat aiempaa tietoa opettajien työuupumuksesta sekä täydensivät aiempaa tutkimusta ylisitoutumisen ja heikentyneen terveyden välisestä yhteydestä. Jatkossa olisi esimerkiksi tärkeää tutkia opettajien persoonallisten taipumusten yhteyttä työuupumukseen pitkittäisasetelmilla sekä tutkia ilmiötä isommilla otoksilla. Käytännön tasolla nuorten opettajien perehdyttäminen sekä työuupumuksen ennaltaehkäisy voimavaroja ja työn imua tukemalla olisi tärkeää sekä opettajien että oppilaiden hyvinvoinnin takaamiseksi.</p> | | | | |
| Avainsanat Ylisitoutuminen, työuupumus, luokanopettajat, ERI-malli, MBI-GS, opettajien työhyvinvointi | | | | |

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

| | | | |
|---|-----------------|--|------------------------|
| Faculty Faculty of Philosophy | | School University of Eastern Finland | |
| Author Ronja Leino and Jenni Vähäsarja | | | |
| Title Overcommitment to Work and Burnout in Teachers | | | |
| Main subject | Level | Date | Number of pages |
| Psychology | Master's Thesis | 17.5.2019 | 37 |
| Abstract | | | |
| <p>Working life is changing in Finland as well as worldwide: competition and goal-orientation are increasing while working life is becoming increasingly unstable. Although work is meaningful and produces well-being in peoples' lives, at the same time it may result in severe negative consequences, such as burnout. Burnout, for one, may cause decaying of both mental and physical well-being. Even though burnout is a common and severe matter in our society, it is suffered particularly by employees within human service professions, such as teachers. Burnout is often conceptualized as a three-dimensional syndrome, the three components being emotional exhaustion, cynicism and decreased professional efficacy.</p> <p>Stressful work increases the risk for burnout. In addition to psychosocial factors at work, burnout risk may be related to an individuals' personal dispositions. Overcommitment defined as a personal disposition, in which the need for control, need for approval and difficulty distracting from work in free time may be related to increased risk of burnout. Currently the associations of overcommitment with burnout and its dimensions among teachers? has been studied scarcely. Consequently, this study examines the connection between overcommitment and burnout among primary school teachers.</p> <p>Participants in the study ($N = 76$) were teachers from the metropolitan area of Finland. They filled in questionnaires to find out about their work-related sensation of burnout (MBI-GS) and their tendency to overcommitment (questions of ERI -questionnaire overcommitment). The data was analyzed by examining bivariate relationships of the variables measured by Pearson and Spearman correlations, as well as the associations of overcommitment with burnout and its dimensions with linear regression analysis.</p> <p>Burnout was more common with younger teachers. Overcommitment was linked to burnout, independent of age, gender, and work experience in years. Overcommitment at work was linked to the components of burnout for exhaustion and cynicism. Instead, overcommitment was not associated with reduced personal accomplishments. The results supported previous knowledge about teachers' burnout and complemented earlier research on overcommitment and its connection to decaying health. In the future, it would be important to study the phenomenon with longitudinal settings, to look at the connection between teachers' personal tendencies and burnout, and to study the phenomenon in larger samples. At a practical level, familiarization of young teachers and prevention of work fatigue by supporting resources and work engagement would be important for the well-being of both teachers and students.</p> | | | |
| Keywords Overcommitment, burnout, teachers, ERI -model, MBI-GS, teacher's well-being at work | | | |

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| 1. Johdanto..... | 1 |
| ___ 1.1 Työstressi..... | 3 |
| ___ 1.2 Ylisitoutuminen | 4 |
| ___ 1.3 Työuupumus | 7 |
| ___ 1.4 Tutkimuskysymykset..... | 10 |
| 2. Menetelmät | 11 |
| ___ 2.1 Tutkimusasetelma ja osallistujat..... | 11 |
| ___ 2.2 Käytetyt mittarit..... | 11 |
| 3. Aineiston analysointi | 12 |
| 4. Tulokset | 13 |
| ___ 4.1 Muuttujien keskinäiset yhteydet..... | 13 |
| ___ 4.2 Ylisitoutumisen yhteydet työuupumukseen ja sen ulottuvuuksiin | 15 |
| 5. Pohdinta..... | 16 |
| ___ 5.1 Taustatekijät ja työuupumus..... | 16 |
| ___ 5.2 Ylisitoutuminen ja työuupumus..... | 17 |
| ___ 5.3 Ylisitoutuminen ja työuupumuksen osatekijät | 18 |
| ___ 5.4 Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja eettiset näkökohdat..... | 19 |
| ___ 5.5 Jatkotutkimuskohteita ja suositukset | 20 |
| ___ 5.6 Yhteenveto..... | 24 |
| Lähteet | 25 |

1. Johdanto

Työelämä on suuressa muutoksessa suomalaisessa yhteiskunnassa, ja kasvua ja kehitystä tarvittaisiin talouselämän kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi (Kauppinen ym. 2013). Suomalaisten työelämän ajankohtaisia vaatimuksia ovat muun muassa työurien pidentyminen, työn tekemisen tapojen muuttuminen hajautuneen työn lisääntymisen myötä, uusi teknologia sekä työn ja muun elämän rajojen hälveneminen (Kauppinen ym. 2013). Myös osa- ja määräaikaiset työsuhteet sekä työn jatkuvuuden epävarmuus ovat lisääntyneet (Siltala, 2004). Näillä muutoksilla on myös seurauksensa hyvinvoinnille: esimerkiksi työuran epävakauden on havaittu olevan yhteydessä työuupumukseen sekä heikentävän tyytyväisyyttä elämään (Hakanen, 2004).

Työ on keskeinen osa ihmisen elämäkulkua, sillä se määrittelee yksilön identiteettiä sekä rakentaa yksilön minäpystyvyyden kokemusta ja itsetuntoa (Komulainen & Korhonen, 2018; Siegrist, 1996). Työ rakentaa pohjan hyvinvoinnille niin yhteiskunnassa kuin talouselämässäkin (Kauppinen ym., 2013). Se myös takaa taloudellisen hyvinvoinnin ja mahdollistaa hyvinvointivaltion palvelut (Ahonen, 2013). Työ voi myös itsessään tuottaa tyydytystä, lisätä merkityksellisyyden tunnetta elämässä sekä tarjota mahdollisuuden henkilökohtaiseen kehitykseen ja sosiaalisiin verkostoihin (Ahonen, 2013; Siegrist ym., 2004). Työn kokeminen merkitykselliseksi on tärkeää hyvinvoinnin kannalta, ja suuri osa suomalaisista kokeekin tekevänsä vähittäin viikoittain merkityksellistä työtä (Järvensivu & Toivanen, 2013). Merkityksellisyyden kokemus voi kuitenkin heikentyä, jos omaa työtä on vaikea suorittaa esimerkiksi henkilöstön vähentämisen takia, jolloin kokemus työn kuormittavuudesta voi kasvaa (Järvensivu & Toivanen, 2013).

Opettajat ovat yksi niistä ammattiryhmistä, joihin työelämän yleinen muutos ja siitä aiheutuva työstressin kasvu on erityisesti kohdistunut, ja heillä esiintyykin keskivertoa enemmän stressiperäisiä fyysisiä ja psyykkisiä sairauksia sekä työuupumusta (Kalimo & Hakanen, 2000; Johnson ym., 2005; Onnismaa, 2010). Opettajilla on myös taipumusta työskennellä puolikuntoisena tai sairaana (Gluschkoff, 2017a; Huyghebaert ym., 2018). Puolikuntoisena työskentelystä tulevat kustannukset ovat suuremmat kuin sairauspoissaolojen aiheuttama menoerä valtion taloudessa, sillä ne ovat jopa neljä prosenttia Suomen kokonaistuotannosta (Ahonen, 2013). Opettajien työhyvinvoinnin laskuun onkin havahduttu sekä Suomessa että ulkomailla, ja syitä tälle

on haettu sekä työympäristön piirteistä että opettajan omista taipumuksista (Launis & Koli, 2005; Yu ym., 2015).

Opettajan työn suurimmat kuormitustekijät ovat kuitenkin psykososiaalisia, kuten liika byrokratia, tuen ja ohjauksen puute sekä suuret työn vaatimukset ja kiire (Onnismaa, 2010; Launis & Koli, 2005). Suomessa opettajat kokevat työssään henkistä väkivaltaa, kiusaamista ja stressiä muita toimialoja enemmän (Perkiö-Mäkelä, 2010). Masennus ja työuupumus ovat yleisiä seurauksia opettajien kokemasta työstressistä (Gluschkoff, 2017a; Steinhardt ym., 2011). Myös raskas työkuorma on yleistä: saksalaisia yläasteen ja lukion opettajia koskeneessa tutkimuksessa selvisi, että suurin osa päätoimisista opettajista käyttää työhönsä yli 51 tuntia viikossa, ja jopa 30 % tutkimukseen osallistuneista opettajista kärsi huomattavista mielenterveyden ongelmista (Bauer ym., 2007). Työkuormaa lisää myös se, että työ sisältää itse opettamisen lisäksi paljon muuta, kuten oppituntien suunnittelua, kokeiden korjaamista, hallintoon liittyviä töitä sekä yhteydenpitoa oppilaiden vanhempien ja kollegoiden kanssa (Bauer ym., 2007). Kuormitusta lisäävät myös hankalat tai moniongelmaiset oppilaat, sekä työyhteisön vuorovaikutus- ja ilmapiiriongelmat (Launis & Koli, 2005). Opettajan työ on pirstaleista ja jatkuvaa uudistumista ja kehittämistä vaativaa, joten ei olekaan yllättävää, että riittämättömyyden tunne on opettajien keskuudessa yleistä (Syrjäläinen, 2002; Launis & Koli, 2005).

Suomessa koulutuksen toimialalla työ koetaan raskaammaksi ja stressaavammaksi kuin muilla toimialoilla: Työ ja terveys 2012 –haastattelututkimuksessa 28% kaikista työntekijöistä tunsu työnsä henkisesti melko tai hyvin rasittavaksi, kun taas koulutuksen toimialalla määrä oli jopa 39% (Kivekäs & Ahola, 2013). Samassa tutkimuksessa 8% vastaajista oli kokenut melko tai erittäin paljon oireina ilmenevää stressiä, kun koulutuksen toimialalla luku oli 12%. (Kivekäs & Ahola, 2013). Opettajien työhyvinvointi on tärkeä yhteiskunnallinen kysymys, sillä se vaikuttaa opettajien oman terveyden lisäksi välillisesti myös oppilaiden hyvinvointiin ja oppimistuloksiin (Onnismaa, 2010; Milkie & Warner, 2011). Opettajien psyykkisen pahoinvoinnin on esimerkiksi havaittu heikentävän oppilaiden suoriutumista matematiikassa, ja opettajan masennusoireilusta kärsivät etenkin oppilaat, jotka ovat pärjänneet muutenkin muita heikommin matematiikassa (McLean & Connor, 2015). Lisäksi opettajan kuormittuneisuus ja työstressi kasvattavat oppilaiden stressihormonitasoja (Oberle & Schonert-Reichl, 2016). Opettajien työhyvinvointiin panostaminen

ja työuupumuksen ehkäisy ovat sekä opettajien oman että oppilaiden hyvinvoinnin kannalta tärkeää.

1.1 Työstressi

Työstressiä on määritelty psykologisena tilana, jossa yksilö kokee omien kykyjensä ja selviytymisensä sekä työn haasteiden olevan epätasapainossa (Cox, 1993). Käsite viittaa mihin tahansa negatiiviseen kokemukseen, jonka aiheuttaa epätasapaino työn vaatimusten ja yksilön resurssien välillä: kun työn vaatimukset ovat liian korkealla, jotta yksilö voisi selvitä niistä, stressireaktioiden ilmeneminen on todennäköistä (Cox, 1993; Schaufeli & Enzmann, 1998). Työstressin on havaittu ennustavan työuupumusta (Schaufeli & Enzmann, 1998; Ahola ym. 2006; Steinhardt ym., 2011), erityisesti sen kroonistuttua (Shirom, 2003).

Työstressiä on viime vuosikymmeninä käsitteellistetty esimerkiksi työn vaatimusten ja kontrollin epätasapainolla (*demand-control-model*; Karasek, 1979) ja palkkioiden ja ponnisteluiden välisellä epäsuhdalla eli ERI-mallilla (*effort-reward-imbalance model*; Siegrist, 1996). Karasekin (1979) työn vaatimusten ja kontrollin mallin mukaan työstressiä syntyy, kun työn vaatimukset ovat liian suuret, ja toisaalta työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja kehittyä siinä ovat vähäiset. Siegristin (1996) palkkioiden ja ponnistelujen välisen epäsuhdan teoria perustuu puolestaan sosiaalisen vaihdon ajatukseen, eli annettuaan ponnisteluidensa kautta jotakin yhteisölle työntekijä kaipaa vastavuoroisesti palkkiota, kuten rahallista korvausta, arvostusta tai uralla etenemisen mahdollisuuksia (Siegrist, 1996; Siegrist & Li, 2016). Jos työntekijä ei ponnisteluistaan huolimatta saa kaipaamaansa palkkiota työstä, siitä seuraa negatiivisia emootioita, jotka puolestaan johtavat biologisen stressireaktion syntyyn (Siegrist, 1996). Tämä epäsopu suhtaa loukkaa Siegristin (1996) mukaan ihmisen ydinoletuksia sosiaalisesta vastavuoroisuudesta. Epäsopu suhtaa aiheuttama biologinen stressireaktio ei kuitenkaan välttämättä ole yksilön tiedostama, jos tilanne jatkuu pitkään samanlaisena. (Siegrist, 1996). Malli sisältää ponnisteluiden ja palkkioiden eli ulkoisten osatekijöiden lisäksi persoonalliseksi taipumukseksi määritellyn tekijän, ylisitoutumisen (*overcommitment*), joka on teorian vähemmän tutkittu osa (van Vegchel ym., 2005; Siegrist & Li, 2016). Karasekin ja Siegristin teoriat ovat toisiaan täydentäviä, ja niiden

molempien on havaittu olevan yhteydessä muun muassa masennukseen (Siegrist ym., 2004; Dragano ym., 2008; Gluschkoff ym., 2016).

Työstressin on havaittu olevan yhteydessä myös työuupumukseen (Gluschkoff, 2017a). Lisäksi ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhteen on havaittu olevan yhteydessä esimerkiksi immunitetiijärjestelmän heikkenemiseen (Eddy ym., 2016; Hintsanen ym., 2007) sekä diabetekseen (Mutambudzi ym., 2018). Palkkioiden ja ponnisteluiden välisen epäsuhteen on osoitettu vaikuttavan myös opettajien terveyteen haitallisesti: opettajilla, jotka kokivat korkeaa epäsuhtea ja olivat ylisitoutuneita työhönsä, immunitetiijärjestelmä oli heikentynyt ja keho oli matala-asteisen tulehduksen tilassa, joka altistaa muille sairauksille (Bellingrath ym., 2010). Opettajilla ylisitoutuminen liittyy aivolisäkkeen toiminnan yliaktiivisuuteen, joka liittyy puolestaan stressiä säätelevän HPA-akselin toiminnan häiriöihin kroonisen työstressin olosuhteissa (Wolfram ym., 2013).

Opettajien työstressin tutkimuksessa ERI-malli on ollut käytetty ja luotettavaksi todettu mittari. Esimerkiksi Zurlon ja kollegoiden (2010) italialaisia opettajia koskevassa tutkimuksessa selvisi, että ERI- kyselylomaketta voidaan pitää luotettavana ja rakennevaliditeetiltaan hyvänä mittarina opettajien työstressiä arvioitaessa. Myös Kinnusen ja kollegoiden (2006) tutkimuksessa ERI-mallin ennustevaliditeetti on todettu hyväksi. Lisäksi Gluschkoffin (2017a) tutkimus antaa tukea ERI- mallin käytölle opettajien työstressiä tutkittaessa, sillä opettajien työuupumus yhdistyi tutkimuksessa ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaan selkeämmin kuin muut työstressimallit.

1.2 Ylisitoutuminen

Ylisitoutumista osana ERI-työstressimallia on määritelty persoonallisuuden piirteenä tai coping-keinona, jota kuvaa kyvyttömyys irrottautua työn velvollisuuksista, vahva tarve kontrolliin sekä halu olla hyväksytty (Siegrist, 1996; Wirtz ym., 2013; Siegrist & Li, 2016). Ylisitoutumisen on havaittu olevan yhteydessä korkeampaan palkkioiden ja ponnisteluiden väliseen epäsuhteen kokemukseen (Feldt ym., 2016; du Prel ym., 2018). Ylisitoutuneet työntekijät reagoivat siis voimakkaammin työssä vallitsevaan palkkioiden ja ponnisteluiden epäsuhtaan, sillä he eivät

suhteuta omia liiallisia ponnisteluitaan vähäisiin palkkioihin, vaan ponnistelevat edelleen suhteettomasti, jolloin epäsuhta jatkuu (Siegrist, 1996; Siegrist ym., 2004; Siegrist & Li, 2016).

Ylisitoutumisen rooli ERI- mallissa jakaa tutkijoiden mielipiteitä (Siegrist & Li, 2016). Ulkoisen hypoteesin mukaan (*extrinsic hypothesis*) korkeat ponnistelut yhteydessä vähäisiin palkkioihin aiheuttavat stressiä ja terveyden heikentymistä ilman ylisitoutumisen vaikutusta (van Vegschel ym., 2005). Tämä on ERI- mallin tutkituin oletus (Siegrist & Li, 2016). Vuorovaikutushypoteesin (*interaction hypothesis*) mukaan korkein riski terveyden heikkenemiseen on niillä työntekijöillä, jotka ovat sekä ylisitoutuneita että kokevat ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaa (van Vegschel ym., 2005). Sisäisen hypoteesin (*intrinsic hypothesis*) mukaan ylisitoutuminen voi itsenäisesti kasvattaa riskiä terveyden heikkenemiseen (du Prel ym., 2018).

Useimmissa tutkimuksissa ylisitoutumista on tarkasteltu vuorovaikutushypoteesin oletuksin, mutta myös sen itsenäisestä vaikutuksesta terveyden heikentymiseen löytyy näyttöä (Siegrist & Li, 2016). Ylisitoutumisen on esimerkiksi havaittu vaikuttavan uupumuksen (*vital exhaustion*) syntyyn, joka ennustaa myös sydän- ja verisuonitauteja (Preckel ym., 2005). Lisäksi sen on havaittu itsenäisesti lisäävän opettajien stressistä johtuvaa veren nopeaa hyytymistä, joka on riski verisuonien kalkkeutumiselle ja sitä kautta sydän- ja verisuonitaudeille (von Känel ym., 2009). Kuitenkaan sisäinen hypoteesi opettajien terveyden heikentymisen prosessissa ei ole saanut tutkimuksessa yhtä paljon huomiota kuin ulkoinen- ja vuorovaikutushypoteesi.

Opettajat, joilla on taipumusta ylisitoutumiseen, ovat suuremmassa riskissä sairastua masennukseen (Lehr ym., 2009), ja heidän HPA-akselinsa on jatkuvassa aktivaatiotilassa (Bellingrath & Kudielka, 2008). Ylisitoutuneilla opettajilla on myös havaittu enemmän univaikeuksia, emotionaalista uupumusta sekä työskentelyä sairaana (Huyghebaert ym., 2018). Kaiken kaikkiaan ylisitoutumisen itsenäinen yhteys stressiin näyttää selkeämmältä kuin ylisitoutumisen välittävä vaikutus ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuhtaan sekä terveyden heikentymisen välillä (Siegrist & Li, 2016). Nykyisen tutkimuksen perusteella ei kuitenkaan vielä tiedetä, onko ylisitoutuminen yhteydessä työuupumukseen: Gluschkoffin (2017a) tutkimuksessa on havaittu ERI-mallin ulkoisen hypoteesin yhdistyvän opettajien työuupumukseen, mutta

vastaavaa tutkimusta opettajien työuupumuksen ja ylisitoutumisen välisestä yhteydestä ei tietääksemme löydy.

Ylisitoutuminen ilmiönä muistuttaa perfektionismia, joka laajasti määriteltynä on yksilön taipumuksellinen ominaisuus, jossa yhdistyvät itselle asetetut korkeat kriteerit sekä suuri itsekriittisyys (Frost ym., 1990). Hillin ja Curranin (2016) mukaan perfektionismia pidetään nykyään monisäikeisenä taipumuksena, joka jakautuu perfektionistisiin pyrkimyksiin (*perfectionist strivings*) ja perfektionistisiin huoliin (*perfectionist concerns*). Perfektionistinen pyrkimys kuvaa toimintatyyliä, jossa yksilö asettaa itselleen korkeat kriteerit ja pyrkii täyttämään ne tekemällä suorituksensa mahdollisimman hyvin, kun taas perfektionistinen huoli kuvaa ajattelumallia, jossa yksilö pelkää virheiden tekemistä, muiden arvostelua ja kokee negatiivisia tunnereaktioita epätäydellisyyden edessä (Hill & Curran, 2016). Perfektionistisiin huoliin kuuluu myös muiden antaman arvostuksen tarve, joka on olennainen osa myös ylisitoutumista (Frost ym., 1990; Siegrist ym., 2004). Perfektionistinen huoli on tutkimuksissa yhdistetty opettajien työuupumukseen ja välttelevään coping-strategiaan (Stoeber & Rennert, 2008) sekä opettajien masennusoireisiin (Gluschkoff ym., 2017b). Gluschkoffin ja kollegoiden (2017b) tutkimuksessa havaittiin, että perfektionistinen huoli yhdistyi masennusoireisiin silloin, kun työstä palautuminen ei onnistunut riittävällä tasolla. Ylisitoutumista on myös käsitteellistetty vaikeutena irroittautua työstä (Siegrist, 1996; Siegrist & Li, 2016), joten sen voidaan tässäkin suhteessa ajatella muistuttavan perfektionistista huolta.

Perfektionistisen huolen yhteydestä opettajien terveyden heikentymiseen löytyy siis näyttöä, ja lisäksi ilmiötä on käsitteellistetty melko samalla tavalla kuin ylisitoutumista. Ylisitoutumisen rooli opettajien terveyden heikkenemisessä taas on vain vähän tutkittu aihe, eikä aiempaa tutkimusta ylisitoutumisen yhteydestä opettajien työuupumukseen ole tietääksemme vielä julkaistu. Näistä syistä tässä tutkimuksessa perehdytään tarkemmin opettajien ylisitoutumisen ja työuupumuksen väliseen yhteyteen.

1.3 Työuupumus

Työuupumus (*burnout*) on pitkäaikainen vaste kroonistuneisiin emotionaalisiin ja ihmissuhteisiin kohdistuviin stressitekijöihin työssä (Maslach & Jackson, 1981). Sitä voidaan ajatella uupumuksen tilana, jossa yksilö epäilee kykyjään suoriutua ammatissaan sekä kyseenalaistaa työnsä arvon (Maslach ym., 1996; Maslach & Leiter, 2016). Työuupumuksen käsite kehitettiin 1970-luvulla alun perin kuvaamaan ihmissuhdetyössä toimivien nuorten työntekijöiden ongelmia (Hultell ym., 2013). Työuupumustutkimuksen pioneirit, Herbert Freuenberg (1974) sekä Christina Maslach (1976) kehittivät käsitteen tähän sosiaaliseen ongelmaan lähes samanaikaisesti mutta itsenäisesti (Schaufeli & Enzmann, 1998). Myöhemmin työuupumuksen käsite laajentui käsittämään muitakin kuin ihmissuhdetyön aloja (Maslach ym., 2001). Työuupumuksella tarkoitetaan Maslachin (1996; 2001) mukaan vakavaa, vähitellen työssä kehittyvää kolmiulotteista oireyhtymää, josta seuraa lopulta kokonaisvaltainen, uupumusasteiseksi kehittynyt fyysinen ja henkinen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Vaikka työuupumukselle ei ole löytynyt yhteisesti hyväksyttyä määritelmää, sen edellä mainitut kolme osatekijää ovat yleisesti hyväksytyjä (Maslach ym., 2001). Työuupumuksen pysyvyys ajassa sekä sen yleisyys maailmanlaajuisesti tukevat ajatusta siitä, että työuupumus heijastaa työelämän perusteellista muutosta (Maslach ym., 2001).

Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttavia organisaatioon liittyviä tekijöitä ovat muun muassa työn määrällinen kuormittavuus, työn roolien epäselvyys, vaikuttamisen mahdollisuuksien vähäisyys sekä työyhteisö ja sen ilmapiiriongelmat (Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach & Leiter, 2016). Suomalaisen väestötutkimuksen mukaan vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 % kärsi vakavasta ja 23 % lievästä työuupumuksesta, kun vastaavasti 3 % naisista kärsi vakavasta ja 24 % lievästä työuupumuksesta (Koskinen ym., 2012). Työuupumus on merkittävä sosiaalinen ongelma erityisesti humanistisilla-, hoito- ja opetusaloilla, sillä näissä ammateissa vaaditaan intensiivistä ja toistuvaa kanssakäymistä asiakkaiden kanssa, joiden vaikeudet ja kärsimys aiheuttavat työntekijälle erityisiä emotionaalisia vaatimuksia (Maslach, 1982; 2003).

Työuupumuksen lähikäsitteitä ovat stressi ja masennus, joihin se usein sekoitetaan (Hakanen, 2004). Työuupumus on vahvasti yhteydessä työstressiin, ja se välittää yhteyttä työstressin ja

masennuksen välillä (Ahola ym., 2007). Työuupumusta kuvataan usein erityisenä pitkittyneen työstressin muotona ja se liittyy selvästi työn kontekstiin, kun taas masennus kertoo yleisestä pahoinvoinnista kaikilla elämän osa-alueilla (Ahola ym. 2014; Hakanen, 2004). Kuitenkin työuupumus voi kehittyä ajan myötä masennukseksi (Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli ym., 1993). ICD-10 -tautiluokituksessa masennus on luokiteltu mielenterveyden häiriöksi, kun taas työuupumus on kuvattu terveydentilaan vaikuttavana tekijänä (ICD-10; WHO, 1992). Työuupumuksen ja masennuksen oireet voivat esiintyä yhdessä ja kehittyä samanaikaisesti, ja ne heijastavat työn olosuhteita (Ahola ym., 2014).

Työuupumusoireet ovat yhteydessä muun muassa sydän- ja verisuonitauteihin (Salvagioni, ym., 2017; Honkonen ym., 2006; Toker ym., 2012; Melamed ym., 2006), tuki- ja liikuntaelimestön kipuihin, pitkittyneeseen väsymykseen, pääkipuihin sekä ruoansulatusvaivoihin (Salvagioni ym. 2017). Työuupumus myös kuormittaa aivoja, jolloin uupumus voi näkyä aivoissa toiminnallisina muutoksina (Sokka, 2017). Työuupumuksen kanssa samanaikaisesti esiintyy myös esimerkiksi ahdistuneisuushäiriöitä ja alkoholiriippuvuutta (Ahola & Hakanen, 2007). Työuupumuksen psykologisia seurauksia ovat esimerkiksi masennusoireet, unettomuus, psykotrooppisten sekä antidepressiivisten lääkkeiden käyttö (Salvagioni ym. 2017; Armon ym., 2008). Lisäksi työuupumuksesta voi seurata heikompaa työkykyä, tyytymättömyyttä työhön, poissaoloja sekä työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisiä (Hakanen ym., 2006; Salvagioni ym. 2017).

Maslachin ym. (1996, 2001) mukaan uupumusasteinen väsymys (*exhaustion*) on keskeisin työuupumuksen osatekijä ja myös selkein työuupumuksen ilmenemismuoto: kun ihmiset kuvailevat toisten tai omaa työuupumustaan, he viittaavat usein uupumuksen osatekijään. Uupunut ihminen tuntee olevansa venynyt liian pitkälle sekä kuluttaneensa loppuun emotionaaliset ja ruumiilliset voimavaransa (Maslach ym. 1996, 2001). Uupumusasteisen väsymyksen on havaittu myös olevan yhteydessä lisämunuaisen kuoren herkkyyteen, joka taas näkyy HPA -akselin säätelyn ongelmina kroonisen työstressin yhteydessä (Wolfram ym. 2013). Kyynistynyt asenne (*cynicism, depersonalization*) on puolestaan Maslachin ym. (1996, 2001) teorian interpersoonallinen osatekijä, johon liittyvät negatiivinen tai kylmä suhtautuminen työn eri osa-alueisiin. Ihmistyössä työn emotionaaliset vaatimukset voivat käydä liian suuriksi, jolloin yksilö kyynistyneen asenteen avulla etäännyttää itsestään asiakkaan persoonattomaksi objektiksi, jolloin

työstä on helpompi selvittää (Maslach ym. 1996, 2001). Heikentynyt ammatillinen itsetunto (*decreased professional efficacy*) puolestaan on työuupumuksen itsearvioinnillinen osatekijä, ja se sisältää tunteita pätemättömyydestä sekä saavutusten ja tuottavuuden puutteesta työssä (Maslach ym. 1996, 2001). On vaikea tuntea saavuttaneensa jotain työssään, jos kokee uupumusasteista väsymystä tai kyynistymistä muita ihmisiä kohtaan (Maslach & Leiter, 2008).

Ajallisesti Maslachin ja Jacksonin (1981) mukaan työuupumuksen kehityksessä uupumusasteinen väsymys on ensimmäinen taso, joka kehittyy vähitellen reaktiona työn stressitekijöihin. Yksilö pyrkii selviytymään uupumuksesta muuttamalla suhtautumistaan työhön kyyniseksi (Maslach & Jackson, 1981). Kun ihmisen asennoituminen työhön muuttuu kyynistyneeksi, hän alkaa tuntea itsensä riittämättömäksi työssään ja arvioi itseään sekä saavutuksiaan negatiivisemmin, jolloin puolestaan ammatillinen itsetunto heikkenee (Leiter & Maslach, 1988). Toisin sanoen uupumusasteinen väsymys johtaa siis heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon, jos kyynistynyt asenne on välittävänä tekijänä (Toppinen-Tanner ym., 2002). Yhteys ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen on kuitenkin hieman epäselvä, sillä jotkin tutkimukset tukevat työuupumuksen osatekijöiden samanaikaista kehittymistä peräkkäisyyden sijaan (Maslach ym., 2001). On myös esitetty, että ammatillisen itsetunnon heikkeneminen saattaisi kehittyä erillään uupumusasteisesta väsymyksestä ja kyynistyneestä asenteesta (Leiter, 1993; Lee & Asforth, 1996).

Maslachin ja Jacksonin (1981) työuupumusteorian pohjalta kehitetty Maslach Burnout Inventory-mittari (MBI) on kansainvälisesti eniten tunnettu, käytetyin ja tutkituin sekä parhaat psykometriset ominaisuudet omaava työuupumuskysely (Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach ym. 2001; Kalimo ym., 2006). On arvioitu, että MBI:tä on käytetty jopa 90 prosentissa työuupumusta käsittelevistä tutkimuksissa 1990-luvulla (Schaufeli & Enzmann, 1998). Mittarista on olemassa kolme versiota: MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) on suunnattu ihmis- ja terveysaloilla työskenteleville, MBI-Educators survey (MBI-ES) opetusalailla työskenteleville, ja MBI-General Survey (MBI-GS), joka sopii alasta riippumatta työuupumuksen mittaamiseen (Maslach ym. 2001). Myös opiskelijoille on kehitetty oma uupumuskyselynsä (MBI-SS; Schaufeli ym., 2002).

MBI-GS -mittaria on käytetty työuupumuksen mittaamiseen myös opettajilla. Ruotsalaista perusasteen opettajista 15 prosenttia on saanut huomattavan korkeita pistemääriä ainakin kahdella

työuupumuksen osa-alueella, ja neljä prosenttia sai kaikilla kolmella osa-alueella korkeita työuupumusastemääriä (Arvidsson ym., 2016). Myös García-Carmonan ym. (2018) meta-analyysin mukaan toisen asteen opettajilla on korkea riski työuupumukselle. Opettajat myös kokevat eniten uupumusasteista väsymystä, joka on vahvimmin masennukseen yhteydessä oleva työuupumuksen osatekijä (Maslach ym. 2001; Schaufeli & Enzmann, 1998). Opettajien työuupumuksen yleisyydestä voisi kertoa se, että sekä Suomessa että muualla maailmassa ongelmana on niin nuorien opettajien alanvaihto muutaman vuoden työssäolon jälkeen, kuin aikainen eläköityminen (Hakanen ym., 2006). Eräässä tutkimuksessa 40—50 prosenttia opettajista oli jättänyt ammatin viidessä vuodessa työn aloittamisesta (Ingersoll & Smith, 2003).

Opettajien työuupumus on monimutkainen ilmiö, eikä sitä voida palauttaa vain yhteen syyhyn. Selitystä ilmiölle on aikaisemmassa tutkimuksessa haettu esimerkiksi ERI -mallista (Gluschkoff, 2017a). Työuupumuksella on vakavia seurauksia niin opettajalle kuin oppilaillekin. Tämän vuoksi ilmiötä on tärkeä tutkia.

1.4 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa selvitetään ylisitoutumisen yhteyttä työuupumukseen ja sen osa-alueisiin eli uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneeseen asenteeseen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Tutkimuskysymyksemme ja -hypoteesimme ovat seuraavat:

1. Onko ylisitoutuminen yhteydessä opettajien kokonaistyöuupumukseen? Aiemmassa tutkimuksessa ylisitoutumisen on havaittu yhdistyvän työuupumukseen korkeakoulutetuilla työntekijöillä (Avanzi ym., 2013), mutta vastaavaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty opettajilla.

2. Onko ylisitoutuminen yhteydessä opettajien työuupumuksen eri osa-alueisiin eli uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneeseen asenteeseen tai heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon? Aiemmassa tutkimuksessa ylisitoutuminen on ollut yhteydessä ainakin uupumusasteiseen väsymykseen (Huyghebaert ym., 2018; Violanti ym., 2018; Wang ym. 2015) sekä kyynistyneeseen asenteeseen (Violanti ym., 2018; Wang ym. 2015).

2. Menetelmät

2.1 Tutkimusasetelma ja osallistujat

Tutkimuksessamme käytetty aineisto on peräisin “Opettajien työhyvinvointi ja vuorovaikutustaidot yhteiskunnallisen muutoksen paineessa” - hankkeesta, joka toteutettiin Helsingin yliopistossa vuosina 2013-2015 Koneen Säätiön rahoituksella. Pro gradu- tutkielmamme on osa hankkeen toista osaa eli työssä olevien luokanopettajien hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin ja niihin liittyvien tekijöiden tutkimista. Aineistoa kerättiin vuosina 2013-2014 pääkaupunkiseudulla työskenteleviltä luokanopettajilta. Tutkimukseen kutsuttavat alakoulut ($N = 48$) valittiin aluksi satunnaisotannalla, jonka jälkeen koulun rehtorilta pyydettiin lupaa tutkimukseen. Tutkimusasetelma oli poikkileikkausasetelma. Tutkimukseen osallistuneita alakouluja oli 34. Luokanopettajien vastauksia saatiin kaiken kaikkiaan 76, joista naisia oli 66 (87%) ja miehiä 10 (13%). Yksittäisten koulujen osallistujamäärä vaihteli 4 % ja 31 % välillä. Tutkimukseen osallistuneiden keski-ikä oli 43,62 vuotta (KH 10,03).

2.2 Käytetyt mittarit

Ylisitoutumista mitattiin tutkimuksessa Siegristin (1996) kehittämän alkuperäisen ERI-mittarin ylisitoutumis-osion väittämillä (esimerkiksi ”Alan mieltä työasioita heti herättyäni aamulla”; ”Kotiin tullessani pystyn helposti rentoutumaan ja vaihtamaan vapaalle”). Siegristin malliin pohjaava kyselylomake on käännetty suomeksi, ja suomalaisen version rakenne- ja ennustevaliditeetti on havaittu hyväksi (Kinnunen ym., 2006). Ylisitoutumista mittaavat väittämät käännettiin samansuuntaisiksi siten, että suuri arvo tarkoittaa korkeampaa ylisitoutumista. Ylisitoutumista mittaavien kysymysten sisäinen johdonmukaisuus on osoitettu riittäväksi Kinnusen ym. (2006) tutkimuksessa ($\alpha = 0.76$). Ylisitoutumisen väittämistä yksi (”Työni aikapaineet saavat minut helposti lamaantumaan”) jätettiin pois, koska sen faktorilataus oli Kinnusen ym. (2006) tutkimuksessa matala. Ylisitoutumista mitattiin tässä tutkimuksessa viidellä väittämällä (Cronbachin $\alpha = 0.88$). Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla (kuinka hyvin seuraavat sopivat sinuun, 1=huonosti tai ei ollenkaan, 5=erittäin hyvin), joista laskettiin keskiarvo.

Työuupumuksen mittarina tutkimuksessa oli käytössä Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) (Schaufeli ym., 1996), joka on itse täytettävä kyselylomake. MBI-GS koostuu 16 osiosta, jotka muodostavat työuupumuksen kolme asteikkoa. MBI-GS:n kolmen faktorin validiteetti on saanut tukea eri kulttuureissa ja ammattiryhmissä (Schutte ym., 2000). Uupumusta mittasi viisi osiota, esimerkiksi ”Tunnen olevani lopen uupunut työssäni”, kyynistynyttä asennetta viisi osiota, esimerkiksi ”Olen menettänyt uskoni siihen, että työlläni olisi jotain merkitystä” sekä heikentynyttä ammatillista itsetuntoa kuusi osiota, esimerkiksi ”Mielestäni olen saanut aikaan monia arvokkaita asioita tässä työssä” (Kalimo ym., 2006). Vastaukset annettiin seitseenportaisella asteikolla, jossa 0 = ei koskaan ja 6 = päivittäin, heijastellen työuupumusoireiden määrää. Kaikkien ulottuvuuksien reliabiliteetti oli riittävä: uupumusasteinen väsymys ($\alpha = .92$), kyynistynyt asenne ($\alpha = .88$) sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto ($\alpha = .77$). Työuupumuksesta ja jokaisesta osatekijästä laskettiin keskiarvo, jossa suurempi arvo tarkoittaa suurempaa määrää kyseistä ominaisuutta. Taustatietoina kysyttiin ikä, sukupuoli, viikoittainen kokonaistyöaika tunteina ja työskentelyvuodet opettajana.

3. Aineiston analysointi

Tutkimusaineisto analysoitiin IBS SPSS 25 -tilasto-ohjelmalla. Korrelaatioanalyysiä käytettiin tutkimusmuuttujien keskinäisten yhteyksien selvittämiseen. Jatkuvien muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatioanalyysillä, ja luokkamuuttujien välisiä yhteyksiä Spearmanin korrelaatioanalyysillä. Puuttuvat tiedot työuupumusta koskevissa kysymyksissä korvattiin työuupumuksen keskiarvolla.

Muuttujien normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin testillä. Ylisitoutumisen muuttuja noudatti normaalijakaumaa ($p < .05$), mutta kokonaistyöuupumuksen muuttuja ei noudattanut ($p > .05$). Myöskään työuupumuksen osatekijöistä eli uupumusasteisesta väsymyksestä, kyynistyneestä asenteesta ja heikentyneestä ammatillisesta itsetunnosta mikään ei noudattanut normaalijakaumaa ($p > .05$). Parametriset testit, kuten regressioanalyysi, edellyttävät muuttujien olevan normaalisti jakautuneita (Nummenmaa, 2009), joten muuttujien jakaumia suoritettiin tekemällä kokonaistyöuupumukselle neliöjuurimuunnos ja työuupumuksen osatekijöille IDF. Normal- muunnos (Templeton, 2001), joilla muuttujat saatiin riittävän normaalijakautuneeksi ($p \leq .05$).

Ylisitoutumisen yhteyksiä työuupumukseen ja sen osatekijöihin tarkasteltiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Tulosuuttujina käytettiin kokonaistyöuupumuksen keskiarvoa ja työuupumuksen osatekijöiden (uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asenne, heikentynyt ammatillinen itsetunto) normalisoituja keskiarvoja. Analyysissä mallissa 1 kontrolloitiin ikä ja sukupuoli. Mallissa 2 kontrolloitiin edellisten lisäksi myös työssäolovuodet.

4. Tulokset

4.1 Muuttujien keskinäiset yhteydet

Ensin selvitettiin taustamuuttujien eli iän, sukupuolen, viikoittaisen kokonaistyöajan sekä työkokemuksen vuosina, yhteyttä kokonaistyöuupumukseen (Taulukko 1). Nuorempi ikä oli yhteydessä korkeampaan työuupumukseen ($r = -0.25, p < .05$), eli nuoremmilla opettajilla kokemus työuupumuksesta näyttäisi olevan suurempi kuin vanhemmilla opettajilla. Sukupuolella tai viikoittaisella kokonaistyöajalla ei ollut yhteyttä kokonaistyöuupumukseen. Kertyneiden työvuosien määrä oli yhteydessä matalampaan työuupumukseen ($r = -0.24, p < .05$), toisin sanoen pidempään opettajana toimiminen oli yhteydessä vähäisempiin työuupumuksen oireisiin.

Seuraavaksi selvitettiin taustamuuttujien yhteyttä työuupumuksen kolmeen osatekijään, eli uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneeseen asenteeseen sekä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon. Ikä oli negatiivisesti yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -0.28, p < .05$) sekä kyynistyneeseen asenteeseen ($r = -0.23, p < .05$) eli opettajilla nuorempi ikä oli yhteydessä korkeampaan uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneeseen asenteeseen. Sukupuolella tai viikoittaisella kokonaistyöajalla ei ollut yhteyttä työuupumuksen osatekijöihin. Työvuosilla oli negatiivinen yhteys uupumusasteiseen väsymykseen ($r = -0.25, p < .05$), eli korkeampi työvuosien määrä oli yhteydessä matalampaan uupumusasteiseen väsymykseen.

Taustamuuttujilla ei ollut yhteyttä ylisitoutumiseen. Sen sijaan tarkasteltaessa ylisitoutumisen yhteyttä kokonaistyöuupumukseen, ilmiöt näyttäisivät korrelaatiokertoimella mitattuna selittävän toisistaan lähes yli 23% ($r = 0.48, p < .001$). Selvitettäessä ylisitoutumisen yhteyttä työuupumuksen osatekijöihin havaittiin, että ylisitoutuminen oli yhteydessä uupumusasteiseen

väsymykseen ($r = 0.53$, $p < .001$) ja kyynistyneeseen asenteeseen ($r = 0.42$, $p < .001$). Ylisitoutuminen ei ollut yhteydessä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon.

TAULUKKO 1. Muuttujien väliset yhteydet

| | <i>KA/lkm</i> | <i>KH/%</i> | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
|--------------------------------------|---------------|-------------|--------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.Ikä | 43.6 | 10.04 | | | | | | | | |
| 2.Sukupuoli (nainen) | 66 | 87% | .38** ¹ | | | | | | | |
| 3. Työaika h/vko | 36.43 | 5.12 | -.12 | -.07 | | | | | | |
| 4.Työssäolovuodet | 14.20 | 9.95 | .79** | .28** | -.03 | | | | | |
| 5.Ylisitoutuminen | 2.76 | .99 | -.19 | -.14 | .17 | -.09 | | | | |
| 6.Kokonaistyöuupumus | 1.10 | .43 | -.25* | -.19 | .08 | -.24* | .48** | | | |
| 7.Uupumusasteinen väsymys | .045 | 1.00 | -.28* | -.21 | .06 | -.25* | .53** | .89** | | |
| 8.Kyynistynyt asenne | .058 | 1.02 | -.28* | -.14 | .01 | -.21 | .42** | .79** | .57** | |
| 9.Heikentynyt ammatillinen itsetunto | .056 | 1.02 | -.12 | -.06 | .11 | -.10 | .20 | .63** | .38** | .35** |

¹ Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin
KA=keskiarvo;
KH=keskihajonta
 * $p < .05$; ** $p < .01$

4.2 Ylisitoutumisen yhteydet työuupumukseen ja sen ulottuvuuksiin

Ylisitoutumisen yhteyttä työuupumukseen tutkittiin lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysillä. Regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella kontrolloitaviksi taustatekijöiksi valittiin ikä, sukupuoli ja ylisitoutuminen. Toisella askeleella malliin lisättiin opettajana työskentelyvuodet. Taustatekijöistä viikoittaista kokonaistyöaika ei sisällytetty regressioanalyysiin, sillä se ei ollut yhteydessä korrelaatioanalyysissä ennustettaviin muuttujiin. Vaikka sukupuoli ei myöskään ollut korrelaatioanalyysissä yhteydessä ennustettaviin muuttujiin, se kontrolloitiin silti. Tämä tehtiin, jotta voitaisiin sulkea pois sukupuolen vaikutukset tutkittavaan ilmiöön, koska aiemmassa tutkimuksessa sukupuolen yhteys työuupumukseen on ollut ristiriitainen (Maslach ym., 2001).

Lineaaristen regressioanalyysien tulokset on esitetty Taulukossa 2. Tulokset osoittivat, että ylisitoutuminen oli yhteydessä työuupumukseen sekä uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneeseen asenteeseen riippumatta iästä, sukupuolesta ja opettajana työskentelyvuosista. Koko malli taustatekijät mukaan lukien selitti yhteensä 23.6 prosenttia kokonaistyöuupumuksen vaihtelusta. Ylisitoutuminen oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen ($\beta = 0.46, p < .001$) taustamuuttujista huolimatta.

Ylisitoutumisen yhteyttä työuupumuksen osatekijöihin tutkittiin jokaiselle kokonaistyöuupumuksen osatekijälle erillisellä regressioanalyysillä. Ylisitoutuminen oli kokonaistyöuupumuksen lisäksi yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ($\beta = 0.50, p < .001$) ja kyynistyneeseen asenteeseen ($\beta = 0.40, p < .001$) riippumatta iästä, sukupuolesta ja työskentelyvuosista. Ylisitoutuminen ei ollut yhteydessä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon.

Taulukko 2. Lineaarisen regressioanalyysin tulokset ylisitoutumisen yhteyksistä työuupumukseen ja sen osatekijöihin.

| | Malli 1 ¹ | | Malli 2 ² | |
|------------------------------------|----------------------|--------|----------------------|--------|
| | β | P-arvo | β | P-arvo |
| Kokonaistyöuupumus | 0.45 | < .001 | 0.46 | < .001 |
| Uupumusasteinen väsymys | 0.49 | < .001 | 0.50 | < .001 |
| Kyynistynyt asenne | 0.39 | .001 | 0.40 | < .001 |
| Heikentynyt ammatillinen itsetunto | 0.19 | .120 | 0.19 | .119 |

β = standardoitu beta-kerroin ylisitoutumiselle

Malli 1 kontrollimuuttujat: ikä, sukupuoli

Malli 2 kontrollimuuttujat: ikä, sukupuoli ja työssäolovuodet

Mallien tilastolliset merkitsevyydet:

¹ $F_{3, 72} = 8, 595, p < .001$ (kokonaistyöuupumus), $F_{3, 72} = 11.465, p < .001$ (uupumusasteinen väsymys), $F_{3, 72} = 6. 027, p < .001$ (kyynistyminen), $F_{3, 72} = 1. 196, p < .05$ (heikentynyt ammatillinen itsetunto)

² $F_{4, 71} = 6, 784, p < .001$ (kokonaistyöuupumus), $F_{4, 71} = 8. 855, p < .001$ (uupumusasteinen väsymys), $F_{4, 71} = 4. 680, p < .01$ (kyynistyminen), $F_{4, 71} = .899, p < .05$ (heikentynyt ammatillinen itsetunto)

5. Pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, onko ylisitoutuminen yhteydessä opettajien työuupumukseen kokonaisuutena sekä sen kolmeen osatekijään eli uupumusasteiseen väsymykseen, kyynistyneeseen asenteeseen sekä heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon riippumatta iästä, sukupuolesta ja työkokemuksesta vuosina. Päähavaintomme oli hypoteesin mukainen: ylisitoutuminen oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen, uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneeseen asenteeseen opettajilla taustatekijöistä huolimatta.

5.1 Taustatekijät ja työuupumus

lääkkäämmillä sekä enemmän työkokemusta omaavilla opettajilla kokonaistyöuupumusta ja uupumusasteista väsymystä esiintyi vähemmän kuin nuoremmilla opettajilla. Lisäksi iäkkäämmät opettajat asennoituivat työhönsä vähemmän kyynisesti kuin nuoremmat. Tämä voisi selittyä sillä, että usein työtyytyväisyys lisääntyy iän myötä, ja yleisesti ottaen iäkkäämmät ovat yleensä nuorempia tyytyväisempiä elämänsä eri osa-alueilla (esim. Wilks & Neto, 2013; Mollenkopf ym.,

2005). Samansuuntaisesti Maslachin ym. (2001) mukaan nuoremmilla opettajilla työuupumuksen taso on korkeampi, joten työuupumuksen riski näyttää olevan suurempi uran aikaisessa vaiheessa. Syitä ilmiöön ei ole tutkittu kovinkaan tarkkaan, mutta tutkimustuloksia pitäisi tulkita varovasti selviytymisharhan vuoksi: ne, jotka kokevat työuupumusta aikaisin urallaan, jättävät todennäköisemmin työnsä varhain, jolloin jäljelle jää matalan työuupumustason vastaajia (Maslach ym. 2001).

Sukupuolella ei ollut tässä tutkimuksessa yhteyttä työuupumukseen. Aiemmassa tutkimuksessa sukupuoli ei myöskään ole ollut vahva työuupumuksen ennustaja, sillä tutkimustulokset ovat olleet ristiriitaisia (Maslach ym. 2001). Ainoa pysyvä sukupuoliero on aiemmassa tutkimuksessa ollut miesten suuremmat kyynistyneen asenteen pistemäärät, ja joissain tutkimuksissa naiset ovat saaneet hieman korkeampia uupumusasteisen väsymyksen pistemääriä (Purvanova & Muros, 2010; Maslach ym. 2001; Arvidsson ym., 2016). Nämä tulokset voivat liittyä sukupuolistereotypioihin, tai tyypillisiin ”miesten ja naisten ammatteihin” (Maslach, ym. 2001).

5.2 Ylisitoutuminen ja työuupumus

Aiempaan tutkimukseen (Avanzi ym., 2013) nojaten oletettiin, että ylisitoutuminen olisi yhteydessä kokonaistyöuupumukseen. Tutkimustulokset olivat samassa linjassa oletuksen kanssa: ylisitoutuminen oli yhteydessä kokonaistyöuupumukseen taustatekijöistä huolimatta. Pitkittäistutkimuksessa työuupumusta raportoivilla on havaittu olevan taipumusta kehittää epäsuotuisia coping-keinoja, kuten ylisitoutumista, mikä lisää työuupumusta ajan kuluessa erityisesti työhönsä epäytyyväisillä työntekijöillä (Avanzi ym., 2013). Myös Hallstenin (1993) mukaan näyttäisi siltä, että korostunut sitoutuminen tavoitteisiin, joka liittyy paljon myös ylisitoutumiseen, lisää taipumusta työuupumukseen. Lisäksi yhteyttä voisi tulkita siten, että ylisitoutuneet työntekijät ponnistelevat työssään paljon, vaikka he eivät saakaan siitä kohtuullista palkkiota (Huyghebaert ym., 2018). Tämän epäsuhtan on havaittu johtavan työuupumukseen (esim. Gluschkoff, 2017a). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan kontrolloitu työntekijän ponnisteluita tai palkkioita, ja yhteys työuupumuksen ja ylisitoutumisen välillä havaittiin silti. Tutkimuksemme antaakin tukea ylisitoutumisen itsenäiselle asemalle, eli ERI- mallin sisäiselle hypoteesille, opettajien työuupumuksen selittämisessä.

Ylisitoutumisen on myös havaittu toimivan välittävänä mekanismina perfektionistisen huolen ja työuupumuksen välillä (Philp ym., 2012). Tämä tukee ajatustamme ylisitoutumisen ja perfektionistisen huolen ilmiöiden samankaltaisuudesta. Philp'n ja kollegoiden (2012) tutkimuksessa huoli virheiden tekemisestä oli yhteydessä ylisitoutumiseen, joka puolestaan johti työuupumukseen. Yhteys voisi tutkijoiden mukaan selittyä sillä, että itselleen korkeat standardit asettavien sekä virheitä pelkäävien yksilöiden voi olla vaikea irrottautua työstä. Tämä puolestaan voi johtaa työuupumuksen syntyyn (Philp ym., 2012).

5.3 Ylisitoutuminen ja työuupumuksen osatekijät

Aiemman tutkimuksen perusteella voitiin asettaa oletus, että ylisitoutuminen olisi yhteydessä työuupumuksen kolmesta osatekijästä ainakin uupumusasteiseen väsymykseen (Violanti ym. 2018; Wang ym. 2015, Huyghebaert ym., 2018) sekä kyynistyneeseen asenteeseen (Violanti ym. 2018; Wang ym. 2015). Havaitsimme tässä tutkimuksessa, että ylisitoutuminen oli opettajilla yhteydessä uupumusasteisen väsymykseen ja kyynistyneeseen asenteeseen työssä, mikä tukee aiempaa tutkimusta aiheesta.

Sen sijaan ylisitoutuminen ei selittänyt tässä tutkimuksessa heikentyneitä ammatillista itsetuntoa opettajilla. Tulosta voisi selittää se, että heikentyneen ammatillisen itsetunnon yhteys muihin työuupumuksen osatekijöihin on aiemmassa tutkimuksessa ollut huomattavasti heikompa, jonka voidaan ajatella johtuvan osatekijän väittämien erisuuntaisuudesta verrattuna uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneen asenteen osatekijöiden väittämiin (esim. Schaufeli & Salanova, 2007). Heikentyneen ammatillisen itsetunnon suhde kahteen muuhun osatekijään on monimutkainen, sillä joissain tapauksissa se näyttää olevan uupumusasteisen väsymyksen, kyynistyneen asenteen tai niiden yhdistelmän seuraus, tai kehittyvän kokonaan erillään muista osatekijöistä (Leiter, 1993; Lee & Ashforth, 1996). Koska työuupumus on niin vahvasti yhteydessä uupumusasteisen väsymyksen osatekijään, jotkut ovat olleet jopa sitä mieltä, että kokonaistyöuupumuksen mittareita ei tulisi lainkaan käyttää, jolloin kyynistyneen asenteen ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon osatekijät olisivat tarpeettomia (esim. Purvanova & Muros, 2010). Maslachin (2001) mukaan ilmiöstä kuitenkin kadotettaisiin konteksti kokonaan, jos sitä tarkasteltaisiin vain henkilökohtaisesta uupumusasteisen väsymyksen näkökulmasta, sillä

uupumusasteisen väsymyksen osatekijä ei huomioi merkityksellistä ihmissuhteiden näkökulmaa työssä.

5.4 Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja eettiset näkökohdat

Tutkimuksen rajoituksia ja näin ollen tulosten yleistettävyyttä heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa pieni otoskoko sekä naisten ylivoimaisesti suurempi määrä aineistossa. Toisaalta, opettajan ammatti on naisvaltainen ala, joka osaltaan selittää miesten vähyyttä tutkimukseen osallistuneiden joukossa. Lisäksi tutkimukseen osallistuvat opettajat työskentelivät kaikki pääkaupunkiseudulla, mikä saattaa heikentää tutkimuksen yleistettävyyttä kaikkiiin suomalaisiin luokanopettajiin. Tutkimuksen toteuttaminen poikkileikkaustutkimuksena ei myöskään mahdollista syy—seuraus - johtopäätöksien tekemistä, vaan voidaan puhua vain ylisitoutumisen yhteyksistä työuupumukseen ja sen osatekijöihin.

Lisäksi tiedon kerääminen kyselylomakkeilla ei ole objektiivinen tapa kerätä tietoa, sillä itsearvioinneissa on aina olemassa mahdollisuus esimerkiksi sosiaalisesti suotavaan vastauksiin, kaunisteluun tai ihmisten erilaisiin vastaustyyliin liittyviin ongelmiin. Kuitenkaan ilman itsearviointia on mahdotonta saada psykologisessa tutkimuksessa olennaista subjektiivista kokemustietoa, joten itsearvioinnin käyttäminen on lähestulkoon välttämätöntä sen riskeistä huolimatta. Kun vapaaehtoiset osallistuivat tutkimukseen, voidaan myös pohtia, onko otokseen valikoitunut vain ilmiöstä kiinnostuneita tai tutkimukseen vastaamiseen osallistumiseen motivoituneita opettajia, ja vaikuttaako valikoituminen tutkimuksen tuloksiin. Lisäksi eettisenä näkökohtana voidaan pohtia työuupumuksen selittämistä yksilökeskeisestä näkökulmasta: ylisitoutunut yksilö vastuullistetaan työuupumuksestaan ja ohjataan täten muuttamaan omaa käyttäytymistään, vaikka pohjimmiltaan työuupumus ilmiönä kumpuaa myös yhteiskunnan rakenteista sekä työelämän muutoksesta (Kaskisaari, 2004).

Ylisitoutumista ERI-mallin osana on tutkittu vain vähän verrattuna muihin mallin osatekijöihin, ja myöskään ylisitoutumisen ja kokonaistyöuupumuksen välistä yhteyttä ole tarkasteltu juurikaan aiemmin. Näin ollen tutkielman vahvuus on, että se antaa uutta tietoa tästä ajankohtaisesta ilmiöstä. Tutkimus antoi myös tietoa ERI-mallin sisäisen tekijän eli ylisitoutumisen roolista työuupumuksen synnyssä. Tutkielman vahvuudeksi voidaan myös katsoa käyttämiemme mittareiden (MBI, ERI)

vahva asema ja tunnettavuus työ- ja organisaatiopsykologian alalla, onhan MBI maailmalla laajimmin käytetty ja tutkituin työuupumuksen mittari (Schaufeli & Enzmann, 1998; Maslach ym. 2001; Kalimo, ym. 2006) ja myös ERI- mallin riittävä validiteetti on todettu useissa tutkimuksissa (Zurlo ym., 2010; Kinnunen ym., 2006; Siegrist ym., 2004).

5.5 Jatkotutkimuskohteita ja suositukset

Pitkittäistutkimuksen ja laajemman näkökulman tarve

Työuupumuksen tutkimuksessa on Maslachin ja Leiterin (2016) mukaan perinteisesti käytetty poikkileikkausasetelmia, joiden perusteella on oletettu, että työuupumus syntyy tiettyjen ympäristöön tai yksilöön liittyvien tekijöiden vaikutuksesta. Näiden poikkileikkausasetelmalla toteutettujen tutkimusten perusteella voidaan Maslachin ja Leiterin (2016) mukaan löytää korrelaatioon perustuvia yhteyksiä työuupumuksen ja sen syntyyn vaikuttavien tekijöiden sekä työuupumuksen ja sen vaikutusten välillä, mutta syy-seuraussuhteita poikkileikkausasetelmalla ei voida tavoittaa. Viime aikoina työuupumusta onkin alettu tutkia pitkittäistutkimusasetelmalla, joka pystyy tarjoamaan uudenlaisen ja syvemmän näkökulman työuupumuksen syntyyn (Maslach & Leiter, 2016). Myös opettajien ylisitoutumista ja sen yhteyttä työuupumukseen olisikin tulevaisuudessa syytä selvittää yhä enemmän pitkittäistutkimuksella.

Pitkittäistutkimuksella voidaan myös löytää varhaisia riskitekijöitä, jotka auttavat tunnistamaan niitä riskiryhmiä, joilla on kohonnut riski työuupumukselle (vrt. Ingersoll & Strong, 2011; Salmela-Aro, Tolvanen, Nurmi, 2009). Opettajana kehittyminen alkaa Ingersollin ja Strongin (2011) mukaan jo opiskeluaikana, jolloin luodaan pohjaa tulevalle hyvälle opettajuudelle. Esimerkiksi Salmela-Aron, Tolvasen ja Nurmen (2009) pitkittäistutkimus tukee tätä näkemystä: opiskelustrategia, johon kuului pessimistinen asenne ja tehtävien välttely, lisäsi työuupumuksen pistemääriä nuorten opettajien työuran alkuvaiheessa. Tämä saattaa johtua välttelevän strategian siirtymisestä myös työelämän kontekstiin: epäonnistumisen pelko voi johtaa huonompaan työtehtävistä suoriutumiseen, joka taas voi lisätä työuupumuksen kokemusta (Salmela-Aro, Tolvanen & Nurmi, 2009).

Työuupumuksen riski voi siis Salmela-Aron ja kollegoiden (2009) perusteella alkaa kasvaa jo opiskeluaikana, ja olisikin tärkeää tukea jo opiskeluaikana tulevien opettajien adaptiivisia opiskelustrategioita sekä pyrkiä puuttumaan vältteleviin strategioihin, jotka voivat kumuloitua työelämään ja lisätä työuupumuksen kokemusta. Työuran ensimmäiset vuodet ovat kuitenkin ratkaisevia esimerkiksi siltä kannalta, lähtevätkö vastavalmistuneet opettajat vaihtamaan alaa (esim. Onnismaa, 2010). Etenkin ensimmäinen työvuosi on haasteellinen monille vastavalmistuneille opettajille, ja alanvaihtosuunnitelmat ja konkreettinen alan vaihto ovatkin nuorilla opettajilla huomattavasti yleisempiä kuin useilla muilla korkeasti koulutetuilla asiantuntijoilla ensimmäisinä työssäolovuosina (Onnismaa, 2010; Ingersoll & Smith, 2003; Hakanen ym., 2006). Työuran aloittamista nuorena opettajana kuvataan usein ”uppoa tai ui”-kokemuksena, joka on psyykkisesti hyvin kuormittava (Ingersoll & Strong, 2011; Hultell ym., 2013).

Nuoret opettajat kokevat usein jäävänsä ilman kollegiaalista tukea ja tämä on usein syynä alanvaihtosuunnitelmiin (Ingersoll & Strong, 2011). Kollegoiden ja esimiesten tuki varhaisina työvuosina eli niin kutsuttu induktio, jota toteutetaan usein esimerkiksi mentoroimalla, on ensiarvoisen tärkeää, ja sen on havaittu lisäävän aloittelevien opettajien työtyytyväisyyttä, sitoutumista ja myös oppilaiden parempaa akateemista suoriutumista (Ingersoll & Strong, 2011; Onnismaa, 2010). Myös Suomessa on kehitetty erilaisia induktio-ohjelmia vastavalmistuneille opettajille (Onnismaa, 2010). Pitkittäistutkimus, joka huomioisi sekä loppuvaiheen opettajaopiskelijoiden käyttämät opiskelustrategiat, että induktiovaiheen perehdytyksen kattavuuden, toisikin lisäymmärrystä opettajien työuupumuksen kehittymiseen. Luokanopettajien, etenkin nuorten ja aloittelevien, induktioon ja työnohjaukseen olisikin syytä kiinnittää huomiota.

Kaiken kaikkiaan työuupumusta on lähinnä tutkittu työterveyspsykologian alalla ja pääasiassa poikkileikkausasetelmilla, jolloin laajempi sosiaalinen ja yhteiskunnallinen näkökulma sekä yksilöllinen sekä yksilön elämänhistorialliset tekijät ovat saaneet vain vähän huomioita ilmiön ymmärtämisessä (Hakanen & Bakker, 2017; Heinemann & Heinemann, 2017). Tällaiset tekijät, kuten sosiaalinen luokka ja sukupuoli, olisivat mielenterveyden ja erityisesti työuupumuksen tutkimuksessa erittäin relevantteja tekijöitä, mutta niitä ei ole systemaattisesti tutkittu juurikaan (Savage ym. 2013). Työuupumus ei myöskään ole pelkästään opettajien tai edes ihmishuolien

ongelma, vaan sitä esiintyy työntekijöillä ammattialasta riippumatta (Maslach, 2001). Näin ollen ylisitoutumisen ja työuupumuksen välisen yhteyden tutkimusta tulisi tehdä tulevaisuudessa isommilla ja heterogeenisemmilla otannoilla, jotka käsittävät eri aloja ja eri sosioekonomisessa asemassa olevia ihmisiä.

Ylisitoutumisen yhteys muihin haitallisiin selviytymiskeinoihin

Ylisitoutuminen muistuttaa ilmiönä perfektionistista huolta (vrt. Siegrist ym., 2004; Hill & Curran, 2016). Opettajia koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että työhönsä perfektionistisesti suhtautuvat kokevat todennäköisemmin työuupumusta (Stoeber & Rennert, 2008). Kuitenkin vain perfektionistinen huoli, jota kuvastaa huoli hyväksytyksi tulemisesta ja koettu paine suoriutua täydellisesti, yhdistyi tutkimuksessa työuupumukseen, kun taas perfektionistisen pyrkimyksen ja työuupumuksen välillä ei havaittu yhteyttä (Stoeber & Rennert, 2008). Perfektionismin voisi siis ajatella tukevan selviytymistä ja johtavan sitä tukevien coping-keinojen käyttöön. Toisaalta se voisi olla myös ilmiö, jossa yksilö pelkää kohtuuttomasti epäonnistumista ja muiden kritiikkiä, jonka tuloksena yksilö saattaa masentua tai uupua. Hillin ja Curranin (2016) 43 tutkimusta kattavassa meta-analyysissä havaittiin, että perfektionistinen pyrkimys ei yhdistynyt työuupumuksen oireisiin ja saattoi jopa pienissä määrin suojata siltä, kun taas perfektionistisen huolen ja työuupumuksen välinen yhteys oli merkittävä. Tällainen epäadaptiivinen ja jopa patologinen perfektionismi näyttäisi olevan etenkin nuorten naisopettajien ongelma, kuten myös ylisitoutuminen (Stoeber & Rennert, 2008; Gluschkoff, 2017b). Ylisitoutumisen määritelmässä korostuvat vahva kontrollin tarve, tarve kokea muiden hyväksyntää ja vaikeus irrottautua työstä (Siegrist, 2008; Siegrist ym., 2004), ja myös perfektionistista huolta kuvaavat tarve nämä kolme osa-aluetta (Frost ym., 1990; Hill & Curran, 2016).

Ylisitoutuminen ja perfektionistinen huoli näyttävätkin kuvaavan samanlaisia ilmiöitä, ja niiden välinen yhteys sekä ilmiöiden päällekkäisyys olisivat kiinnostavia jatkotutkimuksen kohteita. Myös Hill ja Curran (2016) huomauttavat, että tulevaisuudessa tutkimuksessa olisi tärkeää pyrkiä löytämään perfektionistisen huolen ja työuupumuksen välisiä syy—seuraus -suhteita ja käyttää pitkittäistutkimusasetelmaa. Opettajien perfektionistien huoli on yhteydessä työuupumukseen ja välttelevään coping-strategiaan (Stoeber & Rennert, 2008). Tässä tutkimuksessa havaittiin lisäksi, että ylisitoutuminen on yhteydessä työuupumukseen. Näin ollen tulevaisuudessa olisi tärkeää

selvittää opettajan oman persoonallisuuden ja erityisesti hänen käyttämiensä coping- strategioiden yhteyttä työuupumukseen. Coping-strategioita pidetään osana persoonallisuutta, mutta ne ovat vaihtelevia tilanteesta riippuen sekä harjoiteltavissa (Amirhkhani & Auyeung, 2007). Näin ollen interventio, joka kohdistuisi ylisitoutuneiden ja perfektionistiseen huoleen taipuvaisten opettajien käyttämiin coping-strategioihin, voisi olla kehittämisen arvoinen.

Työuupumuksen ja ylisitoutumisen lievittämiseen tähtäävät interventiot

Työn imua koskeva tutkimus lupaa uusia näkökulmia työuupumuksen lievittämiseen tarkoitettuihin interventioihin (Maslach ym., 2001; Bakker & Demerouti, 2017). Työn imu voidaan määritellä työuupumuksen kolmen osatekijän vastakohtana, jolle on ominaista yksilön energisyys, sitoutuneisuus työhön sekä luotto omaan ammatillisiin kompetensseihin (Maslach & Leiter, 2016). Viitekehyksenä työn imun ilmiölle toimii työn vaatimusten ja resurssien malli (*job demands-resources model*; JD-R), jonka mukaan vähäiset resurssit ja korkeat vaatimukset johtavat työuupumukseen, kun taas riittävät resurssit yhdistettynä sopiviin vaatimuksiin lisäävät työn imua (Demerouti ym., 2001; Hakanen ym., 2006).

Opettajilla esiintyy keskitasoa enemmän sekä työn imua että työuupumusta (Hakanen, 2004). Heidän työssään resursseja ovat muun muassa työn hallinta, työhön saatava ohjaus ja tuki sekä koulun innovatiivinen ilmapiiri (Hakanen ym., 2006). Lisäksi erityisesti esimiehen antaman tuen, työntekijää kohtaan osoitetun arvostuksen sekä organisaation hyvän ilmapiirin on todettu toimivan työn vaatimusten puskurina opettajilla (Bakker ym., 2007). Esimerkiksi näitä tekijöitä tukemalla interventioiden avulla voitaisiin kenties lisätä työn imua ja näin ollen vähentää työuupumusta. Työuupumuksen ehkäisyyn keskittyvissä interventioissa olisi ylipäätään tärkeää huomioida sekä yksilön ja työympäristön voimavaroja vievät tekijät, kuten Siegristin (1996) ERI-mallin palkkioiden ja ponnisteluiden välinen epäsopu, että voimavaroja ylläpitävät resurssit ja niiden lisääminen esimerkiksi sosiaalisen tuen ja ohjauksen avulla. Erityisesti opettajat, jotka joutuvat työssään kohtaamaan paljon psyykkistä kuormitusta, voisivat hyötyä organisaation antamasta sosiaalisesta tuesta ja arvostuksesta sekä työnantajan antamasta ohjauksesta ja organisaation oikeudenmukaisuudesta (Gluschkoff, 2017a; Bakker ym., 2007).

Kuitenkin työuupumusta pystytään ehkäisemään parhaiten puuttamalla oirehdintaan tarpeeksi aikaisin, sillä meta-analyysissä työuupumuksen lievittämiseen tähtäävät interventiot eivät ole osoittautuneet tehokkaiksi (Ahola ym., 2017; Perski ym., 2017). Poikkeuksiakin on: esimerkiksi mindfulness-interventiolla on ollut lupaavia vaikutuksia opettajien uupumusasteiseen väsymykseen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon sekä opettajien työstressin ehkäisyyn (Iancu ym., 2018; Klingbeil & Renshaw, 2018). Työuupumuksen lievittämiseen tähtäävät interventiot saattavat myös jouduttaa hieman työhön palaamista (Perski ym. 2017). Interventioiden kehittämistyötä on kuitenkin syytä jatkaa, sillä työuupumuksen tutkimus ei ole perinteisesti keskittynyt oireiden lievittämiseen vaan ennemminkin syy-seuraus-suhteiden löytämiseen (Ahola ym., 2017).

Voidaan myös pohtia, voisiko ylisitoutumista lievittää tai ennaltaehkäistä interventioiden avulla. ERI -mallissa ylisitoutumisen ajatellaan olevan coping-keino (Siegrist, 1996; Siegrist & Li, 2016). Coping-keinot ovat persoonallisuuden tyypillisiä toimintatapoja, mutta kuitenkin dynaamisempia ja näin ollen alttiimpia muuttumaan kuin persoonallisuuden biologisperäiset piirteet (Amirkhan & Auyeung, 2007). Voidaankin alustavasti pohtia, voisiko ylisitoutumista ehkäistä havaitsemalla tämä coping-keinon käyttö hyvissä ajoin sekä opettamalla yksilölle adaptiivisempia coping-strategioita.

5.6 Yhteenveto

Tutkimus osoitti, että ylisitoutuminen on yhteydessä opettajien kokonaistyöuupumukseen sekä työuupumuksen osatekijöistä uupumusasteiseen väsymykseen ja kyynistyneeseen asenteeseen huolimatta iästä, sukupuolesta ja työvuosista opettajana. Näin ollen tutkimus antoi lisää tietoa opettajien ylisitoutumisen ja työuupumuksen yhteydestä, jota oli aiemmassa tutkimuksessa käsitelty vain vähän. Lisäksi tutkimus osoitti, että työuupumus on yleisempää nuoremmilla opettajilla, mikä on havaittu myös aiemmassa tutkimuksessa. Tutkimuksemme antaa näin ollen aihetta jatkotutkimukselle ja kiinnittää huomiota tärkeään ja ajankohtaiseen ilmiöön opettajien työelämässä. Tulosten perusteella suosittelemme, että jatkossa kiinnitettäisiin huomiota etenkin aloittelevien opettajien perehdyttämiseen ja adaptiivisten coping-strategioiden edistämiseen.

Lähteet

Ahola, K., Hakanen, J., Perhoniemi, R. & Mutanen, P. (2014). Relationship between burnout and depressive symptoms: A study using the person-centred approach. *Burnout Research*, 1(1), s. 29-37.

Ahola, K. & Hakanen, J. (2007). Job strain, burnout and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of affective disorders*, 104, s. 103–110.

Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A. & Lönnqvist, J. (2006). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: The Health2000 Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48, s. 1023–1030.

Ahola, K., Toppinen-Tanner, S. & Seppänen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *Burnout Research*, 4, s. 1-11.

Ahonen, G. (2013). Työhyvinvoinnin taloudellinen merkitys. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M., & Virtanen, S. (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoja työoloista ja työhyvinvoinnista*. s. 52-55. Helsinki: Työterveyslaitos.

Amirkhan, J. & Auyeung, B. (2007). Coping with stress across the lifespan: Absolute vs. relative changes in strategy. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 28, s. 298 – 317.

Armon, G., Shirom, A., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). On the nature of burnout- insomnia relationships: a prospective study of employed adults. *Journal of Psychosomatic Research*, 65(1), s. 5–12.

Arvidsson, I., Häkansson, C., Karlson, B., Björk, J. & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers – a cross-sectional analysis. *BMC Public Health* 16(1), s. 1-11.

Avanzi, L., Zaniboni, S.; Fraccaroli, F. & Balducci, C. (2013). The relation between overcommitment and burnout: Does it depend on employee job satisfaction? *Anxiety, Stress & Coping*, 27(4), s. 1-19.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), s. 273-285.

Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J. & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), s. 274-284.

Bauer, J., Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Seibt, R., Scheuch, K. & Wirsching, M. (2007). Working conditions, adverse events and mental health problems in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80, s. 442–449.

Bellingrath, S. & Kudielka, B.M. (2008). Effort-reward-imbalance and overcommitment are associated with hypothalamus-pituitary-adrenal (HPA) axis responses to acute psychosocial stress in healthy working school teachers. *Psychoneuroendocrinology*, 33(10), s. 1335-1343.

Bellingrath, S., Rohleder, N. & Kudielka, B.M. (2010). Healthy working school teachers with high effort-reward-imbalance and overcommitment show increased pro-inflammatory immune activity and a dampened innate immune defence. *Brain, Behavior, and Immunity*, 24(8), s. 1332-1339.

Cox, T. (1993) *Stress Research and Stress Management. Putting Theory to Work*. Lontoo: CRR.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, s. 499-512.

du Prel, J.B., Runeson-Broberg, R., Westerholm, P., Alfredsson, L., Fahlén, G., Knutsson, A., Nordin, M. & Peter, R. (2018). Work overcommitment: is it a trait or a state? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(1), s. 1 – 11.

Dragano, N., He, Y., Moebus, S., Jöckel, K-H. & Erbel, R. (2008). Two models of job stress and depressive symptoms. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43(1), s. 72-78.

Eddy, P., Heckenberg, R., Wertheim, E., Kent, S., & Wright, B. (2016). A systematic review and meta-analysis of the effort-reward imbalance model of workplace stress with indicators of immune function. *Journal of Psychosomatic Research*, 91, s. 1-8.

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), s. 449-468.

Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M. & Kinnunen, U. (2016). Overcommitment as a predictor of effort-reward imbalance: Evidence from an 8-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(4), s. 309-319.

García-Carmona, M., Marín, M.D. & Aguayo, R (2018). Burnout syndrome in secondary school teachers: A systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*, 22(1), s. 189-208.

Gluschkoff, K., Elovainio, M., Keltikangas-Järvinen, L., Hintsanen, M., Mullola, S. & Hintsala, T. (2016). Stressful psychosocial work environment, poor sleep, and depressive symptoms among primary school teachers. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14 (3), s. 462-481.

Gluschkoff, K. (2017a). *Psychosocial work characteristics, recovery, and health-related outcomes in teaching*. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Gluschkoff, K., Elovainio, M., Hintsanen, M., Mullola, S., Pulkki-Råback, L., Keltikangas-Järvinen, L. & Hintsanen, T. (2017b). Perfectionism and depressive symptoms: The effects of psychological detachment from work. *Personality and Individual Differences, 116*, s. 186-190.

Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, J. & Bakker, A. (2017). Burn and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), s. 354-364.

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), s. 495–513.

Hallsten, L. (1993). Burning out: A framework. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (toim.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis. s. 95-113.

Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis. *SAGE Open, 7*(1), s. 1-12.

Hill, A. P. & Curran, T. (2016). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review, 20*(3), s. 269-288.

Honkonen, T., Ahola, K., Pertovaara, M., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population—results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosomatic Research, 61*(1), s. 59-66.

Hultell, D., Melin, B. & Gustavsson, J. P. (2013). Getting personal with teacher burnout: A longitudinal study on the development of burnout using a person-based approach. *Teaching and Teacher Education, 32*, s. 75-86.

Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F. & Fouquereau, E. (2018). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health, 34*(5), s. 601-611.

Iancu, A., Rusu, A., Măroiu, C., Păcurar, R. & Maricuțoiu, L. (2018). The Effectiveness of Interventions Aimed at Reducing Teacher Burnout: A Meta-Analysis. *Educational Psychology Review, 30*(2), s. 373-396.

Ingersoll, R. & Smith, T. M. (2003). The wrong solution to the teacher shortage. *Keeping Good Teachers, 60*(8), s. 30–33.

Ingersoll, R. & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. *Review of Educational Research, 81*(2), s. 201-233.

Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology, 20*(2), s. 178-187.

Järvensivu, A. & Toivanen, M. (2013). Mielekäs työ osana elämää. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M., & Virtanen, S. (toim), *Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoja työoloista ja työhyvinvoinnista*, (s. 52-55). Helsinki: Työterveyslaitos.

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), s. 285-308.

Kaskisaari, M. (2004). Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumustutkimukseen. *Työelämän tutkimus, 1*(2), s. 25-35.

Kalimo, R. & Hakanen, J. (2000). Työuupumus. Teoksessa S. Virtanen (toim.), *Työ ja terveys Suomessa v. 2000*, (s. 199-126). Helsinki: Työterveyslaitos

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

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012-seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kinnunen, U.; Feldt, T. & Tarvainen, T. (2006). Ponnisteluiden ja palkkioiden epäsuosua työssä: Siegristin kyselyn rakenne johtajilla. *Työ ja ihminen* 20(2006), s. 5-21.

Kivekäs, T. & Ahola, K. (2013). Psykkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M., & Virtanen, S. (toim), *Työ ja terveys Suomessa 2012 – seurantatietoja työoloista ja työhyvinvoinnista*, (s. 52-55). Helsinki: Työterveyslaitos.

Klingbeil, D. A. & Renshaw, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for teachers: A meta-analysis of the emerging evidence base. *School psychology quarterly: the official journal of the Division of School Psychology*, 33(4), s. 501-511.

Komulainen, K. & Korhonen, M. (2018). The moral orders of work and health: a case of sick leave due to burnout. *Sociology of health & illness*, 41(2), s. 219-233.

Koskinen, S., Lundqvist, A., & Ristiluoma, N. (toim.). (2012). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa 2011*. Raportti 68, s. 41–43 & 247. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.

Launis, K. & Koli, A. (2005). Opettajien työhyvinvointi muutoksessa. *Työ ja ihminen*, 19(3), s. 350 – 366.

Lee, R. & Asforth, B. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), s. 123-133.

Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S. (2009). What Can Balance the Effort? Associations between Effort-Reward Imbalance, Overcommitment, and Affective Disorders in German Teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), s. 374-384.

Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. Teoksessa W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (toim.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, (s. 237–250). Washington, DC: Taylor & Francis.

Leiter, M. P & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), s. 297-308.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory (3. uudistettu painos.)*. Palo Alto, Kalifornia: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, s. 99-113.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), s. 103-11.

Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), s. 498-512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). JOB BURNOUT. *Annual Review of Psychology*, 52(1), s. 397-422.

McLean, L. & Connor, C. M. (2015). Depressive Symptoms in Third-Grade Teachers: Relations to Classroom Quality and Student Achievement. *Child Development*, 86(3), s. 945–954.

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and Risk of Type 2 Diabetes: A Prospective Study of Apparently Healthy Employed Persons. *Psychosomatic Medicine*, 68(6), s. 863-869.

Milkie, M., & Warner, C. (2011). Classroom Learning Environments and the Mental Health of First Grade Children. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(1), s. 4–22.

Mollenkopf, H., Marcellini, F., Ruoppila, I., Széman, Z. & Tacken, M. (toim.). (2005). *Enhancing mobility in later life. Personal coping, environmental resources and technical support. The out-of-home mobility of older adults in urban and rural regions of five European countries*. Amsterdam: IOS press.

Mutambudzi, M., Siegrist, J., Meyer, J. D & Li, J. (2018). Association between effort-reward imbalance and self-reported diabetes mellitus in older U.S. workers. *Journal of Psychosomatic Research*, 104, s. 61-64.

Nummenmaa, L. (2009). *Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät* (1. p., uud. laitos.). Helsinki: Tammi.

Oberle, E. & Schonert-Reichl, K.A. (2016). Stress Contagion in the Classroom? The Link Between Classroom Teacher Burnout and Morning Cortisol in Elementary School Students. *Social Science & Medicine*, 159, s. 30 – 37

Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi- katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004 - 2009*. Opetushallitus.

Perkiö-Mäkelä, M. (2010). Koulutus. Teoksessa Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim), *Työ ja terveys Suomessa 200*, (s. 234- 239). Sastamala: Työterveyslaitos.

Perski, O., Grossi, G., Perski, A. & Niemi, M. (2017). A systematic review and meta-analysis of tertiary interventions in clinical burnout. *Scandinavian Journal Of Psychology*, 58(6), s. 551-561.

Philp, M., Egan, S. & Kane, S. (2012). Perfectionism, over commitment to work, and burnout in employees seeking workplace counselling. *Australian Journal of Psychology*, 64(2), s. 68-74.

Preckel, D., von Känel, R., Kudielka, B. M. & Fischer, J. E. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78(2), s. 117-122.

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

Salmela-Aro, K., Tolvanen, A. & Nurmi, J-E. (2009). Achievement Strategies during University Studies Predict Early Career Burnout and Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), s. 162-172.

Salvagioni, D., Melanda, F., Mesas A., Gonzáles, A., Gabani, L. & de Andrade, S. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, 12(10)

Savage, M., Devine, F., Cunningham, N., Taylor, M., Li, Y., Hjellbrekke, J., Le Roux, B., Friedman, S. & Miles, A. (2013). A new model of social class? Findings from the BBC's great British class survey experiment. *Sociology*, 47, s. 219-250.

Schutte N., Toppinen S., Kalimo, R. & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBIGS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), s. 53-66.

Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Lontoo: Taylor & Francis.

Schaufeli, W., Martinez, M., Pinto, A., Marques, A. Salanova, M. & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students - a crossnational study, MBI-SS. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), s. 464-481.

Schaufeli, W., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Professional Burnout. Recent Developments in Theory and research*. Lontoo: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress and Coping*, 20(2), s. 177-196.

Shirom, A. (2003) Job-Related Burnout: A Review. Teoksessa Quick, J.C. & Tetrick, L.E (Toim)., *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association, Washington DC, s. 245-264.

Siegrist, J. (2008). Effort-reward imbalance and health in a globalized economy. *Scandinavian Journal of work, Environment & Health*, 34, s. 163- 168.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), s. 27- 41.

Siegrist, J. & Li, J. (2016). Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4), s. 432- 446.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*. 58(8), s. 1483-1499.

Siltala, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.

Sokka, L. (2017). *Burnout in the brain at work*. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Steinhardt, M. A., Smith Jaggars, S. E., Faulk, K. E., & Gloria, C. T. (2011). Chronic Work Stress and Depressive Symptoms: Assessing the Mediating Role of Teacher Burnout. *Stress and Health*, 27(5), s. 420–429.

Stoeber, J. & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(1), s. 37-53.

Syrjäläinen, E. (2002). *Eikö opettaja saisi jo opettaa? – koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus*. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Templeton, G. F. (2011). A Two-Step Approach for Transforming Continuous Variables to Normal: Implications and Recommendations for IS Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 28(1), s. 41-58.

Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., Zeltser, D., & Shapira, I. (2012). Burnout and Risk of Coronary Heart Disease: A Prospective Study of 8838 Employees. *Psychosomatic Medicine*, 74(8), s. 840-847.

Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R. & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5), s. 555-570.

van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort–reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60(5), s. 117-1131.

Violanti, J. M., Mnatsakanova, A., Andrew, M., Allison, P., Gu, J.K. & Fekedulegn, D. (2018). Effort–Reward Imbalance and Overcommitment at Work: Associations with Police Burnout. *Police Quarterly*, 21(4), s. 440-460.

Von Känel, R., Bellingrath, S. & Kudielka, B.M. (2009). Overcommitment but not Effort-Reward Imbalance Relates to Stress-Induced Coagulation Changes in Teachers. *Annals of Behavioral Medicine*, 37(1), s. 20-28.

Wang, Y., Ramos, A., Wu, H., Liu, L., Yang, X., Wang, J. & Wang, L. (2015). Relationship between occupational stress and burnout among Chinese teachers: a cross-sectional survey in Liaoning, China. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, s. 589–597.

Wilks, D. & Neto, F. (2013). Workplace Well-being, Gender and Age: Examining the ‘Double Jeopardy’ Effect. *Social Indicators Research*, 114(3), pp. 875-890.

Wirtz, P. H., Siegrist, J., Schuhmacher, A., Hoefels, S., Maier, W., Zobel, A.W., Domes, G. & Schwab, S. (2013). The association between overcommitment to work and depressive symptoms is moderated by the polymorphic region of the 5-HTT gene. *Psychiatry Research*, 208(2), s. 199-200.

Wolfram, M., Bellingrath, S., Feuerhahn, N. & Kudielka, B. (2013). Emotional exhaustion and overcommitment to work are differentially associated with hypothalamus–pituitary–adrenal (HPA) axis responses to a low-dose ACTH₁₋₂₄ (Synacthen) and dexamethasone–CRH test in healthy school teachers. *Stress*, 16(1), s. 54-64.

World Health Organization (1992). *The ICD-10 Classification of Mental and Behavioural Disorders: Clinical Descriptions and Diagnostic Guidelines*. Geneva: World Health Organization.

Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H. & Yang, Q. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), s. 701-708.

Zurlo, M. C., Pes, D. & Siegrist, J. (2010). Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 83(6), s. 665–674.