

Inka Seppänen ja Tiia Toivonen

# ENERGIANHALLINTASTRATEGIOIDEN YHTEYDET TYÖN IMUUN OPETUSTYÖSSÄ

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Kandidaatintutkielma  
Toukokuu 2020

# TIIVISTELMÄ

Inka Seppänen ja Tiia Toivonen: Energianhallintastrategioiden yhteydet työn imuun opetustyössä  
Kandidaatintutkielma  
Tampereen yliopisto  
Psykologian tutkinto-ohjelma  
Toukokuu 2020

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella energianhallintastrategioiden yhteyttä opettajien kokemaan työn imuun. Lisäksi tutkittiin, millaiset energianhallintastrategiat ovat yleisimmin käytettyjä opettajien keskuudessa. Tutkimuksessa energianhallintastrategioina tarkasteltiin mikrotaukoja ja työhön liittyviä strategioita. Työn imua tarkasteltiin puolestaan sen ydinolottuvuuksien eli tarmokkuuden ja omistautumisen kautta. Teoreettisesti tutkimus pohjautuu työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti, 2017) sekä voimavarojen säilyttämisteoriaan (Hobfoll, 1989), joiden perusteella energianhallintastrategioiden käytön oletettiin olevan yhteydessä runsaampaan työn imuun.

Tutkimuksessa hyödynnettiin vuonna 2017 kerättyä kyselyaineistoa ( $N = 909$ ), joka koostuu Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n jäsenistöön kuuluvista luokan-, erityis- ja erityisluokanopettajista, aineenopettajista sekä rehtoreista. Kyselyn vastausprosentti oli 26 prosenttia. Eri energianhallintastrategioiden yleisyyttä tarkasteltiin jakaumatietojen ja riippuvien otosten  $t$ -testin avulla. Energianhallintastrategioiden ja työn imun ulottuvuuksien välisten yhteyksien analysointiin käytettiin Pearsonin korrelaatiokerrointa ja hierarkkista regressioanalyysia.

Tutkimus osoitti opettajien käyttävän useammin työhön liittyviä strategioita kuin mikrotaukoja. Opettajien keskuudessa eniten käytetty energianhallintastrategia oli vain kaikkein tärkeimpiin tehtäviin keskittyminen, kun taas vähiten opettajat käyttivät työtehtävien vaihtamiseen liittyviä strategioita. Mikrotaukojen havaittiin olevan hypoteesin mukaisesti positiivisesti yhteydessä molempiin työn imun ulottuvuuksiin. Sen sijaan työhön liittyvien strategioiden havaittiin olevan hypoteesin vastaisesti yhteydessä sekä vähäisempään tarmokkuuteen että vähäisempään omistautumiseen.

Tutkimuksen perusteella mikrotaukojen pitäminen vaikuttaa olevan yhteydessä runsaampaan koettuun työn imuun ja siten parempaan työhyvinvointiin. Opettajista kuitenkin vain pieni osa käyttää työssään mikrotaukoja usein, joten olisi syytä selvittää, miten opettajat voisivat pitää enemmän mikrotaukoja työpäiviensä aikana.

Avainsanat: energianhallintastrategiat, mikrotauot, työn imu, työhyvinvointi, työn vaatimukset ja voimavarat, voimavarojen säilyttäminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla

## SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO .....	1
Energianhallintastrategioiden yhteydet työhyvinvointiin.....	2
Työn imu työhyvinvoinnin kuvaajana ja yhteydet työn vaatimusten ja voimavarojen malliin.....	4
Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit.....	6
AINEISTO JA MENETELMÄT.....	7
Tutkittavat ja aineiston keruu.....	7
Mittarit ja muuttujat.....	8
Aineiston analyysi .....	9
TULOKSET.....	10
Energianhallintastrategioiden ja työn imun yleisyys.....	10
Energianhallintastrategioiden yhteydet työn imuun.....	11
POHDINTA.....	13
Päätulokset .....	14
Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimustarpeet .....	16
Johtopäätökset .....	18
LÄHTEET .....	19

## JOHDANTO

Nykypäivänä useaa työtä voidaan kuvailla henkisesti kuormittavaksi. Erityisesti opettajien työtä pidetään yleisesti kuormittavana ja stressaavana (Skaalvik & Skaalvik, 2017). Skaalvik ja Skaalvik (2018) havaitsivat esimerkiksi, että opetustyön vaatimukset, kuten aikapaineet, työrauhaan liittyvät ongelmat ja oppilaiden alhainen motivaatio, ennustivat voimakkaasti opettajien heikompaa hyvinvointia. Tilastokeskuksen uusimman työolotutkimuksen mukaan myös muut nykypäivän työelämää kuvaavat ilmiöt, kuten työn ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen, tietotekniset taitovaatimukset sekä työn epävarmuus, aiheuttavat kuormitusta työntekijöille (Sutela, Pärnänen, & Keyriläinen, 2019). Koska kuormittavassa ja stressaavassa työssä palautuminen on koetuksella (Sonntag, 2018), on tärkeää tutkia ja ymmärtää niitä mekanismeja, joiden avulla palautumista voidaan edistää ja työntekijöiden hyvinvointia lisätä.

Työstä palautuminen voidaan määritellä prosessina, jonka aikana työntekijän ehtyneet voimavarat täydentyvät (Zijlstra & Sonntag, 2006). Tässä tutkimuksessa keskeisenä voimavarana tarkastellaan energiaa, jota työntekijät pyrkivät uudistamaan ja säilyttämään työssään. Fritz, Lam ja Spreitzer (2011) ovat todenneet, että työntekijöiden energia on kuin polttoainetta, jonka avulla organisaatiot voivat toimia menestyksekkäästi. Schippersin ja Hogenesin (2011) mukaan energiset ihmiset saavuttavat tavoitteensa aiemmin ja nauttivat matkastaan kohti näitä tavoitteita enemmän kuin he, jotka eivät ole energisiä. Siksi työntekijöiden energiaa voidaan pitää tärkeänä voimavarana työssä. Kun kuormitustekijät ja työn vaatimukset kuluttavat työntekijöiden energiavarastoja, työntekijöiden täytyy ottaa käyttöön erilaisia energianhallintastrategioita, joiden avulla energiavarastojen hupenemista voidaan hidastaa (Fritz ym., 2011).

Yleisesti tiedetään, että palautuminen ja siihen liittyvä energiavarastojen täydentyminen on erityisen tärkeää työssä jaksamiselle ja kuormittavista tekijöistä selviämiseksi. Koska palautumista koskeva tutkimus on keskittynyt pääosin työpäivän jälkeen tapahtuvaan palautumiseen ja sen työhyvinvointiyhteyksiin (Sonntag, Venz, & Casper, 2017), on perusteltua tutkia jo työpäivän aikana käytettyjen energianhallintastrategioiden yhteyksiä työhyvinvointiin. Lisäksi on tärkeää löytää sellaisia keinoja, joiden avulla voidaan lisätä työntekijöiden hyvinvointia työssä ja välttää uupumista. Teoreettisesti tutkimuksemme perustuu työn vaatimusten ja voimavarojen malliin (Bakker & Demerouti, 2017) sekä voimavarojen säilyttämisteoriaan (Hobfoll, 1989), joissa molemmissa korostuvat yksilön ja työn voimavarat. Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää, mitkä energianhallintastrategiat ovat käytetyimpiä opettajien keskuudessa ja miten erilaiset

energianhallintastrategiat ovat yhteydessä työhyvinvointiin, jota tässä tutkimuksessa tarkastelemme työn imun näkökulmasta.

## **Energianhallintastrategioiden yhteydet työhyvinvointiin**

Fritz ja kumppanit (2011) ovat ensimmäisinä esitelleet energianhallintastrategioiden käsitteen. He ovat jakaneet energianhallintastrategiat kahteen ryhmään: mikrotaukoihin (engl. *micro-breaks*) ja työhön liittyviin strategioihin (engl. *work-related strategies*). Mikrotauot ovat lyhyitä taukoja, jotka eivät suoraan liity työn tekemiseen (Fritz ym., 2011) ja ne voivat sisältää esimerkiksi syömistä, juomista, kävelyä tai henkilökohtaisten sähköpostien tarkastamista. Työhön liittyviä strategioita ovat puolestaan esimerkiksi työtehtävän vaihtaminen, tehtävälistan tekeminen ja työkaverin auttaminen. Fritzin ja muiden innoittaman tutkimussuunnan myötä myös tuoreemmissa tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan energianhallintastrategioita nimenomaan näihin kahteen kategoriaan jaotellen.

Energianhallintastrategioiden ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä voidaan selittää Hobfollin (2002) lanseeraaman, voimavarojen säilyttämisteoriaan perustuvan ”voimavaravaunujen” käsitteen (engl. *resource caravans*) avulla. Teorian mukaan ihmisillä on pyrkimyksenä saavuttaa ja ylläpitää voimavaroja, joita ovat aineelliset objektit, olosuhteet, henkilökohtaiset ominaisuudet sekä energian muodot (Hobfoll, 1989). Ensinnäkin Hobfollin (2002) mukaan ihmiset pyrkivät hankkimaan, säilyttämään, suojaamaan ja edistämään voimavarojaan biologisilla, kognitiivisilla ja sosiaalisilla osa-alueilla. Näin ollen työntekijät ovat motivoituneita suojelemaan energiaansa työssä – onhan energia yksi tärkeä työntekijöiden henkilökohtainen voimavara. Työntekijät myös pyrkivät edistämään olosuhteitaan siten, että energian säilyttäminen olisi helpompaa ja että he olisivat vähemmän alttiita voimavarojen menettämiselle. Toisekseen Hobfollin (2002) mukaan voimavarojen myötä ihmiset kohtaavat epätodennäköisemmin stressaavia tilanteita, jotka voisivat vaikuttaa psykologiseen ja fyysiseen työhyvinvointiin negatiivisesti. Ne työntekijät, jotka käyttävät energianhallintastrategioita, pystyvät siis paremmin välttämään stressaavia tilanteita ja kohdentamaan säilyneet voimavarat työhyvinvoinnin kehittämiseen ja kasvuun sen sijaan, että he käyttäisivät energiaa suojautuakseen stressaavilta tilanteilta. Kolmanneksi Hobfollin mukaan voimavarat myös auttavat ihmisiä ratkomaan ongelmia stressaavissa tilanteissa. Energianhallintastrategioita käyttävien työntekijöiden tulisi siis paremmin kyetä selviämään stressaavista tilanteista ja työn vaatimuksista, sillä heillä on todennäköisesti hallussaan jo valmiiksi

sellaisia strategioita, jotka sopivat stressaavan tilanteen vaatimukseen (ks. Zacher, Brailsford, & Parker, 2014).

Aiemmat tutkimustulokset energianhallintastrategioiden ja erilaisten työhyvinvointia kuvaavien käsitteiden välillä ovat hieman ristiriitaisia. Mikrotaukojen osalta Fritz työtovereineen (2011) havaitsivat poikkileikkaustutkimuksessa mikrotaukojen vähentävän työntekijöiden elinvoimaisuutta ja lisäävän väsymystä, mutta Zacherin ja muiden (2014) päiväkirjatutkimus ei replikoinut tätä tulosta. Sen sijaan Zacher kumppaneineen (2014) havaitsivat, että mikrotauoet vähensivät väsymystä ja kasvattivat elinvoimaisuutta työpäivän aikana. Kim, Park ja Headrick (2018) havaitsivat päiväkirjatutkimuksessaan mikrotaukojen ennustavan positiivista tunnetilaa työssä myyntialan työntekijöillä, ja positiivinen tunnetila lisäsi myyntisuoriutumista niillä, joiden työn imun kokemukset olivat matalat. Sen sijaan Kimin, Parkin ja Niun (2017) päiväkirjatutkimuksessa kognitiiviset aktiviteetit mikrotaukoina (esim. lyhyiden lehtiartikkeleiden lukeminen tai Internetin selailu) jopa lisäsivät työn vaatimusten vaikutusta työpäivän jälkeen koettuun negatiiviseen tunnetilaan. Toisaalta mikrotaukojen on myös todettu ennustavan suoraan esimerkiksi työn imua intensiivisessä päiväkirjatutkimuksessa (Kühnel, Zacher, de Bloom, & Bledow, 2017). Erot tutkimustulosten välillä saattavat johtua erilaisista käytetyistä tutkimusasetelmista ja siitä, millaisia mikrotaukoja on tutkittu.

Useissa etenkin poikkileikkaustutkimuksissa on havaittu, että työhön liittyvät energianhallintastrategiat ovat positiivisesti yhteydessä hyvinvointiin, kuten elinvoimaisuuteen (Fritz ym., 2011) sekä itseraportoituun terveyteen, työn imuun ja työssä suoriutumiseen (de Bloom, Kinnunen, & Korpela, 2015). Kinnunen, Feldt, de Bloom ja Korpela (2015) havaitsivat energianhallintastrategioiden profiileja koskevassa kyselytutkimuksessaan, että aktiivisesti käytetyt työhön liittyvät strategiat ja fyysiset mikrotauoet esiintyivät usein yhdessä ja olivat yhteydessä hyvinvointiin sekä energiatasojen kuvaaviin käsitteisiin, kuten tarmokkuuteen ja elinvoimaisuuteen.

Parker, Zacher, de Bloom, Verton ja Lentink (2017) ovat puolestaan tutkineet kvantitatiivisella päiväkirjatutkimuksella erilaisten työhön liittyvien energianhallintastrategioiden yhteyttä työhyvinvointiin päivittäisellä tasolla. He jaottelivat työhön liittyvät energianhallintastrategiat (1) prososiaalisiin strategioihin, kuten työkaverin auttamiseen, (2) organisoiviin strategioihin, kuten tehtävälisan tekemiseen sekä (3) tarkoituksellisuuteen liittyviin strategioihin, jollaisia ovat esimerkiksi omien työtehtävien pohtiminen ja laajemman merkityksen etsiminen työstä. Hyödynnetty tutkimusasetelma poikkesi esimerkiksi de Bloomin ja muiden (2015) sekä Kinnusen työtovereineen (2015) käyttämistä asetelmista siten, että siinä työhön liittyviä energianhallintastrategioita tutkittiin erilaisiin strategialuokkiin jaotellen.

Parker kumppaneineen (2017) havaitsivat, että prososiaalinen energianhallinta, esimerkiksi työkaverin auttaminen, oli yhteydessä työtyytyväisyyteen. Kun työn vaatimukset olivat korkeat, työntekijät olivat myös vähemmän emotionaalisesti uupuneita, kun he käyttivät prososiaalisia strategioita. Myös de Bloomin ja muiden (2015) tutkimuksessa havaittiin, että erityisen hyödyllistä työntekijöiden palautumisen kokemuksille oli prososiaalisen käyttäytymisen ilmentäminen työssä. Organisoivilla energianhallintastrategioilla ei sen sijaan ollut Parkerin ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa päävaikutuksia työhyvinvointiin, vaan hypoteesien vastaisesti niiden käyttö oli yhteydessä vähempään työtyytyväisyyteen ja korkeampaan emotionaaliseen uupumukseen silloin, kun työn vaatimukset olivat korkeat. Koska muissa tutkimuksissa organisointistrategioita ja prososiaalisia strategioita ei ole eroteltu toisistaan (esim. de Bloom ym., 2015; Kinnunen ym., 2015), on organisointistrategioiden omaa vaikutusta ollut vaikea selvittää. Myös tarkoituksellisuuteen liittyvät strategiat olivat tutkijoiden hypoteesien vastaisesti positiivisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen silloin, kun työn vaatimukset olivat matalat. Parkerin ja työryhmän (2017) tutkimustulokset kuitenkin näyttävät, että voimavaroihin investoiminen, jollaisena energianhallinta voidaan nähdä, vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin enemmän tai vähemmän riippuen käytetystä strategiasta sekä voimavaroihin kohdistuvista vaatimuksista.

Aiempien energianhallintastrategioita koskevien tutkimusten tulokset ovat siis olleet ristiriitaisia. Mikrotaukojen on havaittu olevan yhteydessä paitsi työn imuun ja elinvoimaisuuteen, myös väsymykseen ja negatiiviseen tunnetilaan. Tulosten vaihtelevuuteen voi vaikuttaa se, millaisia mikrotaukoja tutkimuksissa on tarkasteltu. Myös työhön liittyvät energianhallintastrategiat ovat olleet yhteydessä esimerkiksi työn imuun ja elinvoimaisuuteen, mutta poikkeaviakin tuloksia on saatu yksittäisten strategialuokkien osalta.

## **Työn imu työhyvinvoinnin kuvaajana ja yhteydet työn vaatimusten ja voimavarojen malliin**

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia tarkastellaan työn imun käsitteen avulla. Työn imu on vasta 2000-luvulla työhyvinvointitutkimuksessa yleistynyt, työuupumuksen vastakohtaksi syntynyt käsite, jonka määritelmästä ei vielä ole päästy täyteen yhteisymmärrykseen. Yleisimmin on käytetty Schaufelin, Salanovan, González-Roman ja Bakkerin (2002) määritelmää, jonka mukaan työn imu (engl. *work engagement*) on jatkuva ja kokonaisvaltainen työhön liittyvä positiivinen ja tyydyttävä mielentila, jota kuvastavat tarmokkuuden (engl. *vigor*), omistautumisen (engl. *dedication*) sekä työhön uppoutumisen (engl. *absorption*) kokemukset. Työryhmän mukaan tarmokkuutta kuvastavat

työskentelyn aikainen energisyys, halu panostaa työhön sekä sinnikkyys myös hankaluuksia kohdatessa. Omistautuminen määritellään työhön liittyvän merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiroituneisuuden, ylpeyden ja haastavuuden kokemuksena. Työhön uppoutumisella tarkoitetaan täyden keskittyneisyyden ja työhön syventyneisyyden tilaa, jossa aika tuntuu kuluvan nopeasti ja työstä irrottautuminen on haastavaa. Työn imu ja työuupumus ovat Schaufelin ja kumppaneiden (2002) määritelmässä vastakkaisia ja toisistaan irrallisia kokemuksia, joita ei voida mitata samalla mittarilla.

Työn imun määrittelyssä on Bakkerin, Schaufelin, Leiterin ja Tarisin (2008) mukaan päädytty yhteisymmärrykseen siitä, että työn imua kuvaavat tarmokkuus ja omistautuminen sekä työuupumusta kuvaavat uupuminen ja kyynisyys asettuvat energia- ja identifikaatiojatkumoiden eri päihin. Vielä ei kuitenkaan ole selvyyttä siitä, onko työhön uppoutuminen työn imun ydinosa vai energisyyden ja identifioitumisen lopputulos (Bakker ym., 2008). Lisäksi työryhmän mukaan on vielä epäselvää, onko ammatillinen tehokkuus (engl. *professional efficacy*) työuupumuksen vai työn imun osa-alue. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan energianhallintastrategioiden yhteyksiä työn imun ydinulottuvuuksiin eli tarmokkuuteen ja omistautumiseen.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (engl. *Job Demands–Resources model*) mukaan työn piirteet voidaan luokitella työn vaatimuksiin ja voimavaroihin (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Schaufeli ja Bakker (2004) määrittelevät työn voimavarat ja työn vaatimukset tietynlaisina fyysisinä, psykologisina, sosiaalisina tai työyhteisöön liittyvinä tekijöinä. Työn voimavarat ovat sellaisia tekijöitä, jotka (1) vähentävät työn vaatimuksia ja niihin liittyviä fysiologisia tai psykologisia kustannuksia, (2) ovat avuksi työtavoitteiden saavuttamisessa tai (3) edistävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä. Työn vaatimukset ovat tekijöitä, jotka edellyttävät fyysisen tai psykologisen ponnistelun ylläpitämistä, ja siten niihin liittyy tiettyjä fysiologisia ja psykologisia kustannuksia (Schaufeli & Bakker, 2004). Mallin mukaan henkilökohtaisilla voimavaroilla voi olla samankaltainen rooli kuin työn voimavaroilla (Bakker & Demerouti, 2017). Henkilökohtaisilla voimavaroilla viitataan työntekijän uskomuksiin siitä, kuinka paljon hän voi vaikuttaa ympäristöönsä (Bakker & Demerouti, 2017).

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallissa esitetään motivaatiopoluksi nimetty prosessi, jossa työn voimavarat selittävät työn imua (Demerouti ym., 2001). Motivaatiopolun mukaan työn voimavarat edistävät sekä työntekijän sisäistä että ulkoista motivaatiota. Sisäisessä motivaatiossa keskiössä ovat henkinen kasvu, oppiminen ja kehittyminen työssä, kun taas ulkoista motivaatiota kuvaavat välineellinen hyöty ja apu työn tavoitteiden saavuttamisessa. Edistämällä työntekijän inhimillisten perustarpeiden tyydyttymistä ja työn tavoitteiden saavuttamista voimavarat saavat aikaan työn imun kokemuksen (Hakanen, 2004, 257–258).



Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin uudistetussa versiossa huomioidaan motivaation vaikutus käytettyihin työn tuunauksen strategioihin (Bakker & Demerouti, 2017). Työn tuunauksella tarkoitetaan sellaisia keinoja, joilla työntekijät muokkaavat työtehtäviään, työhön liittyvää sosiaalista vuorovaikutusta sekä sitä, miten he arvioivat ja kokevat työnsä (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Tämän määritelmän mukaan energianhallintastrategiat voidaan nähdä tietynlaisina työn tuunauksen keinoina. Prososiaalinen energianhallinta vaikuttaa sosiaaliseen kanssakäymiseen työpaikalla, organisoivat energianhallintastrategiat ovat tapoja muokata työtehtäviä ja tarkoituksellisuuteen liittyvät energianhallintastrategiat vaikuttavat työntekijän kokemukseen omasta työstään. Uudistettu työn vaatimusten ja voimavarojen malli ehdottaa, että työstään motivoituneet työntekijät käyttävät todennäköisesti työn tuunauksen keinoja (Bakker & Demerouti, 2017). Työn tuunaaminen puolestaan lisää henkilökohtaisia voimavaroja ja kasvattaa motivaatiota. Täten energianhallinnan voisi odottaa olevan yhteydessä työn imuun motivaatiopolun välityksellä.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan runsaat voimavarat ennustavat työn imua (Bakker & Demerouti, 2017). Maslachin, Schaufelin ja Leiterin (2001) mukaan työn imu ja työuupumus ovat yhteydessä työn eri piirteisiin: työuupumus on yhteydessä työn korkeisiin vaatimuksiin ja työn imua voidaan ennustaa työn voimavaroilla. Tämä on myös työn vaatimusten ja voimavarojen mallin näkemys. Koska energia ja energianhallintastrategiat voidaan tulkita työntekijän henkilökohtaiseksi voimavaraksi, ollaan tässä tutkimuksessa kiinnostuneita energianhallintastrategioiden yhteyksistä työhyvinvointiin työn imun näkökulmasta työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolun mukaisesti.

## **Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit**

Etsimme tutkimuksessamme vastausta kahteen kysymykseen: (1) Minkä tyyppiset mikrotautot ja työhön liittyvät energianhallintastrategiat ovat yleisimmin käytettyjä opettajien keskuudessa? (2) Miten nämä energianhallintastrategiat ovat yhteydessä työn imuun?

Edellä kuvattujen tutkimustulosten, työn vaatimusten ja voimavarojen mallin sekä voimavarojen säilyttämisteorian pohjalta oletamme, että sekä mikrotautot että työhön liittyvät energianhallintastrategiat ovat positiivisesti yhteydessä koettuun työn imuun.

## AINEISTO JA MENETELMÄT

### Tutkittavat ja aineiston keruu

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena toukokuussa 2017 yhteistyössä Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n kanssa. OAJ lähetti elektronisen kyselyn sähköpostitse osallistujille. Suomalaisista opettajista yli 95 % on OAJ:n jäseniä, ja se on maamme kuudenneksi suurin ammattijärjestö (OAJ, 2015). Kysely lähetettiin kaiken kaikkiaan 3500 opettajalle ympäri maata: 1500 luokanopettajalle, 1500 aineenopettajalle ja 500 rehtorille siten, että luokanopettajien ja aineenopettajien ryhmissä kysely lähetettiin 500 alle 45-vuotiaalle, 500 45–55-vuotiaalle ja 500 yli 55-vuotiaalle opettajalle. Otosta täydennettiin 224 opettajalla palautuneiden viestien osalta, ts. mikäli sähköpostiosoite ei ollut toimiva, otokseen valittiin uusi vastaaja, joka edusti alkuperäistä opettaja- ja ikäryhmää.

Lopulta kyselyyn saatiin 909 vastausta kahden muistutuksen jälkeen, joten vastausprosentti oli 26 (909/3500). Parhaiten kyselyyn vastasivat luokanopettajat (30 %), toiseksi parhaiten rehtorit (28 %) ja heikoiten aineenopettajat (21 %). Ikäryhmittäin vähiten vastanneita oli alle 45-vuotiaissa (22 %). Vastaajien keski-ikä oli 51 vuotta. Kyselyyn vastanneista 78 % oli naisia ja loput miehiä. Vastaajista 49 % oli luokan-, erityis- tai erityisluokanopettajia, 35 % aineenopettajia ja 16 % rehtoreita. Vastaajista 86 prosentilla työsuhde oli pysyvä tai toistaiseksi voimassa oleva, ja 14 prosentilla työsuhde oli määräaikainen tai tilapäinen. Vastaajista 26 % oli työskennellyt nykyisen työnantajansa palveluksessa alle 10 vuotta, 25 % oli työskennellyt 11–20 vuotta, 36 % oli työskennellyt 21–30 vuotta ja 13 % oli työskennellyt yli 31 vuotta. Vastaajien keskimääräinen työaika viikossa oli 37 tuntia. Verrattaessa tutkimukseen osallistuneita OAJ:n jäsenrekisteritietoihin tutkimukseen osallistujat olivat vanhempia, useammin naisia ja useammin aineenopettajia kuin luokan- ja aineenopettajat OAJ:n jäsenistössä (Virtanen, Perko, Törnroos, de Bloom, & Kinnunen, 2019).

## Mittarit ja muuttujat

*Energianhallintastrategioita* tutkittiin mittarilla, joka oli mukaelma Fritzin ja kollegoiden (2011) alkuperäisestä mittarista. Energianhallintastrategioita kartoitettiin kysymyksellä ”Jos huomaat, että sinun on vaikea keskittyä, tunnet itsesi väsyneeksi tai ärtyneeksi työskennellessäsi koulussa, kuinka usein teet alla listattuja asioita, jotta sinulla olisi parempi olo ja tuntisit itsesi jälleen energiseksi?”. Tutkittavat arvioivat 11 väittämää viisiportaisella asteikolla (1 = erittäin harvoin tai en lainkaan; 2 = melko harvoin; 3 = joskus; 4 = melko usein; ja 5 = erittäin usein tai päivittäin). Väittämistä viisi kuvaa työhön liittyviä energianhallintastrategioita, jotka määriteltiin strategioiksi, jotka liittyvät työtehtävien keventämiseen tai rajaamiseen (esim. ”Vaihdat vähemmän vaativaan työtehtävään”; ”Hidastat työskentelyn tahtia”). Kuusi väittämää liittyy mikrotaucoihin, joilla viitattiin lyhytkestoiseen työhön liittymättömään tekemiseen (esim. ”Rentoutat kehosi”; ”Syöt tai juot jotakin”). Kaikki väittämät ovat esillä taulukossa 1. Muodostimme energianhallintastrategioista kaksi keskiarvosummamuuttujaa, joista toinen sisältää työhön liittyvät energianhallintastrategiat ja toinen mikrotaucoihin luokitellut strategiat. Työhön liittyvien energianhallintastrategioiden ( $\alpha = .80$ ) ja mikrotaucoihin liittyvien energianhallintastrategioiden ( $\alpha = .71$ ) keskiarvosummamuuttujien reliabiliteetit (Cronbachin alfa) olivat yli .70, joten reliabiliteettikertoimien perusteella summamuuttujia voidaan pitää luotettavina.

*Työn imun* kokemusta kartoitettiin kysymyksellä ”Kuinka usein sinulla on seuraavien väittämien kaltaisia tunteita tai ajatuksia?”. Kysymyksen kuusi väittämää perustuvat Schaufelin, Bakkerin ja Salanovan (2006) kehittämään lyhennettyyn työn imun mittariin. Tarmokkuutta kuvasivat väittämät ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, ”Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni” sekä ”Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin”. Omistautumista kuvasivat väittämät ”Olen innostunut työstäni”, ”Työni inspiroi minua” ja ”Olen ylpeä työstäni”. Vastaajat arvioivat väittämiä seitsemänportaisella asteikolla (1 = en koskaan; 2 = muutaman kerran vuodessa; 3 = kerran kuussa; 4 = muutaman kerran kuussa; 5 = kerran viikossa; 6 = muutaman kerran viikossa; ja 7 = päivittäin). Työn imun ulottuvuuksia kuvaavat väittämät yhdistettiin kahdeksi keskiarvosummamuuttujaksi. Tarmokkuuden ( $\alpha = .90$ ) ja omistautumisen ( $\alpha = .89$ ) keskiarvosummamuuttujien reliabiliteettikertoimien tarkastelun perusteella muuttujia voidaan pitää luotettavina.

*Taustatekijöistä* kontrolloimme iän, sukupuolen ja ammattinimikkeen vaikutukset. Aiemmissä tutkimuksissa iän on havaittu vaikuttavan työn imun kokemuksiin siten, että vanhemmat ihmiset kokevat enemmän työn imua (Lepistö ym., 2018; Leiter, Jackson, & Shaughnessy, 2009).

Myös naisten on havaittu kokevan työn imua enemmän kuin miesten (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Lepistö ym., 2018), joskin Prinsin ja kollegoiden (2010) tutkimuksessa saatiin vastakkainen tulos: miehet kokivat naisia enemmän työn imua, erityisesti tarmokkuutta. Eroja on havaittu myös eri ammattien välillä (Hakanen, 2009), mikä vuoksi otimme huomioon myös ammattinimikkeen.

Tutkimuksessamme käytetään ikää jatkuvana ja sukupuolta kaksiluokkaisena (1 = nainen, 2 = mies) muuttujana. Ammattinimike ryhmiteltiin siten, että luokan-, erityis-, erityisluokan- ja aineenopettajat muodostivat oman luokkansa (1) ja rehtorit sekä muut esimiesasemassa olevat omansa (2).

## **Aineiston analyysi**

Käytettyjen energianhallintastrategioiden yleisyyttä tarkasteltiin jakaumatietojen (keskiarvo, keskihajonta ja prosenttiosuus) avulla. Niiden yleisyyden tarkastelemiseksi luokittelimme energianhallintastrategioita kuvaavat muuttujat kaksiluokkaisiksi siten, että vastausvaihtoehdot 1–3 luokiteltiin kategoriaan ”enintään harvoin” ja vaihtoehdot 4–5 kategoriaan ”vähintään usein”. Lisäksi tutkittiin riippuvien otosten *t*-testillä, käyttävätkö opettajat useammin työhön liittyviä energianhallintastrategioita vai mikrotaukoja. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla, ja niiden yhteistä selitysvoimaa erikseen tarmokkuuteen ja omistautumiseen tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Ensimmäisessä vaiheessa regressiomalleihin lisättiin selittäväksi taustamuuttujaksi ainoastaan ammattinimike, sillä se oli ainoa työn imun ulottuvuuksiin korreloiva taustamuuttuja. Toisessa vaiheessa malleihin lisättiin käytettyjä energianhallintastrategioita kuvaavat työhön liittyvät muuttujat ja mikrotauot.

Regressioanalyysin taustaoletuksiin kuuluu oletus riippuvien muuttujien normaalijakautuneisuudesta. Aineistossamme työn imun ulottuvuudet eli tarmokkuus ja omistautuminen eivät noudattaneet täysin normaalijakaumaa, mutta tämä ei ole suuri ongelma, sillä on havaittu, että isoissa otoksissa regressioanalyysin tulokset ovat lähes yhtä tarkkoja myös muilla jatkuvilla jakaumilla (Lumley, Diehr, Emerson, & Chen, 2002). Selittävien muuttujien multikollineaarisuutta tarkastelimme toleranssin ja VIF-arvojen avulla, joiden perusteella aineistossa ei vaikuttanut olevan multikollineaarisuusongelmaa. Residuaalien hajontakuvioiden tarkastelussa kävi ilmi, että oletukset residuaalien normaaliudesta, homoskedastisuudesta ja lineaarisuudesta eivät täysin toteutuneet. Tämä voi heikentää regressioanalyysin tuloksia, muttei kuitenkaan mitätöi niitä.

## TULOKSET

### Energianhallintastrategioiden ja työn imun yleisyys

Tutkimuksen ensimmäisenä tavoitteena oli selvittää, minkä tyyppiset energianhallintastrategiat ovat yleisimmin käytettyjä opettajien keskuudessa. Työhön liittyvien strategioiden summamuuttujan keskiarvo ( $ka = 2.60$ ) oli suurempi kuin mikrotaukojen keskiarvo ( $ka = 2.48$ ), ja ero osoittautui riippuvien otosten  $t$ -testillä merkitseväksi ( $t(883) = 4.743, p < .001$ ). Näin ollen opettajat käyttävät työssään enemmän työhön liittyviä energianhallintastrategioita kuin mikrotaukoja.

Taulukossa 1 on eritelty, kuinka usein kutakin yksittäistä energianhallintastrategiaa vastaajat arvioivat käyttävänsä. Kaikkein yleisimmin käytetty energianhallintastrategia oli vain kaikkein tärkeimpiin tehtäviin keskittyminen, joka on työhön liittyvä strategia. Jopa 41.4 % vastaajista vastasi käyttävänsä tärkeimpiin tehtäviin keskittymisen strategiaa usein. Työhön liittyvistä strategioista vähiten käytettiin vähemmän vaativaan työtehtävään vaihtamista, jota 8.7 % vastaajista käytti usein, ja mieluisampaan työtehtävään vaihtamista, jota vain 8.2 % vastaajista arvioi käyttävänsä usein. Nämä työtehtävän vaihtamiseen liittyvät strategiat olivat kaikkien tutkittujen energianhallintastrategioiden joukosta vähiten käytettyjä.

Mikrotaukoihin luokitelluista yksittäisistä energianhallintastrategioista yleisimmin käytetty strategia oli syöminen tai juominen, jota 25.9 % vastaajista arvioi käyttävänsä usein. Syöminen tai juominen oli myös kaikista tutkituista energianhallintastrategioista toiseksi eniten käytetty strategia. Vähiten käytetyt mikrotaukoihin luokitellut strategiat olivat fyysinen tekeminen ja kehon rentouttaminen, joita kumpaakin 13.5 % vastaajista vastasi käyttävänsä usein.

Vastaajista 60.2 % arvioi kokevansa tarmokkuuden kokemuksia muutaman kerran viikossa tai päivittäin ja vain 4.2 % vastaajista koki tarmokkuutta muutaman kerran vuodessa tai ei koskaan. Omistautumisen kokemuksia muutaman kerran viikossa tai päivittäin arvioi kokevansa 68.7 % vastaajista. Ei koskaan tai muutaman kerran vuodessa omistautumisen kokemuksia koki 1.9 % vastaajista.

TAULUKKO 1. Käytettyjen energianhallintastrategioiden yleisyys (*ka, kh, %*)

Kuinka usein teet alla listattuja asioita, jotta sinulla olisi parempi olo ja tuntisit itsesi jälleen energiseksi?	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	Harvoin %	Usein %
<i>Työhön liittyvät strategiat</i>				
Keskityt vain kaikkein tärkeimpiin tehtäviin	3.25	0.88	58.6	41.4
Alennat työtavoitteita siltä päivältä	2.71	0.83	85.3	14.7
Hidastat työskentelyn tahtia	2.50	0.86	89.1	10.9
Vaihdat työtehtävään, joka on mielisempi	2.32	0.92	91.8	8.2
Vaihdat vähemmän vaativaan työtehtävään	2.20	0.98	91.3	8.7
<i>Mikrotauat</i>				
Syöt tai juot jotakin	2.88	0.98	74.1	25.9
Mietit työsi kivoja puolia	2.53	0.93	86.4	13.6
Mietit yksityiselämäsi kivoja puolia	2.53	1.09	82.4	17.6
Teet jotakin työhön liittymätöntä hetken	2.43	1.03	85.6	14.4
Rentoutat kehosi	2.31	1.07	86.5	13.5
Teet jotakin fyysistä	2.18	1.12	86.5	13.5

### Energianhallintastrategioiden yhteydet työn imuun

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli selvittää, miten energianhallintastrategiat ovat yhteydessä työn imuun. Muuttujien väliset korrelaatiot on esitetty taulukossa 2. Työhön liittyvät strategiat ja mikrotauat korreloivat tilastollisesti merkitsevästi keskenään ( $r = .35$ ). Energianhallintastrategioista ainoastaan mikrotauat korreloivat tilastollisesti merkitsevästi työn imun ulottuvuuksien eli tarmokkuuden ( $r = .08$ ) ja omistautumisen ( $r = .10$ ) kanssa, joskin korrelaatiot olivat heikkoja. Taustamuuttujilla ei ollut tilastollisesti merkitseviä korrelaatioita mikrotaukojen kanssa. Sen sijaan taustamuuttujista ikä ( $r = -.10$ ) ja ammattinimike ( $r = .12$ ) korreloivat tilastollisesti merkitsevästi, joskin heikosti, työhön liittyvien strategioiden kanssa siten, että iän myötä työhön liittyvien strategioiden käyttö väheni ja rehtorit käyttivät opettajia enemmän työhön liittyviä strategioita.

Lisäksi ammattinimike korreloi iän ja sukupuolen kanssa tilastollisesti merkitsevästi, joskin korrelaatiot olivat melko heikkoja ( $r = .14$  ja  $r = .30$ ). Toisin sanoen rehtorit olivat iäkkäämpiä ja

useammin miehiä kuin naisia. Ammattinimike korreloi tilastollisesti merkitsevästi molempien työn imun ulottuvuuksien, eli tarmokkuuden ( $r = .12$ ) ja omistautumisen ( $r = .11$ ) kanssa. Näin ollen rehtorit kokivat opettajia enemmän tarmokkuutta ja omistautumista työssä. Sen sijaan tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä iän ja sukupuolen sekä työn imun välillä ei havaittu. Tarmokkuus ja omistautuminen korreloivat erittäin voimakkaasti keskenään ( $r = .84$ ).

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset Pearsonin korrelaatiot ( $N = 884 - 909$ )

Muuttuja	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	1	2	3	4	5	6
1 Ikä	50.55	9.76	-					
2 Sukupuoli <sup>1</sup>	-	-	-.03	-				
3 Ammattinimike <sup>2</sup>	-	-	.14**	.30**	-			
4 Työhön liittyvät strategiat	2.60	0.67	-.10**	.03	.12**	-		
5 Mikrotauo	2.48	0.66	-.06	-.04	.01	.35**	-	
6 Tarmokkuus	5.67	1.23	-.01	.00	.12**	-.06	.08*	-
7 Omistautuminen	5.95	1.14	-.04	-.01	.11**	-.04	.10**	.84**

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

<sup>1</sup>1 = nainen, 2 = mies

<sup>2</sup>1 = opettajat, 2 = rehtorit/muut

Työhön liittyvien strategioiden sekä mikrotaukojen käytön yhteyttä erikseen tarmokkuuteen ja omistautumiseen tutkittiin lineaarisella regressioanalyysillä (taulukko 3). Regressioanalyysin ensimmäisessä vaiheessa malliin lisättiin selittäväksi taustamuuttujaksi ammattinimike, sillä se oli ainut työn imun ulottuvuuksiin korreloiva taustamuuttuja. Toisessa vaiheessa malliin lisättiin selittäviksi muuttujiksi sekä työhön liittyvät energianhallintastrategiat että mikrotauo.

Taustamuuttuja eli ammattinimike selitti *tarmokkuuden vaihtelusta* tilastollisesti merkitsevästi yhden prosentin. Ammattinimike oli merkitsevästi yhteydessä tarmokkuuteen ( $\beta = .13$ ,  $p < .001$ ): rehtorina toimiminen oli yhteydessä runsaampaan tarmokkuuteen. Kun regressiomalliin lisättiin mukaan energianhallintastrategiat, selitysaste nousi kolmeen prosenttiin tilastollisesti merkitsevästi ( $p < .01$ ). Energianhallintastrategioista sekä työhön liittyvät strategiat ( $\beta = -.11$ ,  $p < .01$ ) että mikrotauo ( $\beta = .11$ ,  $p < .01$ ) selittivät tarmokkuuden vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Työhön liittyvien strategioiden yhteys tarmokkuuteen oli negatiivinen, eli kyseisten strategioiden

käyttö oli yhteydessä vähäisempään tarmokkuuteen. Sen sijaan mikrotaukojen käyttö oli yhteydessä runsaampaan tarmokkuuteen.

*Omistautumisen vaihtelusta* taustamuuttuja eli ammattinimike selitti tilastollisesti merkitsevästi yhden prosentin. Ammattinimike oli erittäin merkitsevästi yhteydessä omistautumiseen ( $\beta = .12, p < .001$ ): rehtorina toimiminen oli yhteydessä runsaampaan omistautumisen kokemukseen. Kun regressiomalliin lisättiin mukaan energianhallintastrategiat, nousi mallin selitysaste kolmeen prosenttiin tilastollisesti erittäin merkitsevästi ( $p < .001$ ). Sekä työhön liittyvät strategiat ( $\beta = -.10, p < .01$ ) että mikrotauot ( $\beta = .12, p < .01$ ) olivat merkitsevästi yhteydessä omistautumiseen. Työhön liittyvien strategioiden yhteys omistautumiseen oli negatiivinen, eli kyseisten strategioiden käyttö oli yhteydessä vähäisempään omistautumiseen. Sen sijaan mikrotaukojen käyttö oli yhteydessä runsaampaan omistautumiseen.

TAULUKKO 3. Työn imuun liittyvien kokemusten selittyminen energianhallintastrategioilla: hierarkkisen regressioanalyysin tulokset

Muuttujat	Tarmokkuus			Omistautuminen		
	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$
Askel 1: Taustamuuttujat		.01**	.01**		.01**	.01**
1. Ammattinimike <sup>1</sup>	.13***			.12***		
Askel 2: Energianhallinta- strategiat		.02**	.03***		.02**	.03***
2. Työhön liittyvät strategiat	-.11**			-.10**		
3. Mikrotauot	.11**			.12**		

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$

<sup>1</sup>1 = opettajat, 2 = rehtorit/muut

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, kun kaikki muuttujat on lisätty malliin.  $\Delta R^2$  = selitysasteen ( $R^2$ ) muutos, kun askeleen kaikki muuttujat ovat mukana.

## POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä energianhallintastrategiat ovat käytetyimpiä opettajien keskuudessa ja miten opettajien käyttämät erilaiset energianhallintastrategiat ovat



yhteydessä työhyvinvointiin, jota tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn imun ulottuvuuksien eli tarmokkuuden ja omistautumisen näkökulmasta. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (Bakker & Demerouti, 2007) sekä voimavarojen säilyttämisteoriaa (Hobfoll, 1998). Oletuksena oli, että energianhallintastrategiat olisivat positiivisesti yhteydessä työn imun ulottuvuuksiin työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolun mukaisesti. Työstään motivoituneet työntekijät käyttävät todennäköisesti työn tuunauksen keinoja (Bakker & Demerouti, 2017), jollaisina myös energianhallintastrategiat voidaan nähdä. Tämä puolestaan lisää henkilökohtaisia voimavaroja, kuten energiaa, ja auttaa työntekijää välttymään energian menettämiseltä ylläpitäen siten hyvinvointia voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti (Hobfoll, 2002).

## **Päätulokset**

Tutkimuksen ensimmäisenä tutkimusongelmana oli selvittää, mitkä energianhallintastrategiat olivat opettajien keskuudessa eniten käytettyjä. Energianhallintastrategioista eniten opettajat käyttivät vain kaikkein tärkeimpiin asioihin keskittymistä, joka on työhön liittyvä strategia. Toiseksi yleisin energianhallintastrategia oli mikrotaukoihin luokiteltu syöminen ja juominen. Kolmanneksi käytetyin strategia oli myös mikrotaukoihin luokiteltu yksityiselämän mukavien puolien miettiminen. Kolme vähiten käytettyä energianhallintastrategiaa olivat kaikki työhön liittyviä strategioita. Vähiten opettajien keskuudessa käytettiin vähemmän vaativaan tai mieluisampaan työtehtävään vaihtamista ja työskentelytahdin hidastamista.

Tutkimuksen toisena tavoitteena oli tutkia energianhallintastrategioiden ja työn imun ulottuvuuksien välistä yhteyttä. Tulokset olivat osittain päinvastaiset hypoteesiimme nähden. Oletimme, että työhön liittyvät strategiat olisivat positiivisesti yhteydessä työn imuun, mutta tulokset osoittivat, että työhön liittyvät strategiat olivat yhteydessä sekä vähäisempään tarmokkuuteen että vähäisempään omistautumiseen. Sen sijaan mikrotauot olivat hypoteesimme mukaisesti positiivisesti yhteydessä molempiin työn imun ulottuvuuksiin. Tuloksemme siis tukevat osittain energianhallinnan ja työn imun välistä yhteyttä, joskin on syytä huomioda, että mallien selitysasteet ja saadut regressiokertoimet olivat tilastollisesta merkitsevyydestään huolimatta melko heikkoja.

Tutkimustuloksemme osoittivat, että opettajat käyttivät useammin työhön liittyviä energianhallintastrategioita kuin mikrotaukoja. Työhön liittyviin strategioihin sisältyivät paitsi kaikkein käytetyin strategia, vain kaikkein tärkeimpiin tehtäviin keskittyminen, myös kaikista vähiten

käytetyimmät työtehtävien vaihtamiseen liittyvät strategiat. Opetustyön strukturoidun luonteen takia opettajilla ei välttämättä ole mahdollisuutta esimerkiksi vaihtaa mieluisampaan työtehtävään tai hidastaa työskentelytahtia. Opettajien voi myös olla hankalaa pitää mikrotaukoja silloin, kun se tuntuisi tarpeelliselta, sillä lyhyenkään tauon pitäminen kesken oppitunnin ei välttämättä ole mahdollista.

Kühnelin ja muiden (2017) tutkimuksessa *mikrotauo*t ennustivat työn imua suoraan, mikä on linjassa tässä tutkimuksessa saatujen mikrotaukoja koskevien tulosten kanssa. Kinnunen kumppaneineen (2015) havaitsivat, että fyysiset mikrotauo

t olivat yhteydessä työn imuun, ja tuloksiamme voidaan pitää osittain samansuuntaisina näiden havaintojen kanssa. Tämän tutkimuksen tulokset mikrotaukojen positiivisesta yhteydestä tarmokkuuteen ja omistautumiseen ovat osittain linjassa myös Zacherin ja muiden (2014) tutkimuksen kanssa: he havaitsivat mikrotaukojen lisäävän elinvoimaisuutta ja vähentävän väsymystä. Etenkin tarmokkuutta voidaan pitää elinvoimaisuudelle läheisenä ilmiönä ja väsymykselle vastakkaisena ilmiönä. Toisaalta Fritz työtovereineen (2011) havaitsivat päinvastaisen yhteyden mikrotaukojen ja elinvoimaisuuden sekä väsymyksen välillä, joten sikäli Fritzin ja kumppaneiden (2011) ja tämän tutkimuksen tulokset ovat ristiriidassa keskenään.

Näyttää siis siltä, että tutkimuksemme mukaan energianhallintastrategioista mikrotaukoja voidaan pitää henkilökohtaisina voimavaroina, jotka työn tuunauksen strategioiden tapaan lisäävät työn imua työn vaatimusten ja voimavarojen mallin motivaatiopolun mukaisesti (Bakker & Demerouti, 2017). Niiden avulla voidaan myös välttyä energian menettämiseltä, ja siten ylläpitää työhyvinvointia Hobfollin (2002) voimavarojen säilyttämisteorian mukaisesti.

Aiemmissa tutkimuksissa *työhön liittyvät energianhallintastrategiat* ovat olleet yhteydessä hyvinvointia kuvaaviin käsitteisiin. Esimerkiksi de Bloom ja kumppanit (2015) havaitsivat työhön liittyvien strategioiden käytön olleen positiivisesti yhteydessä työn imuun. Myös Kinnunen ja muut (2015) sekä Fritz työryhmineen (2011) ovat havainneet työhön liittyvien energianhallintastrategioiden olevan positiivisesti yhteydessä hyvinvointia kuvaaviin käsitteisiin, kuten elinvoimaisuuteen ja tarmokkuuteen. Tutkimustuloksemme ovat ristiriidassa aiempien tutkimustulosten kanssa, sillä tulostemme mukaan työhön liittyvien strategioiden käyttö oli yhteydessä vähäisempään omistautumiseen ja tarmokkuuteen. Toisaalta Parker ja kumppanit (2017) erottelivat tutkimuksessaan työhön liittyvät energianhallintastrategiat eri luokkiin, ja vain prososiaalisilla työhön liittyvillä energianhallintastrategioilla, joita tässä tutkimuksessa ei otettu huomioon, havaittiin positiivinen yhteys työtyytyväisyyteen. Sen sijaan organisoivilla energianhallintastrategioilla, jollaisia tässä tutkimuksessa tarkastellut työhön liittyvät energianhallintastrategiat pääasiassa ovat, ei ollut Parkerin ja kumppanien (2017) tutkimuksessa

päävaikutuksia työhyvinvointiin, vaan hypoteesien vastaisesti niiden käyttö oli yhteydessä vähempään työtyytyväisyyteen ja korkeampaan emotionaaliseen väsymykseen silloin, kun työn vaatimukset olivat korkeat. Tutkimustuloksemme ovat osittain yhteneviä näiden löydösten kanssa, sillä tutkimuksessamme työhön liittyvät energianhallintastrategiat olivat yhteydessä heikompaan omistautumiseen ja matalampaan tarmokkuuteen. Joskin on huomattava, että löytämämme yhteydet olivat heikkoja, eikä niitä ilmennyt korrelaatiotasolla.

Erot tutkimustulosten välillä suhteessa aiempiin tutkimuksiin voivat johtua käytetyistä tutkimusmenetelmistä. Monet aihetta aiemmin käsitelleistä tutkimuksista ovat päiväkirjatutkimuksia, kun taas tämä tutkimus toteutettiin itsearviointikyselyllä poikkileikkaustutkimuksena. Ristiriidat muihin tuloksiin nähden voivat johtua myös eroista tarkasteltujen energianhallintastrategioiden välillä sekä siitä, että energianhallintastrategioiden yhteyksiä on tutkittu hieman erilaisiin hyvinvoinnin kuvaajiin. Lisäksi tutkimustulosten ero voi johtua opettaja-aineistosta ja ammattialaan liittyvistä erityispiirteistä.

Negatiivinen yhteys työhön liittyvien strategioiden ja työn imun välillä voi viitata siihen, että kiireisessä ja kuormittavassa työssä on olennaista keskittyä tärkeimpiin tehtäviin, mutta aikapaineiden ja kuormitustekijöiden takia työntekijät ovat kuitenkin vähemmän tarmokkaita ja vähemmän omistautuneita. Toinen mahdollinen selitys hypoteesimme vastaisille tuloksille voi olla se, että lähtökohtaisesti enemmän työn imua kokevat opettajat eivät ehkä koe tarpeelliseksi käyttää työhön liittyviä energianhallintastrategioita. Tällöin työhön liittyviä strategioita käyttäisivät enemmän ne työntekijät, jotka eivät koe voimakasta työn imua, mikä selittäisi negatiivisen yhteyden.

### **Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimustarpeet**

Tutkimukseen liittyy rajoituksia, jotka heikentävät tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Ensinnäkin tutkimuksen otoksena on luokan-, erityis-, erityisluokan- ja aineenopettajista sekä rehtoreista koostuva aineisto, jossa oli OAJ:n jäsenrekisteritietoihin verrattessa vanhempia, useammin naisia ja useammin aineenopettajia kuin OAJ:n jäsenistössä olevat luokan- ja aineenopettajat. Paremman yleistettävyyden saavuttamiseksi otantaan tulisi sisällyttää molempia sukupuolia sekä eri ammattiasemassa olevia henkilöitä tasaisemmin. Toisaalta tiedetään, että opetustyö on naisvaltainen ammattiala, joten lienee luonnollista, että otoksessa on naisia miehiä enemmän. Lisäksi aineistomme suuri koko vähentää valikoituneisuuteen liittyviä rajoituksia. Koska tutkimusotos koostuu vain

opettajista ja opettajaesimiehistä, ei tuloksia voida välttämättä yleistää muihin ammattikuntiin. Tutkimuksemme kuitenkin tarjoaa uutta tietoa nimenomaan opettajien työhyvinvoinnista.

Toisekseen tutkimuksessa käytetty aineistonkeruumenetelmä asettaa omat rajoitteensa tulosten yleistettävyydelle ja niistä tehdyille tulkinnoille. Tutkimuksemme toteutettiin kertaluontoisena itsearviointikyselynä, jonka vastausprosentti oli melko heikko. Kyseiseen aineistonkeruumenetelmään liittyvät yleiset virhelähteet ovat voineet vääristää tuloksia, joskin suuri otoskoko tasoittaa näitä virhelähteitä. Virhelähteet voivat johtua esimerkiksi siitä, että vastaajat ovat voineet ymmärtää kysymykset eri tavalla tai heillä on voinut olla tietynlaisia vastaamistaipumuksia. Lisäksi on huomioitava, että käytetyn korrelatiivisen poikkileikkausasetelman perusteella ei voida tehdä kausaalisuuspäätelmiä energianhallintastrategioiden ja työn imun kokemusten välisistä yhteyksistä. Näistä syistä pitkittäistutkimus esimerkiksi päiväkirjamenetelmää hyödyntäen voisi olla tarpeen. Jos lähtökohtaisesti vähemmän työn imua kokevat työntekijät käyttävät työhön liittyviä energianhallintastrategioita enemmän kuin he, jotka kokevat paljon työn imua, olisi kiinnostavaa tutkia, lisääkö energianhallintastrategioiden käyttö työn imun kokemusta nimenomaan vähemmän työn imua kokevilla työntekijöillä.

Kolmanneksi myös regressioanalyysin taustaoletuksiin liittyi joitakin puutteita. Aineistossamme tarmokkuuden ja omistautumisen muuttujat eivät noudattaneet täysin normaalijakaumaa, mutta aineiston suuri koko kompensoi tätä puutetta. Lisäksi oletukset residuaalien normaalijakautuneisuudesta, homoskedastisuudesta ja lineaarisuudesta eivät täysin toteutuneet. Tämä voi heikentää regressioanalyysin tuloksia, muttei kuitenkaan mitätöi niitä.

Neljänneksi on huomioitava sekin, että analyyseissä havaitut yhteydet energianhallintastrategioiden ja työn imun ulottuvuuksien välillä eivät olleet kovin voimakkaita tilastollisesta merkitsevyydestään huolimatta. Työhön liittyvät strategiat eivät korreloineet kumpaankaan työn imun ulottuvuuteen tilastollisesti merkitsevästi, mutta regressioanalyyseissä yhteydet nousivat tilastollisesti merkitseviksi. Tämä voi johtua siitä, että työhön liittyvät energianhallintastrategiat ja mikrotauat korreloivat kohtalaisesti keskenään. Työn imun ulottuvuuksien kohtalaisesta keskinäisestä korrelaatiosta huolimatta tarkastelimme työn imun ulottuvuuksia erikseen, sillä tarmokkuuden käsite on ehkä lähempänä energian käsitettä, ja tutkimuksessamme energia nähtiin voimavarojen säilyttämisteorian (Hobfoll, 1989) mukaisesti tärkeänä henkilökohtaisena voimavarana. On kuitenkin huomioitava, että lisäksi esimerkiksi työn voimavarat, kuten päätöksentekoon osallistuminen, autonomia ja sosiaalinen tuki, vaikuttavat työn imuun (Bakker & Demerouti, 2017), ja siksi jatkotutkimuksessa tulisikin huomioida myös muiden voimavaretkijöiden vaikutukset työn imun kokemuksiin.

Viidenneksi on otettava huomioon, että tutkimuksessamme tarkasteltiin vain tiettyjen energianhallintastrategioiden yhteyksiä yhteen hyvinvoinnin kuvaajaan. Jatkotutkimusta tulisikin tehdä energianhallintastrategioiden yhteyksistä myös muihin hyvinvoinnin kuvaajiin, kuten elinvoimaisuuteen. Tutkimuksessamme ei myöskään otettu huomioon energianhallintastrategioiden alatyyppejä, joten jatkossa olisi syytä tarkastella eri strategioiden laadun vaikutusta työhyvinvointiin. Niin ikään prososiaalisten työhön liittyvien energianhallintastrategioiden yhteyksiä työn imuun olisi hyvä tarkastella. Jatkotutkimus on tarpeen, koska olisi tärkeä oppia tuntemaan niitä mekanismeja, joilla hyvinvointia voidaan tukea ja uupumista ehkäistä.

## **Johtopäätökset**

Rajoituksista huolimatta tutkimuksemme osoittaa, että energianhallintastrategiat ovat yhteydessä työn imun kokemuksiin, vaikka niiden rooli ei olekaan kovin suuri. Vaikka tutkimustulosten perusteella ei voida tehdä laajoja yleistyksiä, näyttää kuitenkin siltä, että etenkin mikrotaukojen pitäminen on kannattavaa työn imun kokemusten ja siten työhyvinvoinnin kannalta. Tutkimuksemme osoitti, että opettajista vain pieni osa käyttää työssään mikrotaukoja usein, vaikka kuormittavassa opetustyössä niiden käytöstä voisi olla hyötyä työntekijän työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Voisi siis olla hyödyllistä etsiä tapoja, joilla opettajat voisivat lisätä mikrotaukojen pitämistä työpäivän aikana.

## LÄHTEET

- Bakker, A., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.  
<http://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M., & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187–200.  
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- De Bloom, J., Kinnunen, U., & Korpela, K. (2015). Recovery processes during and after work: Associations with health, work engagement, and job performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 57*(7), 732–742.  
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000475>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fritz, C., Lam, C., & Spreitzer, G. (2011). It's the little things that matter: An examination of knowledge worker's energy management. *The Academy of Management Perspectives, 25*(3), 28–39. <https://doi.org/10.5465/AMP.2011.63886528>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <http://urn.fi/URN:9789522618153>
- Hakanen, J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-802-934-5>
- Hakanen, J., Bakker, B., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513–524.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Kim, S., Park, Y., & Headrick, L. (2018). Daily micro-breaks and job performance: General work engagement as a cross-level moderator. *Journal of Applied Psychology, 103*(7), 772–786.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000308>

- Kim, S., Park, Y., & Niu, Q. (2017). Micro-break activities at work to recover from daily work demands. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 28–44.  
<https://doi.org/10.1002/job.2109>
- Kinnunen, U., Feldt, T., de Bloom, J., & Korpela, K. (2015). Patterns of daily energy management at work: Relations to employee well-being and job characteristics. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88, 1077–1086. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1039-9>
- Kühnel, J., Zacher, H., de Bloom, J., & Bledow, R. (2017). Take a break! Benefits of sleep and short breaks for daily work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 481–491. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1269750>
- Leiter, M., Jackson, N., & Shaughnessy, K. (2009). Contrasting burnout, turnover intention, control, value congruence and knowledge sharing between baby boomers and Generation X. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 100–109. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00884.x>
- Lepistö, S., Alanen, S., Aalto, P., Järvinen, P., Leino, K., Mattila, E., & Kaunonen, M. (2018). Healthcare professionals' work engagement in Finnish university hospitals. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 32(2), 979–986. <https://doi.org/10.1111/scs.12538>
- Lumley, T., Diehr, P., Emerson, S., & Chen, L. (2002). The importance of the normality assumption in large public health data sets. *Annual Review of Public Health*, 23, 151–169.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.23.100901.140546>
- 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>
- OAJ (2015). *OAJ – The interest organization for teachers*. Saatavilla  
<http://www.oaj.fi/cs/oaj/Brochure%20OAJ%20the%20interest%20organization%20for%20teachers>
- Parker, S., Zacher, H., de Bloom, J., Verdon, T., & Lentink, C. (2017). Daily use of energy management strategies and occupational well-being: The moderating role of job demands. *Frontiers in Psychology*, 8(1477). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01477>
- Prins, J., Hoekstra-Weebers, J., Gazendam-Donofrio, S., Dillingh, G., Bakker, A., Huisman, M., Jacobs, B., & van der Heijden, F. (2010). Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands: a national study. *Medical Education*, 44, 236–247.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2009.03590.x>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schippers, M., & Hogenes, R. (2011). Energy management of people in organizations: A review and research agenda. *Journal of Business and Psychology*, 26, 193–203. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9217-6>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21, 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education*, 20, 15–37. <https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9>
- Sonnentag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior*, 38, 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). *Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf)
- Virtanen, A., Perko, K., Törnroos, K., de Bloom, J., & Kinnunen, U. (2019). *Erilaisten taukojen merkitys työkuormituksesta palautumisessa ikääntyvillä opettajilla*. Työraportteja 104. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus. Saatavilla <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1065-3>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>



- Zacher, H., Brailsford, H., & Parker, S. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 287–297. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.005>
- Zijlstra, F. R., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 129–138. <https://doi.org/10.1080/13594320500513855>