

# **Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien omassa työssään kokema työn kuormittavuus**

Maria Tenhunen

<b>Tekijä</b> Maria Tenhunen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalous	
<b>Opinnäytetyön nimi</b> Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien omassa työssään kokema työn kuormittavuus	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 51 + 14
<b>Opinnäytetyön nimi englanniksi</b>	
<p>OAJ tutkii säännöllisesti järjestön jäsenien työhyvinvointia. Viimeisin työolobarometrikyselyn tehtiin syksyllä 2013 ja tuloksista oli havaittavissa, että opettajilla on työssä jaksaminen kovilla mm. epäselvän työnkuvan ja kasvaneiden vaatimusten sekä ajan riittämättömyyden vuoksi. OAJ:hin kuuluva SKO – Suomen kauppa- ja kulttuuriopettajat yhdistys halusi tutkia tarkemmin, minkälaiset tekijät kuormittavat liiketalouden ja kulttuurialan opettajia tällä hetkellä.</p> <p>Tutkimus oli empiirinen tutkimus ja tutkimuksen viitekehys muodostui työhyvinvointia ja työn kuormitus- ja stressitekijöitä sekä hyvän esimiestyön merkitystä kuvaavista teemoista. Tutkimuksen tuloksien analysoinnissa on käytetty työn kuormittavuustekijöitä tutkivia Karasekin ja Siegristin malleja apuna.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Tutkimuksen kohderyhmä oli SKO:n jäseninä olevat liiketalouden ja kulttuurialan opettajat. Tutkimusaineiston keräämisestä varten toteutettiin kohderyhmälle keväällä 2015 kyselytutkimus standardoitua kyselylomaketta hyödyntäen. Tutkimuksen otanta oli 2 582 SKO:n jäsentä ja kyselyn vastausprosentti oli 17,2 %.</p> <p>Tutkimus osoitti, että opettajia kuormittaa tällä hetkellä eniten ajan puute ja tekemättömät työt. Myös omaan työhön tai työympäristöön liittyvät muutokset kuormittavat opettajia. Opettajat kohtaavat myös epärealistisia tavoitteita, joihin voi olla vaikea päästä. Työn ja vapaaajan hämärtyminen oli yksi esiin noussut huolestuttava tekijä.</p> <p>Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä se johtopäätös, että opettajien pitäisi pystyä vaikuttamaan enemmän työn sisältöön ja sen toteutukseen. Opettajia tulisi kuunnella enemmän päätöksen teossa. Hyvään lähimiestyöhön tulisi panostaa enemmän, jotta opettajia kohtaavia työn kuormitustekijöitä voidaan ehkäistä tai niihin voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työn kuormittavuus, työhyvinvointi, stressi, työn imu	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Työhyvinvoinnin merkitys työssä .....	3
2.1	Työhyvinvointi ja motivaatio .....	4
2.2	Terveysten merkitys työhyvinvointiin .....	5
2.3	Hyvä esimiestyö työhyvinvointia edistävänä tekijänä .....	6
2.4	Osallistava osaamisen johtaminen organisaatiossa .....	7
3	Työn kuormittavuuden vaikutus hyvinvointiin .....	9
3.1	Työn kuormittavuuden vähentäminen .....	9
3.2	Työkuormittavuuden eri tekijöitä .....	10
3.3	Lisää imua työhön .....	11
4	Stressitekijät ja niiden tutkimusmalleja .....	13
4.1	Karasekin malli .....	14
4.2	Siegritsin malli .....	15
4.3	PMI -menetelmä .....	17
5	Tutkimuksen toteutusprosessi .....	18
5.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusote .....	18
5.2	Kyselylomake tutkimusmenetelmänä .....	19
5.3	Tutkimustulosten perusvaatimukset .....	20
5.4	Tilastollisen tutkimuksen tuloksienpurku .....	21
5.5	SKO-tutkimuksen toteutus .....	21
6	Tutkimuksen tuloksia .....	24
6.1	Taustakysymykset .....	24
6.2	Työkuormittavuuden nykytilan arviointi .....	28
6.3	Miten opettajien työssä jaksamista voidaan parantaa .....	31
6.4	Työaikasuunnittelun kysymykset .....	35
6.5	Työnkuormittavuuteen vaikuttavien tekijöiden lisääminen/vähentäminen .....	37
6.6	Merkitsevyydestien tuloksia .....	38
7	Pohdinta .....	45
7.1	Pätevyys- ja luotettavuusanalyysi .....	46
7.2	Johtopäätökset .....	47
7.3	Oman oppimisen arviointi .....	48
	Lähteet .....	49
	Liitteet .....	52
	Liite 1. Peittomatriisi .....	52
	Liite 2. Webropol -kyselytutkimus .....	53
	Liite 3. Taustamuuttujakuviota .....	59
	Liite 4. Kruskall Wallisin merkitsevyydestesti 1 .....	60

Liite 5. Kruskall Wallisin merkitsevyydestit 2 ja 3 .....	61
Liite 6. Kruskall Wallisin merkitsevyydestit 4 ja 5 .....	62
Liite 7. Kruskall Wallisin merkitsevyydestit 6 ja 7 .....	63
Liite 8. Kruskall Wallisin merkitsevyydestit 8 ja 9 .....	64
Liite 9. Kruskall Wallisin merkitsevyydesti 10 .....	65

# 1 Johdanto

Opetusalalla on tapahtunut paljon rakenteellisia muutoksia viime vuosien aikana. Nämä muutokset ovat vaikuttaneet monella tapaa perinteiseen opettajan työhön. Rahoitusmallien muutokset, uudet tekniset opetusvälineet, opetuksen monimuotoisuuden lisääminen sekä opetustyön lisäksi tulleet uudet lisätehtävät kuormittavat opettajia. Uuden hallituksen esittämät suunnittelemaat opetus- ja koulutusrahoituksen uusista menoleikkauksista aiheuttavat vielä lähitulevaisuudessa lisää muutoksia opetuslalle.

Keskusjärjestö Akavan jäsenmäärältään suurin jäsenjärjestö on opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry. OAJ:llä on jäseniä noin 120 000 ja jopa 95 %:a työssäkäyvistä opettajista on sen jäseninä. OAJ teetti vuoden 2013 syksyllä otantana jäsenilleen työolobarometrikyselyn. Tuloksista oli havaittavissa, että opettajilla on työssä jaksaminen kovilla mm. epäselvän työnkuvan ja kasvaneiden vaatimusten sekä ajan riittämättömyyden vuoksi. Tutkimus toi esille, että opettajat pitävät työkuormaa liian suurena sekä kokevat stressiä ja väsymystä. Työkuormittavuudessa oli myös eroa työskenteleekö opettaja ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa tai yleissivistävällä puolella kuten toisen asteen opettajana. (OAJ Opettajabarometri). Työkuormittavuudella tarkoitetaan niitä fyysisiä ja psykososiaalisia eli psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka kuormittavat työntekijää haitallisesti työssä. On huomioitavaa, että työ ei ole pelkästään haitallisesti kuormittavaa vaan työssä on myös myönteisiä tekijöitä, jotka lisäävät työntekijän voimavaroja.

OAJ:n ammatilliset opettajat OAO yhdistykseen kuuluu valtakunnallinen SKO – Suomen kauppa- ja kulttuuriopettajat yhdistys, jonka jäseninä ovat liiketalouden ja kulttuurialan opettajia. SKO halusi selvittää tarkemmin miten heidän jäsenet kokevat työn kuormittavuuden tällä hetkellä ja seuraako se viimeisimpiä OAJ:n työolobarometrin tuloksia. SKO:n jäseniksi voi liittyä mm. liiketalouden ja kulttuurin koulutusalojen parissa työskenteleviä opettajia. Yhdistyksen tarkoituksena on edistää opetusta, valvoa jäsenistön ammatillisia etuja sekä tukea heidän yleistä hyvinvointiaan.

Tutkimus toteutettiin empiirisenä tutkimuksena ja tutkimusaineiston saantia varten tehtiin kvantitatiivinen tutkimus, jossa lähetettiin tutkimuskysely sähköpostitse otantana SKO:n jäsenille, yhteensä 2 582 henkilölle. Kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 443 henkilöä ja vastausprosentti oli 17,2 %. Tutkimuskyselyssä käytettiin standardipohjaista lomaketta, jossa oli kolmen tyyppisiä kysymyksiä: monivalinta- ja avoimia kysymyksiä sekä mielipidekysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot esitettiin viisiportaisella Likertin asteikolla. Kyselyn kysymykset muodostuivat vastaajien taustakysymysten ohella neljästä eri aihealueesta:

- työkuormittavuuden nykytilan arviointi
- miten opettajien työssä jaksamista voidaan parantaa
- työaikasuunnittelu
- työkuormittavuuteen vaikuttavien tekijöiden lisääminen/vähentäminen.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää minkälaiset tekijät liiketalouden ja kulttuurialan opettajia tällä hetkellä kuormittaa sekä minkälaisia eroja näiden kahden eri opettajaryhmän välillä esiintyy. Tutkimustuloksia analysoidaan teoreettisen viitekehyksen kautta, miten työhyvinvointia voidaan lisätä opettajien työssä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat mielekkääseen ja palkitsevaan työhön, joka tukee myös työntekijän elämänhallintaa. Työhyvinvoinnin tekijöitä ovat työ, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi.

Tutkimuksen pääongelmaksi määriteltiin: minkälaisia eroja on liiketalouden ja kulttuurialan opettajien kokeman työkuormittavuuden tekijöissä? Pääongelman ratkaisemista varten määriteltiin kolme alaongelmaa, joiden avulla pääongelma pyritään ratkaisemaan. Alaongelmia ovat

- mitkä tekijät kuormittavat opettajia tällä hetkellä
- mitkä tekijät vaikuttavat työkuormittavuuteen
- minkälaisin keinoin voimavaroja voidaan lisätä työssä.

Aluksi käsitellään teoreettisen viitekehyksen kautta yleisesti työhyvinvointia ja siihen liittyviä osa-alueita kuten stressi- ja työkuormitustekijöitä sekä hyvän esimiestyön ja johtamisen merkitystä työhyvinvoinnissa. Tämän jälkeen esitellään johtavat työkuormittavuustekijöitä tutkivat Karasekin ja Siegristin mallit sekä avataan hieman PMI -menetelmää. Mallien ja menetelmien jälkeen kuvataan tarkemmin tutkimuksessa käytettyä tutkimusmenetelmää ja saatuja tutkimustuloksia sekä analysoidaan niitä. Lopuksi pohdinta-kappaleessa kerätään yhteen tärkeimpiä havaintoja ja niistä vedettäviä johtopäätöksiä. Liitteenä 1 olevassa peittomatriisissa on avattu tarkemmin viitekehyksen ja empirian välinen kytkös.

Tutkimuksesta saatavien tuloksien ja niiden pohjalta tehdyn analysoinnin ja parannusehdotusten avulla SKO ja OAJ saavat tärkeää tietoa opettajien tämän hetkisestä työhyvinvoinnin tilasta Tämän tiedon pohjalta järjestöjen on mahdollisuus kehittää omia palveluita tukemaan paremmin opettajia työssä tai nostaa aiheita laajempaan keskusteluun opettajien työkuormittavuuteen liittyvistä tekijöistä. Tuloksien pohjalta voidaan ryhtyä työhön suurimpien työkuormittavuuteen vaikuttavien tekijöiden vähentämiseksi, työn imua lisäten. Tutkimus kannattaa uusia tietyin aikavälein, jotta saadaan tietoa mihin suuntaan työhyvinvointi on kehittynyt ja ovatko parannustoimenpiteet pureet toivotulla tavalla.

## 2 Työhyvinvoinnin merkitys työssä

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry (OAJ) teki vuoden 2013 syksyllä otantana jäsenille työolobarometri -kyselyn. Tuloksista oli havaittavissa, että opettajilla on työssä jaksaminen kovilla mm. epäselvän työnkuvan ja kasvaneiden vaatimusten sekä ajan riittämättömyyden vuoksi. Tutkimus toi esille, että opettajat pitävät työkuormaa liian suurena sekä kokevat stressiä ja väsymystä. Työnkuormittavuudessa oli myös eroa työskenteleekö opettaja ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa tai yleissivistävällä puolella kuten toisen asteen opettajana. (OAJ opettajabarometri.) Työnkuormittavuustekijöiden vähentämistä ja työhyvinvoinnin lisäämiseen liittyviä toimenpiteitä kannattaa toteuttaa työyhteisöissä. Tulokset osoittavat kiistattomasti, että näihin asioihin jo pienelläkin panostuksella saadaan yksilö- ja työyhteisötasolla parannusta. Tätä voidaan mitata työyhteisössä muun muassa työntekijöiden työssä viihtyvyyden kasvuna, sairauspoissaolojen vähentymisenä sekä työmotivaation lisääntymisenä. Joten ei ole ihme, että viime vuosien aikana nämä asiat ovat olleet alasta riippumatta usein esillä niin mediassa kuin työpaikoillakin käydyissä keskusteluissa.

OAJ opettajabarometrin tulosanalyysin mukaan, yhdeksi opettajien heikentyneeseen työhyvinvointiin on vaikuttanut viime vuosina tehdyt suuret muutokset ammattikorkeakouluissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Tilastokeskuksen helmikuussa julkaistun tilaston mukaan vuonna 2014 Suomessa oli 26 ammattikorkeakoulua ja 105 ammattioppilaitosta. Suomesta on vuosien 2013–2014 aikana lopetettu 1 ammattikorkeakoulu ja 19 ammattioppilaitosta. Uuteen Rovaniemellä toimivaan Lapin ammattikorkeakouluun on yhdistetty Rovaniemen sekä lopetetun Kemin toiminnot. Saman ajanjakson aikana myös ammatillisia oppilaitoksia on lopetettu tai yhdistetty. Ennakkotietojen mukaan, tutkintoon johtavien koulutuksien opiskelijamäärissä ei sen sijaan ole vuosien 2013–2014 aikana tapahtunut juurikaan muutosta. (Tilastokeskus 2015) Uusi Sipilän hallitus on linjannut, että opetuslta leikataan rahoitusta seuraavien vuosien aikana 681 miljoonaa euroa. Muun muassa ammattioppilaitoksien koulutukseen ollaan tekemässä tuntuvia leikkauksia ja uudelleen järjestetyitä. (OAJ) Nämä uudet leikkaukset tuovat varmasti isoja muutoksia niin opetukseen ja sen sisältöön kuin ryhmäkokojen suuruuteen. Sillä taas on suoraan vaikutusta opettajan työhön, työnkuormittavuutta lisäävänä tekijänä. Uusi opetusministeri Grahn-Laasonen on todennut, että näiden leikkausten lisäksi opetusjärjestelmää tullaan uudistamaan, esimerkiksi teknologiaa tullaan hyödyntämään enemmän opetuksessa. (Yle) On hyvä tuoda opetuslalle uutta näkökulmaa työn tekemiseen. Ennen kuin tiedetään käytännössä mitä nämä uudet kaavailut muutokset ovat ja ennen kuin ne ovat jalkautettu opetuslalle sekä saatu kokemusta niiden toimivuudesta tai hyödyistä, nämä kaavailut leikkaukset näyttävät valitettavasti kovin negatiivisena asiana.

## 2.1 Työhyvinvointi ja motivaatio

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työn tulisi olla myös mielekästä ja palkitsevaa ja sen pitäisi tukea työntekijän elämänhallintaa. Hyppäsen (2007, 151) mukaan työhyvinvointi muodostuu seuraavista tekijöistä

- henkisestä pääomasta, jonka osa-alueita ovat psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi
- osaamisesta, joka koostuu yksilön tiedoista ja taidoista, jotka syntyvät koulutuksesta, kokemuksista ja kyvyistä
- sosiaalisesta pääomasta, joka tarkoittaa sosiaalisia suhteita, verkostoja ja luottamusta.

Ihmisen yleiseen hyvinvointiin vaikuttavat persoonallisuustekijät, tarpeet ja niiden tyydyttäminen, henkilökohtaiset arvot ja tavoitteellinen toiminta. Työssä käyvien hyvinvointi muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteen sovittamisesta. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat varsinaisen työn lisäksi monet eri seikat kuten työntekijän terveys, fyysinen kunto, ravinto, riittävä lepo ja uni. (Rauramo 2012, 27.) Humanistisen psykologiasuuntauksen teoreetikko Abraham Maslow on kuvannut ihmisen toiminnan tavoitteeksi omien kykyjen ja mahdollisuuksien toteuttamisen. Maslowin tunnetuin tarvehierarkiateorian mukaan ihmisillä on ainakin viisi tarvehierarkista tavoitetta, perustarvetta: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Maslowin teorian tavoitteet on muokattu Rauramon (2012, 15) työhyvinvoinnin portaat -mallissa yhdistämällä ihmisen perustarpeet suhteessa työhön ja näiden yhteisvaikutus motivaatioon. Mallin portaiden käsitteitä on muokattu sopimaan paremmin työelämään: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Mallin tarkoituksena on löytää työhyvinvoinnin taustalla olevia tekijöitä ja toimintamalleja, jolla työkykyä voidaan ylläpitää ja työhyvinvointia lisätä. Seuraavalle portaalle eteneminen vaatii sitä, että alemmilla portailla olleet tavoitteet on saavutettu. (Rauramo 2012, 10–16; Hyppänen 2007, 128.)

Herzberg on toinen tunnettu motivaatiotutkija, joka on kuvannut työhön liittyviä tekijöitä motivaatiotekijöiksi, jotka parhaimmillaan innostavat ja kannustavat hyvään työsuoritukseen. Mikäli motivaatiotekijät puuttuvat, ihminen tekee vain mekaanisia työsuorituksia. Motivaatiotekijöitä ovat työn sisältö, työssä koetut saavutukset, saadut tunnustukset, kokemus vastuusta, tunne oppimisesta ja kasvamisesta ja uralla koetut etenemismahdollisuudet. Hygieniatekijöiksi kutsutaan niitä tekijöitä, jotka eivät takaa hyvää työsuoritusta vaan vaikuttavat sen sijaan negatiivisesti aiheuttaen tyytymättömyyttä. Hygieniatekijöitä ovat muun muassa esimies-alaisuus, työyhteisön ilmapiiri, menettelytavat ja hallinto,



palkkausjärjestelmä, työpaikan varmuus, siisteys, turvallisuus sekä työpaikan ihmissuhteet. (Hyppänen 2007, 128–129.)

Yksilö on sisältä päin ohjautuva, joten motivaation ja sitoutumisen edistäminen ei onnistu puhtaasti ulkoisin keinoin. Esimies voi vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen ja motivaatioon johtamisen ja vuorovaikutuksen keinoin. Työmotivaatiota lisää työkaverit, yhteistyö ja hyvä tiimihenki. Heikentäviä seikkoja ovat huono johtaminen ja työnorganisointi sekä tilanteet, joissa esimies ei ole asioissa ajan tasalla. Työn sisältötekijöistä motivaatiota ja työhyvinvointia heikentävät useat eri asiat. Näitä ovat muun muassa työtehtävien epämääräisyys, vaikutusmahdollisuuksien vähyyt ja ei mahdollisuutta osallistua päätösten tekoon sekä jatkuvat muutokset. Lisäksi tunne siitä, että omalla työllä ei ole tarkoitusta tai siinä ei ole riittävästi haasteita syövätkin motivaatiota. (Hyppänen 2007, 142–143.)

## **2.2 Terveiden merkitys työhyvinvointiin**

Yksi työhyvinvoinnin lähtökohdista on työntekijän hyvä terveys. Nämä psykofysiologiset perustarpeet tarvitsevat työnkuormittavuuden saralla oikein mitoitettua ja mielekkään työn sekä virikkeellisen vapaa-ajan. Työntekijä pystyy itse vaikuttamaan tähän terveellisillä elintavoilla kuten ravintorikkaalla ravinnolla, riittäväällä liikunnalla, levolla ja unella sekä sairauksien ehkäisyllä ja hoidolla. Työantaja voi tukea tätä tavoitetta järjestämällä työntekijälle kattavia työterveyshuoltopalveluita, tarjoamalla työpaikkaliikuntamahdollisuuksia ja työpaikkaruokailun. (Rauramo 2012, 14, 25.) Työterveyshuoltolaki edellyttää sitä, että työnantaja järjestää työntekijöille työterveyshuoltopalvelut joko kunnalliselta tai yksityiseltä puolelta. (Hyppänen 2007, 153.) Työterveyshuolto tarjoaa työntekijöille perusterveydenhuoltoa ja sen tarkoituksena on edistää ja ylläpitää terveellistä ja turvallista työympäristöä sekä hyvin toimivaa työyhteisöä. Sen tehtävinä on tuottaa työkykyä ylläpitäviä ja sairauksien ennaltaehkäiseviä palveluita sekä niiden hoitoa. (Rauramo 2012, 37.)

Työpaikan hyvällä henkilöstöstrategialla ja esimiestoiminnalla on tärkeä tehtävä työntekijöiden työkyvyn seurannassa sekä ongelmatilanteissa varhaisella tuella. Esimiehen tehtäviin kuuluvat työn resursointi sekä työntekijöiden työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtiminen. Pitkillä sairauspoissaoloilla saattaa olla yhteyttä ennen aikaiseen eläköitymiseen. Tästä syystä esimiehen tulisi seurata sairauspoissaoloja säännöllisesti ja ottaa asia tarvittaessa puheeksi työntekijän kanssa. Keskustelun avulla pyritään selvittämään, minkälainen osuus työhön liittyvillä tekijöillä on ollut sairauspoissaoloihin ja minkälaisin keinoin työkykyä voidaan parantaa. (Rauramo 2012, 39–42.)

### 2.3 Hyvä esimiestyö työhyvinvointia edistävänä tekijänä

Tämän päivän johtamisessa korostuu tehokkuuden tavoittelu. Tehokkuudella pyritään saamaan olemassa olevat resurssit mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön esimerkiksi kohdentamaan työpanos oikeaan paikkaan ja saamaan organisaatiossa tehtävät työt sujumaan ilman turhia keskeytyksiä. Työntekijät ovat yrityksen tukipilari, mutta useissa organisaatioissa myös suurin kustannuserä. Toisinaan tehokkuutta haetaan myös toimintoja ulkoistamalla, lyhytaikaisten tai osa-aikaisten työsuhteiden käytöllä tai siirtämällä työntekijöitä yrityksen sisällä toisaalle. Työntekijöiden työkyvyllä, osaamisella, motivaatiolla ja hyvinvoinnilla on suuri merkitys siihen, miten hyvin ja tehokkaasti työt tulevat tehdyksi. Henkilöstön hyvän osaamistason varmistamisen lisäksi, tulisi kiinnittää huomiota myös työn laadullisiin seikkoihin kuten työn ja toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. Monet tutkimukset ovat osoittaneet sen, että työsuoritukset ovat parempia silloin kun työntekijöiden osaaminen on hyvällä tasolla. He ovat sitoutuneempia ja voivat paremmin. Tästä syystä henkilöstön työkykyyn ja hyvinvointiin kannattaakin panostaa. Hyvällä esimiestyöllä on linkki työntekijän sitoutumiseen ja työhyvinvointiin.

Työntekijän työkykyyn vaikuttavat useita tekijöitä kuten perhe, lähiympäristö ja yhteiskunta. Terveydellisen -toimintakyvyn lisäksi tarvitaan ammatillista osaamista, oikeita arvoja kuten asennetta ja motivaatiota. Työkyvyn ylläpitämiseen voidaan työpaikalla vaikuttaa kiinnittämällä huomiota työoloihin, sen sisältöön ja vaatimuksiin. Myös työyhteisöön ja organisaatioon sekä hyvään esimiestyöhön ja johtamiseen kannattaa panostaa. (Viitala 2014, 6–8; Hyppänen 2007, 155.) Työyhteisön ilmapiiriä ei voi sivuuttaa kun tarkastellaan hyvinvoivaa työyhteisöä. Esimies vaikuttaa omalla tekemisellään organisaation tai työyhteisön ilmapiiriin. Myönteistä ilmapiiriä luo oikeudenmukainen johtaminen, työyhteisölle selkeiden tavoitteiden määrittely sekä esimerkillä johtaminen. Työyhteisössä edellytetään myös hyviä alaistaitoja perinteisten työssä suoriutumisen ja ammattitaidon lisäksi. Hyvillä alaistaidoilla on merkitystä myös koko työyhteisön hyvinvointiin. Tässä yhteydessä puhutaankin psykologisesta sopimuksesta. Kun työsopimuksessa määritellään työpanokseen liittyvät seikat, psykologisessa sopimuksessa huomioidaan laajemmin yhteistyö, sitoutuminen ja vaikuttaminen työyhteisössä. (Aarnikoivu 2008, 57, 79–80.)

Suomessa työelämään laatuun liittyviä tekijöitä kuten työhyvinvointia, työkuormittavuustekijöitä, sitoutuneisuutta tutkitaan säännöllisesti. Kuten Viitala (2014, 8) toteaa, monella saralla on vuosien aikana menty eteenpäin. Toisaalta viimeisten parin vuosikymmenen aikana kiire on lisääntynyt ja työpaikan sosiaaliset suhteet ovat heikentyneet. Myös työsuhteen epävarmuus ja työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt. (Viitala 2014, 6–8.) Hyvä osaaminen vaatii sekä määrätietoista kehittämistä ja sitoutumista. Vähentyneitä henkilös-

töresursseja ja organisaatiotasoja kuten esimiehiä on korvattu tietotekniikalla. Tämä aiheuttaa johtamisen näkökulmalta pulmia miten kontrolloidaan työn tehokkuutta ja yhä itseenäisemmäksi muuttuvan työn tekemistä. (Viitala 2014, 11–12.) Esimiestyön painopisteet ja vaadittavat ominaisuudet ovat osittain muuttuneet ajan myötä. Kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta, hyvällä työnantajakuvalla ja hyvällä henkilöstöjohtamisella on yhä suurempi merkitys. (Hyppänen 2007, 48, 54–55.)

## **2.4 Osallistava osaamisen johtaminen organisaatiossa**

Osallistavalla johtamisella tarkoitetaan työntekijän ottamista mukaan toiminnan kehittämiseen ja päätöksentekoon. Se taas vaikuttaa työntekijöiden parempina työsuorituksina ja tuloksina. Osallistavalla johtamisella luodaan edellytyksiä motivaatiolle ja sitoutumiselle, joka hyödyttää sekä esimies että organisaatiota. (Hyppänen 2007, 29, 36.) Hyvinvoivassa organisaatiossa hyvät vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä. Tämä tarkoittaa sitä, että epäkohtiin puututaan tarmokkaasti sekä palautetta ja tunnustusta annetaan aina kun siihen on mahdollisuus. Palautteen merkitys on tärkeää niin yksilön kuin tiimin tai organisaation oppimiselle. (Sydänmaanlakka 2012, 62, 64.)

Organisaation on huolehdittava perusasioita kuten palkan maksusta, työajan seurannasta, työolosuhteista sekä työhyvinvoinnista. Hyvällä henkilöstöjohtamisen linjauksilla ja henkilöstöpolitiikalla voidaan luoda edellytyksiä yksilön sitoutumiselle. Esimies voi omalta osaltaan vahvistaa työntekijöiden sitoutumista työjärjestelyjen, vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien, palkitsemisen ja hyvän vuorovaikutuksen kautta. Ihmisen toimintaa ohjaavat sisäiset ja ulkoiset motivaatiotekijät. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työn tarkoitus, vapaus, henkilökohtainen kehittyminen ja työyhteisöön kuuluminen. Myös mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon ja vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisöön ovat esimerkkejä sisäisistä motivaatiotekijöistä. Ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat raha, edut ja asema. Eirahallinen palkitsemisen merkitys on suuri. Esimiehiltä toivotaankin tukea ja auttamista työuralla eteenpäin menossa. Kehittämisen ja motivoinnin väline on palautteen antaminen. Esimies voi luoda työntekijälle puitteet sisäiseen motivoitumisen ja sitoutumisen mahdollistamiseksi, mutta varsinaisiin yksilön sisäisiin motivaatiotekijöihin organisaatio tai esimies ei voi vaikuttaa. Vaikka motivoituminen on vuorovaikutteinen prosessi, lopullisen päätöksen tekee aina työntekijä itse. (Hyppänen 2007, 143–146.)

Organisaation osaaminen muodostuu yksilöiden osaamisesta. Työntekijän ammatillista kasvua voidaan edistää monin eri tavoin. Näitä alueita ovat muun muassa työn sisältö, esimies-alaisuus, ilmapiiri, ihmissuhteet ja johtamiskäytännöt. (Hyppänen 2007, 101, 103–105.) Henkilöstön työtyytyväisyys vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen ja sitä voidaan

vahvistaa hyvillä vuorovaikutussuhteilla. Tyytyväisyyteen vaikuttavat myös johdon tuki, työn sopiva kuormittavuus, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä tyytyväisyys palkitsemisen kokonaisuuteen. Rakentavan ja positiivisen palautteen antaminen on yksi motivaatio- ja palkitsemiskeino, jota esimiestyössä ja johtamisessa tulisi hyödyntää enemmän. (Hyppänen 2007, 141, 143.)

Osaamisen varmistamiseksi organisaatioiden on uudistuttava. Tämä tarkoittaa henkilöstön osaamisen ja toimintatapojen jatkuvaa kehittämistä. Asiantuntijaorganisaatioissa menestys riippuu henkilöstön osaamisesta, sen hyödyntämisestä ja kehittämisestä. On kyettävä tunnistamaan osaamisalueet, arvioida nykytilannetta ja varauduttava siihen, minkälaista osaamista tarvitaan tulevaisuudessa. Osaamisen johtaminen, on yksi organisaation menestystekijöistä ja yksi sen tärkeimmistä työkaluista on kehityskeskustelut. Hyvin toteutetulla kehityskeskustelulla voidaan vaikuttaa työntekijän motivoitumiseen ja sitoutumiseen. (Hyppänen 2007, 36; 96–97; Manka 2013, 84–85.)

### 3 Työn kuormittavuuden vaikutus hyvinvointiin

Sopiva työkuormitus edistää työntekijän terveyttä ja työkykyä. Työ ja vapaa-aika muodostavat kokonaiskuormituksen. Mikäli työntekijä palautuu riittävästi sekä työpäivän aikana että sen jälkeen rasituksista ja pystyy viettämään työn jälkeen täysipainoista vapaa-aikaa, kuormituskuorma on tasapainossa. Haitallisesta kuormittuneisuudesta puhutaan silloin, kun työntekijän palautuminen ei ole mahdollista tai riittävää. Työkykyyn haitallisesti vaikuttavia seikkoja ovat muun muassa sairaudet, pitkäaikainen henkinen ja fyysinen kuormitus työssä ja yksityiselämän elintavat ja tilanteet. Pitkän työuran aikana työntekijöiden työkyvyssä ja työssä suoriutumisessa on tapahtunut vaihtelua. Esimiehen tulisi huomata työntekijän työsuorituksissa tai työkyvyssä tapahtuneet muutokset ja puuttua niihin välittömästi. Tämä kuuluu myös hyvään esimiestyöhön ja viestii työntekijöille, että työnantaja välittää aidosti henkilöstön työhyvinvoinnista. Monilla työpaikoilla käytetään jo niin kutsuttua varhaisen tuen mallia. Tämä tarkoittaa niitä tukitoimenpiteitä, joiden avulla työntekijän työkykyä tai työhyvinvointia voidaan parantaa. Tämän tyyppisiä toimenpiteitä ovat muun muassa erilaiset kuntoutukset ja TYKY-toiminta. (Rauramo 2012, 39–40, 43; Hyppänen 2007, 162.)

#### 3.1 Työn kuormittavuuden vähentäminen

Työstä aiheutuvaa liiallista kuormittavuutta voidaan vähentää teknologiaan, organisatorakenteeseen ja yksilöön suunnattujen toimenpiteiden avulla. Erilaisilla teknisillä ratkaisuilla ja teknologiaa käyttäen työn kuormittavuutta voidaan vähentää. Ergonomisia ratkaisuja hyödyntämällä parannetaan työntekijän turvallisuutta ja terveyden hyvinvointia. Työnantajan pitää huolta, että työntekijöiden käytettävissä olevat työvälineet ovat kunnossa ja niitä osataan käyttää oikein. Organisaation joustavuus ja autonomia vaikuttavat työnkuormittumiseen. Itsenäinen työ, jonka sisältöön voi itse vaikuttaa kuormittaa vähemmän. Toisaalta se kasaa enemmän vastuuta työntekijälle oman jaksamisen seurannasta. Jatkuvat muutokset kuormittavat työntekijöitä, erityisesti kun omat vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset. Organisaation sisällä tapahtuva johtaminen, viestintä ja vuorovaikutus vaikuttavat myös kuormittavuuteen. Mikäli organisaatiossa vallitsee oikeudenmukainen, tasa-arvoa kunnioittava sekä yksilöä huomioon ottava kulttuuri, ne lisäävät työntekijöiden voimavaroja. Tärkeää on luoda kulttuuri, jossa työntekijä pystyy yhdistämään työn ja vapaa-ajan yksilöllisten tarpeiden lähtökohdista. Yksilön kuormittumiseen vaikuttavat henkilön persoonallisuustekijät, joita ovat muiden muassa motivaatio, suhtautuminen muutoksiin ja paineensietokyky sekä terveydentila. Kuormittavuutta vähentävät esimerkiksi koulutukset ja henkilön työkokemus. Lisäksi erilaiset tiedot ja taidot sekä tuki- ja ammatilliset verkostot auttavat kuormituksen hallinnassa. Esimiehellä on vastuu seurata työntekijöiden kuormittavuutta sekä ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. (Rauramo 2012, 44–46.)

### 3.2 Työkuormittavuuden eri tekijöitä

Kuormittavuuteen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa fyysisiin ja psykososiaalisiin eli psyykkisiin ja sosiaalisiin kuormitustekijöihin. Fyysinen kuormitus kohdistuu liikunta- ja verenkiertoelimistöön. Haitallisia fyysisiä kuormitustekijöitä ovat: käsin tehtävät tavaroiden siirrot ja nostot, toistuvat yksipuoliset liikkeet ja paikallaan istuminen. Näitä kuormittavuustekijöiden haittoja voidaan vähentää työn hyvällä organisoinnilla, kiinnittämällä huomiota työasentoon ja taukojen pitäminen. Myös ergonomisten työvälineiden ja kalusteiden käyttö vähentää työstä aiheutuvaa kuormitusta. Liikunnan rooli korostuu paikallaan tehtävän työn vastapainona. (Rauramo 2012, 47–48.)

Työsuojeluhallinnon mukaan psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön, sen järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä. Nämä kuormitustekijät voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta ja ne liittyvät aina työhön tai työoloihin, riippumatta siitä, kuka työtä tekee. Työn sisältöön ja sen järjestelyihin liittyvät tekijät ovat psyykkisiä kuormitustekijöitä. Työn sisältöön liittyvillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn luonteeseen ja työtehtäviin liittyviä tekijöitä kuten yksitoikkoinen työ, jatkuvat keskeytykset ja kohtuuton vastuu sekä vaikutusmahdollisuudet työmäärään ja tahtiin. Työn järjestelyiden kuormitustekijät liittyvät työn ja työtehtävien suunnitteluun ja jakamiseen sekä työn tekemiseen liittyviä tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine, epäselvä toimenkuva tai tavoitteet ja työajoista johtuvat haittatekijät. Työyhteisön sosiaalisen toimimattomuuteen liittyviä sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat muiden muassa yksintyöskentely, huono tiedonkulku, esimiehen tai työkavereiden puutteellinen tuki ja asioiden ja toiminnan johtaminen sekä toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, työstä saatavaa palautetta ja arvostusta unohtamatta (Työsuojeluhallinto 2014; Rauramo 2012, 54–55.)

Psykososiaalista hyvinvointia voidaan parantaa työilmapiirin vahvistamisella, työn ja kiireen hallinnalla sekä työnmielekkyyden ja vaikutusmahdollisuuksia lisäämällä. Myös työtehtävien monipuolisuus, riittävä tauotus ja jaksotus, vaikuttaa hyvinvointiin ja jaksamiseen. Voimavaroja lisääviä kuormitustekijöitä, jotka edistävät palautumista ovat muun muassa esimiehen tuki, johtamisen oikeudenmukaisuus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Haitallisia, voimavaroja syöviä kuormitustekijöitä ovat sen sijaan jatkuva kiire ja työn liiallinen tai yksipuolinen kuormitus. (Rauramo 2012, 54–56.)

Liiallinen ja pitkäaikainen kiire ja stressi heikentävät työhyvinvointia. Tietty määrä stressiä parantaa suoritusastoa, liiallinen stressi heikentää suorituskyykyä. Liiallinen stressi aiheuttaa fyysisiä ja psyykkisiä oireita. Fyysisiä oireita ovat esimerkiksi päänsärky, korkea ve-

renpaine ja sydänsairausoireet ja psyykkisiä oireita ovat masennus, pelko ja työtyytyväisyyden vähentyminen. Yleisempiä työstressin aiheuttavia tekijöitä ovat jatkuvat muutokset, huonot työolosuhteet, vuorotyö, pitkät työpäivät, matkustaminen, terveystriskit ja haitat, muuttuva teknologia ja sen tuomat osaamisvaatimukset, liika tai liian vähäinen työ. Muita stressitekijöitä ovat muiden muassa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus ja arkipäivän tilanteet. Työntekijän stressioireita ovat ärtyneisyys, tyytymättömyys, ahdistuneisuus, huolestuneisuus, henkilö on sosiaalisesti vetäytynyt, unihäiriöt sekä fyysisiä kipuja. Kun stressi kroonistuu on riski sairastua burnoutiin eli työuupumukseen. (Hyppänen 2007, 160–161.)

Työhyvinvointiongelmia ovat esimerkiksi muutos- ja kriisitilanteet, yhteisöllinen stressi ja työuupumus, yksilölähtöiset ongelmat ja kärjistyneet yhteistyöongelmat ja ristiriidat. Työpaikoilla stressiä voidaan hallita erilaisin keinoin. Organisaatiossa keinoja ovat esimerkiksi tiedon kulun parantaminen, työn tavoitteiden ja sisältöjen selventäminen. Yksilötasolla keinoja on muiden muassa palautteen annon ja saannin taitojen parantaminen, levon tärkeyden korostaminen, ajankäytön hallinta ja perheen ja vapaa-ajan välisestä suhteesta huolehtiminen. (Hyppänen 2007, 156–162.)

### **3.3 Lisää imua työhön**

Edellisissä kappaleissa on tarkasteltu työhyvinvointiin ja työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä. Työ ei ole pelkästään haitallisesti kuormittavaa vaan työssä on myös myönteisiä piirteitä eli voimavaroja. Työn voimavaratekijöiden tunnistaminen antaa puhtia työpäivään ja auttaa stressin hallinnassa. Työn voimavaratekijät, jotka motivoivat ulkoisesti työntekijöitä, ovat niitä fysiologisia, psykososiaalisia tai organisatorisia tekijöitä jotka auttavat vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja lisäävät työn tavoitteiden saavuttamista. Työn voimavaratekijät, jotka motivoivat työntekijöitä sisäisesti ovat sellaisia, jotka tyydyttävät psykologisia perustarpeita itsenäisyyttä, yhteenkuuluvuutta ja pärjäämistä. Ne ovat myös tekijöitä, joita hyvä työ tyydyttää. Työnvoimavarat lisäävät henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä sekä sitoutumista. Työn myönteisiä voimavaroja ovat muuan muassa osallistuttava johtaminen, sosiaalinen tuki ja vaikuttamisen mahdollisuus. (Hakanen 2013, 49–50; Manka 2013, 72.)

Työn mielekkyys pohjautuu yksilön omaan näkemykseen siitä, mitä työ hänelle merkitsee. Onko työ hänelle vain ansaintaa varten tai koetaanko se urana, jolloin yksilö panostaa siihen myös henkilökohtaisia voimavarojaan. Kolmas ulottuvuus on, että työ koetaan kutsumuksena, jolloin se on osa yksilön elämää. Mielenkiintoista on se, että tällä hetkellä vain toimeentulon vuoksi työtä tekevä voisi olla toisissa olosuhteissa kutsumustyössä.

Joten ei ole turhaa kiinnittää huomiota ja korjata esimerkiksi huonoa työilmapiiriä tai määrittellä selkeämpiä tavoitteita työntekijöille. (Hakanen 2013, 26–27, 31.)

Työn imu kuuluu niin kutsutun positiivisen psykologian tutkimussuuntaan 2000-luvulla. Positiivisen psykologia on vaikuttanut siten, että työpsykologiassa on alettu kiinnittämään enemmän huomiota työn voimavaratekijöihin (Manka 2013, 70.) Työn imulla tarkoitetaan myönteistä ja suhteellisen pysyvää tilaa, johon liittyvät kolme myönteistä koettua työhyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imua kokevalla työntekijällä on todennäköisemmin hyvä vireystila eli myönteinen asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan, jossa hän tekee tuloksellisia työsuorituksia ja antaa parastaan. Hänellä on vähemmän halua vaihtaa työpaikkaa, hän haluaa oma-aloitteisesti kehittää asioita työyhteisössä ja hänellä on motivaatio oppia uutta. Työn imu nostattaa esiin onnistumisen tunteita työssä ja lieventää työn kuormittavuuden vaikutuksia. Työn imu ei jää pelkästään työhön vaan se tuo myönteisiä vaikutuksia niin yksilölle itselleen ja häntä ympäröiville tahoille. Kun työntekijä kokee työnsä mielekkääksi ja työyhteisössä on hyvä henki sekä ihmissuhteet kunnossa, työn voimavarat tyydyttävät inhimillisiä perustarpeita ja synnyttävät sitä kautta työn imua. (Työturvallisuuskeskus; Hakanen 2011, 11, 22–23, 40.)



## 4 Stressitekijät ja niiden tutkimusmalleja

Sanalla stressi on usein puheessa ja kirjoituksissa negatiivinen sävy. Mutta stressi ei ole vain huono asia vaan lyhytkestoisella stressillä voi olla myös myönteinen vaikutus tekemiin. Puhutaankin usein, että pieni stressi parantaa suoritusta. Ongelmia sen sijaan syntyy tilanteissa, jossa stressi on jatkunut pitkään ja se muuttunut yksilölle tai työorganisaatiota kuormittavaksi eli aiheuttaa erilaisia fyysisiä tai henkisiä oireita tai sairauksia ja työstä ei enää palaudu samalla tavoin kuin aiemmin.

Aholan (2006, 41) mukaan stressillä tarkoitetaan yleisesti yksilön kokemaa paineen tunnetta, joka aiheutuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksesta. Stressi on käsitteenä laajempi, joten on järkevää erotella erilaiset stressikäsitteet, joihin stressi liitetään. Näitä ovat stressitekijät, stressireaktiot ja yksilön ja ympäristön vuorovaikutus ja siinä esiintyvä epätasapaino. Stressitekijät ovat kuormittavia tapahtumia tai tilanteita. Työelämän näkökulmasta työnkuormitustekijät voidaan jaotella: fyysisiin työoloihin, työtehtävien vaatimuksiin, roolin epäselvyyksiin ja ristiriitoihin, työkaveri- ja esimiehuhteisiin, työaikaan, työuralla etenemiseen, traumaattisiin kokemuksiin ja organisaatiomuutoksiin. Vastaavasti stressireaktiot voidaan jaotella lyhyt ja pitkäkestoisiin reaktioihin ja lisäksi reaktiot voidaan jakaa edelleen yksilö-, työyhteisö- ja organisaatio- ja yksityiselämätasoihin. Myös työyhteisössä tai organisaatiossa voi esiintyä työstressiä, joka aiheuttaa erilaisia ongelmia. Näitä ovat esimerkiksi lisääntyneet sairauspoissaolot ja henkilöiden väliset ristiriitatilanteet ja työhön tai organisaatioon vähentynyt sitoutuneisuus. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 14–16.)

Työstä aiheutuneita stressitekijöitä sekä niiden syitä ja vaikutusta yksilöön ja työympäristöön on tutkittu paljon. Muun muassa OAJ on tutkinut opettajien työhyvinvointia joka toinen vuosi tehtävän työolobarometri-kyselyn avulla. Työterveyslaitos tekee säännöllisiä eri alaan tai tietyn näkökulman kautta tutkimuksia mm. työ ja terveys Suomessa 2012 seurantatietoa työoloista ja hyvinvoinnista. Työstressin tutkijat ovat olleet kiinnostuneita mitkä psyykkiset ja sosiaaliset työympäristön tekijät ovat yhteydessä sairauksiin yksilöiden henkilökohtaisista eroista huolimatta. Tutkimuksessa käytetään usein erilaisia interaktio eli vuorovaikutusmalleja, joissa voidaan yhdistää eri stressitekijöitä ja -reaktioita. Tähän raporttiin valittiin Karasekin ja Siegritsin mallit, koska nämä mallit ovat tällä saralla johtavia malleja kansainvälisessä tutkimuksessa. Ne sopivat hyvin tämän tutkimuksen tulosten työnkuormittavuustekijöiden syiden ja vaikutuksien analysointiin, koska näissä malleissa yhdistetään stressitekijöitä ja -reaktioita, mutta ei käsitellä itse stressiprosessia. Työstressiä tutkivien mallien pohjalta on luotu erilaisia työstressiä vähentävistä edistäviä ohjelmia. Yhtenä tärkeänä työhyvinvoinnin tekijöistä on riittävä palautuminen työstä. Nykyinen pirstaloitunut työskentelytapa ja työn ja vapaa-ajan hämärtyminen vähentää työntekijän työn-

hallintaa ja lisää stressiä. Työstressin haitallisten seurauksien ehkäisemisessä on oleellista kuin hyvin pystyy psykologisesti irtautumaan lomalla työstä. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 18, 35.)

#### 4.1 Karasekin malli

Robert Karasek kehitti lähes 40 vuotta sitten työn vaatimukset ja työn hallinta -mallin (Job-Demand-Control tai JDC model), jonka avulla kuvataan haitallista työkuormitusta, työn vaatimusten ja niiden hallinnan keskinäisellä suhteella. Karasekin mallin mukaan työn psyykkisillä vaatimuksilla ja mahdollisuus työn hallintaan ovat keskeisiä terveyteen vaikuttavia tekijöitä. Mallin mukaan työn psyykkisillä vaatimuksilla tarkoitetaan määrällisiä tekijöitä, kuten työhön liittyvää aikapainetta ja määrällistä ylikuormitusta tai laadullisia tekijöitä, kuten rooleihin liittyviä ristiriitoja. Työn hallintaan liittyvät esimerkiksi työntekijän vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön ja sen monipuolisuuteen, mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan sekä mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Mallia täydennettiin työyhteisöstä saatavan sosiaalisen tuen ulottuvuudella, mitä on esimerkiksi esimiehen ja työkavereiden tuki ja arvostus. Tätä laajennettua mallia kutsutaan JDCS-malliksi (Job-Demand-Control-Support). (Kinnunen ym. 2005, 18–20; Ahola ym. 2006, 42–43.)

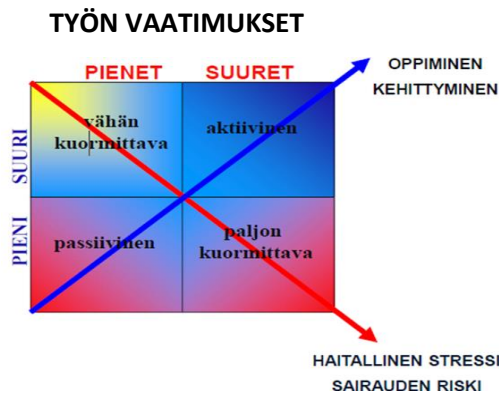
Karasekin mallin mukaisesti työt voidaan jakaa niiden psyykkisten vaatimusten ja hallinnan mahdollisuuksien määrän mukaan neljään eri ryhmään

- aktivoivat työt, vaatimuksia paljon, mutta hallintamahdollisuuksia myös runsaasti
- vähän kuormittavat työt, psyykkiset vaatimukset vähäiset ja hallintamahdollisuuksia on runsaasti
- passivoivat työt, vaatimuksia vähän ja hallintamahdollisuudet vähäiset
- paljon kuormittavat työt, psyykkisiä vaatimuksia paljon, mutta hallintamahdollisuuksia vähän.

Työ, jossa on paljon vaatimuksia, mutta vähän hallinnan mahdollisuuksia sekä vähäinen sosiaalinen tuki on todettu olevan terveydelle haitallisinta ja näillä tekijöillä on ennustettu myös psyykkistä pahoinvointia. Ahola ym. 2006, 42–43.)

Kuvan 1 mukaan Karasekin malliin sisältyy kaksi keskeistä työnhyvinvointia selittävää hypoteesia. Ensimmäinen näistä on kuormitushypoteesi eli korkea vaatimustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet. Tämän tyyppinen kuormittava työ altistaa stressiperäisille sairauksille kuten sydän- ja verisuonisairauksille. Sen sijaan vähäisen kuormituksen työssä;

matala vaatimustaso, mutta paljon hallintamahdollisuuksia, stressioireita esiintyy selkeästi vähemmän. Mallin toinen hypoteesi on aktiivisen oppimisenhypoteesi. Mallin mukaisesti työ voi olla joko aktiivista tai passiivista. Aktiivinen työ sisältää paljon vaatimuksia, mutta runsaasti työn hallintamahdollisuuksia. Tällaista työtä voidaan verrata nk. hyvään stressiin, koska sillä luodaan hyvät edellytykset oppimiselle, työmotivaatiolle ja työssä kehitymiselle. Passiivisessa työssä on vähän vaatimuksia ja vähän hallintamahdollisuuksia. Haittoja ovat muiden muassa työmotivaation väheneminen. (Kinnunen ym. 2005, 18–19.)



Kuva 1. Karasekin Työn vaatimukset ja työn hallinta -mallia mukaillen (Karasek 1979; Karesek & Theorell 1990) Työterveyslaitos

Karasekin mallia on tutkittu paljon, mutta enemmän kuormitushypoteesin kuin aktiivisen oppimisen hypoteesin näkökulmasta. Työntekijöiden psyykkisellä hyvinvoinnilla, stressiperäisillä sairauksilla ja mielenterveyshäiriöillä on osoitettu olevan yhteys mallin kuormitustekijöihin. Tutkimuksissa on todettu, että kuormittava työ ennustaa lisääntyviä sairauspoissaoloja ja sairastumisriskiä sydän- ja verisuonisairauksiin. Saatu tutkimusnäyttö ei ole tosin ole aukoton. Mallia on kritisoitu liiallisesta yksinkertaistamisesta. Toisaalta tutkimusaineistoa on usein kerätty kyselyillä, jolloin vastaajien itsearviointin taustoja ei ole tiedossa. Seuraavaksi mallia tulisi laajentaa aktiivisen työn seurauksien tutkimiseen kuten työmotivaation ja työssäoppiminen ja kehittymisen saralla, jotta koko mallista saadaan kattavampaa tutkimusnäyttöä. (Kinnunen ym. 2005, 18–24.)

## 4.2 Siegritsin malli

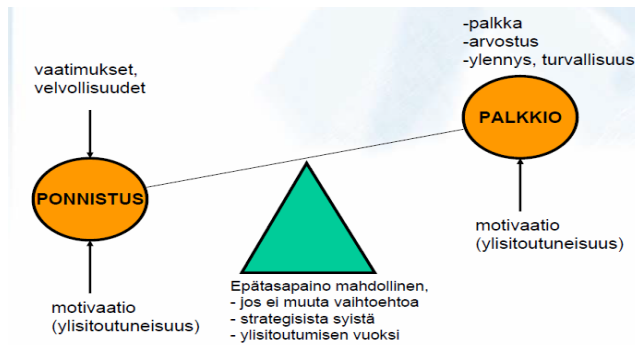
Toinen tunnettu työstressin tutkimisessa käytetty malli on Siegritsin ponnistusten ja palkkioiden malli (Effort-Reward Imbalance, ERI model). Siegritsin työstressimalli keskittyy tiettyihin työolo- ja palkitsemistekijöihin sekä ottaa huomioon yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia tekijöitä. Mallin ytimenä on sosiaalinen vastavuoroisuus, joka kumpuaa ihmisten välisestä käyttäytymisestä. Ponnisteluita ovat esimerkiksi työntekijään kohdistuvia työn vaati-

muksia ja velvollisuuksia. Näistä ulkoisia vaatimuksia ovat esimerkiksi tavoitteet ja sisäisiä hyväksynnän tarve. Palkkioita ovat palkan lisäksi muun muassa itsearvostuksen tunne, työn turvallisuus ja etenemismahdollisuudet.

Malli lähtee siitä, että työntekijä pyrkii ponnisteluiden ja palkkioiden suhteen tasapainoiseen tilanteeseen. Mitä suurempi epätasapaino on, sitä korkeampi riski on sairastua sydän- ja verisuonitauteihin. Tätä perustilannetta voi muuttaa epätasapainoisemmaksi tilanne, jossa työntekijällä ei ole työpaikan suhteen vaihtoehtoja, odottaa saavansa palkkion myöhemmin tai työntekijä on ylisitoutunut. Tämä tilanne on erityisen haitallista työntekijän terveydelle. Ponnisteluita ja palkkioita voidaan nähdä ulkoisina, tilannekohtaisina mallin tekijöinä, kun taas ylisitoutumista voidaan pitää henkilökohtaisena, sisäisen mallin tekijänä. Siegrist on luonut malliin kyselylomakkeen, jonka avulla mallin käsitteitä voidaan mitata. (Kinnunen ym. 2005, 29–30; Ahola ym. 2006, 44–45.)

Mallin perustana ovat kuviossa 2 esitetyt kolme oletusta ja työssä ponnistelun terveysvaikutukset riippuvat saadusta vastineesta. Ensimmäisenä on ulkoinen ERI -hypoteesi, joka tarkoittaa voimakkaita ponnisteluita yhdistettynä vähäisiin palkkioihin ja joka lisää sairastumisriskiä. Toinen oletus on sisäinen ylisitoutumisenhypoteesi, jolloin puolestaan korkea sitoutumisen taso nostaa sairastumisriskiä. Kolmantena on vuorovaikutushypoteesi, jossa kahden edellisen oletuksen toteutuvat, on korkea riski sairastua. Ulkoinen ERI -hypoteesi on malleista tutkituin. Tutkimuksissa on pystytty todentamaan, että epätasapainotila ennustaa riskiä sairastua sydänsairauksiin. Muutenkin tehdyt tutkimukset antavat tukea psykosomaattisten oireiden ennustettavuudelle ja mallin luotettavuudelle. Mallin vuorovaikutushypoteesia on vähiten tutkittu. Mallia testatuissa tutkimuksissa on saatu vastaajien näkemyksiä ponnistelun tekijöistä ja näitä ovat esimerkiksi työpaine ja periksi antamattomuus. Vastaavasti palkitseviksi tekijöiksi työssä on mainittu: arvostus ja vakaa asema. Työntekijän terveyden kannalta ponnisteluiden ja palkitsevuuden tasapainoa enemmän merkitsevät kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuus. Päätöksenteon oikeudenmukaisuutta edistäviä keinoja ja mittareita ovat: kuuluksi tuleminen, johdonmukaiset ja selkeät periaatteet sekä vaikuttaa päätöksentekoon. (Kinnunen ym. 2005, 30–33; Ahola ym. 2006, 44–46.)

## PONNISTUSTEN JA PALKKIOIDEN MALLI (ERI MODEL)



Kuva 2. Siegritsin ponnistusten ja palkkioiden mallia (Siegrits 1996) Tekes

### 4.3 PMI -menetelmä

Työnstressitekijöitä ja hyvinvointia voidaan arvioida myös PMI -menetelmä (Pressure Management Indicator) avulla. Tämä malli poikkeaa edellä esitetyistä Karasekin ja Siegritsin työstressiä tutkivia malleista siten, että tässä arvioidaan stressitekijöiden lisäksi psyykkisiä ja fyysisiä stressireaktioita. PMI on Manchesterin yliopistossa kehitetty arviointimenetelmä. Menetelmän avulla tutkitaan eri ammattiryhmien työperäisten stressitekijöitä ja niiden kautta syntyneitä hyvinvointivaikutuksia. Menetelmä kattaa keskeisimmät stressiprosessin osat ja ne voidaan jakaa muuttujaryhmittäin kolmeen ryhmään: psykososiaaliset stressitekijät, persoonallisuus ja stressin hallintakeinot eli moderaattorit sekä stressin hyvinvointiseuraukset. Esimerkkejä stressitekijät -ryhmässä olevista muuttujista ovat muiden muassa työ ja perheen epätasapaino, tunnustuksen puute ja työn sisällölliset vaatimukset. Työhyvinvointiseurauksia ovat työtyytyväisyys, väsymys ja pätevyyden tunne. Moderaattori -ryhmän muuttujia ovat esimerkiksi sosiaalinen tuki, henkilökohtainen vaikuttaminen ja kontrolli. (Piitulainen, Mauno & Kinnunen 2002, 29–37.)

Vuonna 2002 tehtiin tutkimus, jonka tavoitteena oli selvittää kuinka hyvin PMI -kyselymenetelmä toimii Suomessa. Tätä toteutettiin tutkimuksella, jonka keskeisenä tavoitteena oli selvittää kuinka luotettavasti kyselylomakkeella voidaan arvioida stressitekijöitä ja niiden oletettuja hyvinvointiseurauksia. Reliabiliteetin tarkastelua varten suoritettiin muutamia tilastollisia analyyseja. Toisena tarkastelunäkökulmana oli muutamien taustamuuttujien kuten iän, sukupuolen ja koulutustaustan vaikutus stressitekijöihin ja niistä aiheutuviin oireisiin. Tutkimuksen tulokset vahvistivat aikaisempia aiheesta tehtyjä tutkimuksia. (Piitulainen ym. 2002, 29–37.)

## 5 Tutkimuksen toteutusprosessi

Tieteellinen tutkimus voidaan jaotella teoreettiseen ja empiirisen tutkimukseen. Teoreettisessa tutkimuksessa käytetään jo valmiina olevaa tietomateriaalia, toisin kuin empiirisessä tutkimuksessa, joka perustuu teoreettisen tutkimuksen perusteella kehitettyihin menetelmiin. Molempien tutkimustyyppien tavoitteena on saada vastaus tutkimusongelmista johdettuihin kysymyksiin. Onnistunut tutkimus vaatii sopivan kohderyhmän ja tutkimusmenetelmän. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tutkimusongelma ja tutkimuksen tavoite. Nämä myös määrittelevät sen, kumpi lähestymistapa sopii paremmin tutkimukseen, kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusote. (Heikkilä 2008, 13–16.) Tutkimuksen alussa kannattaa mahdollisimman tarkasti määritellä tutkimusongelmat, joihin tutkimuksessa pyritään löytämään ratkaisut. Tutkimuksen runkona on usein yksi pääongelma, jonka ympärille tutkimus muodostuu. Pääongelma pyritään ratkaisemaan alaongelmien ratkaisujen avulla. Tosin kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tavallista, että ongelmat tarkentuvat tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 126–128.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä ja se vaatii riittävän suurta ja kattavaa otosta. Se soveltuukin hyvin kartoittamaan tutkittavan asian olemassa olevan tilan. Sen sijaan kvalitatiivisen tutkimuksen kautta pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta kuten asiakasta paremmin ja sitä kautta selittämään hänen käyttäytymistä ja päätösten taustalla olevia syitä. Määrällisen tutkimusaineiston keruussa käytetään tavallisesti standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa ovat vastausvaihtoehdot valmiina, mutta kysymysten joukossa voi olla myös laadullisia kysymyksiä. Kysymyksien kautta pyritään usein selvittämään eri asioiden välillä esiintyviä riippuvuuksia. Saatuja tuloksia esitellään erilaisin taulukoin ja kuvioin. Aineiston tiedonkeruuhun käytetään eri menetelmiä. Näitä ovat mm. posti- ja informointikyselyt, internetkyselyt sekä puhelinhaastattelut. Kaikilla tiedonkeruumenetelmillä on sekä hyvät että huonot puolensa. Valittavaan tutkimusmenetelmään vaikuttavat mm. tutkittavan asian luonne, budjetti, aika-tila ja tutkimuksen tavoite. (Heikkilä 2008, 16–19; Hirsjärvi ym. 2009, 138.)

### 5.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusote

Hirsjärven (2009, 137) mukaan tutkimuksella on aina jokin tarkoitus tai tehtävä ja tämä määrittelee tutkimusstrategian. Tutkimuksen tarkoitus voi olla kartoittava, selittävä, kuvaileva tai ennustava. Tutkimusprosessi käynnistyy tutkimusongelman määrittelyllä. Kaksi muuta tärkeää elementtiä ovat käytettävä tutkimusmenetelmä sekä kerätty aineisto. Hyvin määritelty tutkimusongelma vaikuttaa olennaisesti tutkimuksesta saatavaan hyötyyn. Var-

sinainen tutkimusongelma ts. pääongelma pilkkotaan usein pienempiin osiin, alaongelmiksi. Tutkimusta voidaan pitää onnistuneena, mikäli sen avulla on saatu luotettavia vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Heikkilä 2008, 22–23, 29.) Vehkalahden (2014, 43) mukaan tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olevaa joukkoa, jolta halutaan saada tietoa, kutsutaan tutkimuksen perusjoukoksi. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan koko perusjoukkoa ja otantatutkimuksessa tutkitaan vain tietyn perusjoukon otosta eli tutkimukseen valituksi tulleita vastaajia. Perusjoukkoa huomattavasti pienemmän otoksen avulla saatuja tuloksia voidaan käyttää koskemaan koko perusjoukkoa. Kohdeperusjoukkoon kuuluvat kaikki ne yksilöt jotka tutkimuksessa halutaan tavoittaa ja kehikkoperusjoukkoon kuuluvat ne jotka voidaan käytännössä tavoittaa. Empiirisiä tutkimuksia voidaan jakaa eri tyyppeihin mm. kartoittavaan, kuvailevaan selittävään ja kokeelliseen tutkimukseen, jotka ohjaavat edelleen tutkimusstrategisia valintoja. (Heikkilä 2008, 14–15, 34; Vehkalahti 2014, 43.)

## **5.2 Kyselylomake tutkimusmenetelmänä**

Kyselytutkimus on suurelta osin määrällistä tutkimusta, jossa sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Vaikka tutkimuksessa esitetyt kysymykset ovat sanallisia, vastaukset ilmaistaan usein numeraalisesti. Osaan kysymyksistä voidaan pyytää vastaus sanallisesti. Näitä vastauksia voidaan analysoida laadullisilla menetelmillä tai tiivistetysti määrällisin menetelmin. Kyselytutkimuksella voidaan kerätä ja tarkastella tietoa muuan muassa erilaisesta toiminnasta, asenteista tai arvoista. Tämän tutkimustyyppin haasteisiin kuuluvat lukuisat epävarmuustekijät kuten saatiinko riittävästi vastauksia, mittasivatko kysymykset tutkittavia asioita, entä mittarit. Kyselytutkimuksessa kyselylomakkeen avulla pyritään erilaisten mittareiden ja kysymysten kautta mittaamaan moniulotteisia ilmiöitä kuten vastaajien mielipiteitä, asenteita ja arvoja. Mittarit koostuvat kysymyksistä ja väitteistä. (Vehkalahti 2014, 11–13, 17–20.) Kyselytutkimuksen heikkouksina voidaan pitää sitä, että kysymysten asetelu epäonnistuu ja väärinymmärryksiä syntyy tai vastaaja ei suhtaudu kovin vakavalla mielellä kyselyn vastaamiseen, jolloin saadut vastaukset eivät ole totuuden mukaisia. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.)

Kyselytutkimuksessa arvoja ja asenteita kuvaavat kiinnostuksen kohteet ovat abstrakteja, joille ei yleisesti ole käytettyä yksikköä tai asteikkoa. Tästä syystä niiden mittaus edellyttää konkreettisia kysymyksiä tai väitteitä, jotka ovat edelleen työstettävä ymmärrettävään ja mitattavaan muotoon. Hyvässä kyselylomakkeessa toteutuu sekä sisällölliset että tilastolliset näkökohdat. Kyselylomakkeessa yksittäisiä kysymyksiä tai väitteitä kutsutaan osioiksi. Osio mittaa pääsääntöisesti vain yhtä asiaa. Mittarit sen sijaan mittaavat usean eri toisiinsa liittyvän osiokokonaisuuteen liittyviä asioita. Kyselylomakkeen kysymykset tulisi olla selkeitä ja hyvin muotoiltuja. Monimutkaiset tai epäselvät kysymykset voivat turhauttaa

vastaja, jolloin hän jättää vastaajatta osaan kysymyksistä tai jättää koko kyselyn kesken. (Vehkalahti 2014, 18–23.)

### 5.3 Tutkimustulosten perusvaatimukset

Heikkilän (2008, 29) mukaan tutkimus on onnistunut, kun sen avulla saadaan tutkimuskysymyksiin luotettavia vastauksia. Hyvän kvantitatiivisen tutkimuksen perusvaatimuksia ovat

- validiteetti
- reliabiliteetti
- objektiivisuus
- tehokkuus ja taloudellisuus
- avoimuus
- tietosuoja
- hyödyllisyys ja käyttökelpoisuus
- sopiva aikataulu.

Tutkimuksen validiteetti eli sen pätevyys kertoo sen, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä sen oli tarkoitus tutkia sekä tutkimuksen mittareilla tehdyt mittaukset ovat oikeita. Tähän voidaan vaikuttaa asettamalla selvät tutkimustavoitteet, määritellä tarkoin perusjoukko ja kiinnittämällä huomiota kyselylomakkeen kysymyksiin. Niiden tulisi mitata oikeita asioita ja kattaa koko pääongelma. Reliabiliteetti eli luotettavuus mittaa sitä kuinka tarkkoja tutkimustulokset ovat. Tästä esimerkkinä voidaan käyttää tilannetta, että tutkimus tehdään uudelleen ja tulokset ovat samanlaisia. Kyselytutkimuksissa vastaajien määrä voi toisinaan jäädä pieneksi eli kyselyä on kohdannut vastaajien kato. Tärkeää onkin varmistaa, että otos edustaa koko tutkittavaa perusjoukkoa. Objektiivisuus eli puolueettomuus tarkoittaa sitä, että tutkijaa vaihtamalla saadaan samanlaisia tutkimustuloksia. Tehokkuus ja taloudellisuus ovat hyvän tutkimuksen merkkejä. Tutkimuksen valinnassa kannattaa huomioida kustannukset ja saatava hyöty. Laatuun kannattaa satsata, koska epäluotettavista tutkimustuloksista ei ole mitään hyötyä, päinvastoin. Avoimuuden näkökulmasta on tärkeää, että tutkimuksen vastaanottajille kerrotaan selkeästi tutkimuksen tarkoitus ja menetelmät. Lisäksi tutkimustulokset ja niiden käyttö tulisi kertoa rehellisesti. On ehdottaman tärkeää, että tutkimuksessa pidetään huolta vastaajien tietosuojasta. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että yksittäisen vastaajan vastaukset eivät erotu kokonaistuloksista. Hyödyllisyydellä ja käyttökelpoisuudella tarkoitetaan sitä, oliko tehdystä tutkimuksesta oikeasti jotain hyötyä, saatiinko selville jotain uutta, oliko tutkimuksessa nk. turhia kysymyksiä, valittiinko oikea tutkimusmenetelmä. Tutkimuksen läpiviennissä on hyvä muistaa myös aikataulu. Usein toimeksiantaja määrittelee aikataulun jossa tutkijan tulee pysyä. Myös



saadut tulokset tulisi olla käytettävissä mahdollisimman pian, etteivät tutkimuksen tulokset pääse vanhenemaan. (Heikkilä 2008, 29–32.)

#### **5.4 Tilastollisen tutkimuksen tuloksienpurku**

Tilastollisessa tutkimuksessa muuttujien avulla pyritään tekemään perusjoukkoa koskevia arvioita tuloksista ja tarkastelua tuloksien eroavaisuuksista. (Vehkalahti, 2014, 67–72) Suurin osa kvantitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmistä perustuu hypoteesien testaamiseen, joiden avulla on mahdollista testata asetettuihin ongelmiin tai tutkittavaan asiaan liittyviä oletuksia. Nollahypoteesi väittää, että tutkittavien muuttujien välillä ei ole riippuvuutta tai keskiarvojen välillä ei ole eroja. Huomioitavia seikkoja sopivan testin valinnassa ovat analyysimenetelmän sopivuus tutkimuskysymykseen, testin sopivuus otantaan ja mittaustarkkuuteen sekä testin voimakkuus ja tehokkuus. (Metsämuuronen 2004, 16; Hirsjärvi ym. 2009, 158–159.) Tuloksia voidaan havainnollistaa muiden muassa ristiintaulukoinnin ja prosenttitaulukoiden avulla. Johtopäätöksien tekemistä kutsutaan tilastolliseksi päättelyksi ja yksi sen osa-alueista on tilastollinen merkitsevyytestaus. (Vehkalahti, 2014, 87–88.)

Metsämuuronen (2004,10) mukaan parametrittomilla menetelmillä voidaan testata luokittelu-, järjestys- ja välimatka-asteikollisesti mitattujen muuttujien avulla saatua tietoa. Mikäli muuttujat ovat vähintään järjestysasteikollisia ja halutaan vertailla keskiarvoja useamman kuin kahden ryhmän kesken, soveltuu testaamiseen Kruskalin-Wallis testin. Ristiintaulukointi on hyvä ja havainnollinen tapa kuvata kahden muuttujan välisestä riippuvuudesta tai riippumattomuudesta, eikä aseta ehtoja muuttujien mittaustasolle. Usein analysointiin riittää prosenttilukujen esittäminen. (Metsämuuronen 2004,134–135, 194.) Viitalan mukaan (2008, 183.) ristiintaulukointi ei ole aina tehokkain menetelmä muuttujien välisten riippuvuuksien tutkimisessa Eri mitta-asteikon muuttujille soveltuvat erilaiset tunnusluvut. Muuttujan välisiä riippuvuuksia voidaan tarkastella korrelaatiokertoimen avulla, joka on vähintään järjestysasteikon tasoisille muuttujille Spearmanin korrelaatiokerroin. (Viitala 2008, 90.)

#### **5.5 SKO-tutkimuksen toteutus**

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa kulttuurialan ja liiketalouden opettajien tämän hetkiset työkuormittavuustekijät sekä mahdolliset opettajaryhmien väliset erot. Tiedon saantia varten toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena kysely, jossa tutkimusaineiston keräämistä varten laadittiin Webropol -ohjelmassa kyselylomake. Valittua tutkimusmenetelmää oli perusteltua käyttää tässä tutkimuksessa, koska haluttiin tavoittaa mahdollisimman suuri määrä kyselyotannan vastaajista. Tutkimukseen valittu menetelmä palveli myös vastaajia,

koska he pystyivät ajoittamaan vastaamisen itselleen parhaiten sopivaan ajankohtaan. Tutkimuksen läpiviennille oli myös asetettu tiukka aikataulu, jonka vuoksi standardipohjaisen kyselylomakkeen käyttö auttoi tuloksien purussa. Tutkimuksessa käytetty Webropol oli osalle vastaajista jo aikaisemmista kyselyistä tuttu.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat liiketalouden ja kulttuurialan opettajat. Kohderyhmän opettajat opettavat toisen asteen oppilaitoksessa ja ammattikorkeakoulussa. Opiskelijat voivat suorittaa toisen asteen oppilaitoksessa mm. ammatillisen perustutkinnon kulttuurin ja kaupan alalta ja ammattikorkeakoulussa alemman korkeakoulututkinnon mm. liiketalouden tai kulttuurin alalta. Toisen asteen oppilaitoksessa koulutus kestää peruskoulupohjaisena kolme vuotta ja tutkintonimekkeitä ovat esimerkiksi artesaani ja merkonomi. Ammattikorkeakoulussa opiskelu kestää koulutusalaan riippuen 3,5–4 vuotta. Kulttuurialalta vaihtoehtoja ovat esimerkiksi viestintä, kuvataide, musiikki ja teatteri sekä käsi- ja taideteollisuus. Liiketalouden puolelta tutkintovaihtoehtoja on esimerkiksi liiketalouden ja kaupan alalta. Sekä kulttuurin ja liiketalouden ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet voivat jatkaa opintojaan ylempässä ammattikorkeakoulussa, jossa tutkinto kestää 1,5–3 vuotta. Ylempi amk-tutkinto antaa saman kelpoisuuden julkisiin virkoihin kuin yliopistossa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto. (Opintopolku.)

SKO:lla oli jäseniä 1.1.2015 yhteensä 2 857 henkilöä. SKO karsi jäsenistöstään henkilöitä, joten kyselyä ei lähetetty kaikille yhdistyksen jäsenille. Tutkimuksen otanta oli 2 582 henkilöä, joille SKO lähetti sähköpostitse saatekirjeen ja linkin standardipohjaiseen Webropol -kyselylomakkeeseen. Kyselyn vastausaika oli vajaat kaksi viikkoa. Kyselyn ollessa puolivälissä SKO lähetti yhden muistutusviestin kyselyn vastaanottajille. Tutkimus toteutettiin maaliskuuhun vaihteessa 2015. Kyselyssä käytettiin kolmen tyyppisiä kysymyksiä: monivalinta- ja avoimia kysymyksiä sekä kysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot esitettiin viisiportaisella Likertin asteikolla. Kyselyn runko muodostui vastaajien taustakysymysten ohella neljästä eri aihealueesta

- työnkuormittavuuden nykytilan arviointi
- miten opettajien työssä jaksamista voidaan parantaa
- työaikasuunnittelu
- työkuormittavuuteen vaikuttavien tekijöiden lisääminen/vähentäminen.

Tutkimus oli alun perin tarkoitus koskea vain liiketalouden ammattikorkeakoulun opettajia. SKO-jäsenrekisterin teknisistä syistä johtuen, kyselyn vastaanottajia ei voitu rajata koskemaan vain liiketalouden opettajia, joten kyselyn taustakysymyksiä muokattiin hieman. Taustakysymyksiin lisättiin koulutusala-kysymys eli onko opettaja kulttuurialan tai

liiketalouden opettaja. Työtehtävät-kysymykseen lisättiin kolmanneksi vaihtoehdoksi AMK:n ja YAMK:n lisäksi toisen asteen oppilaitos. Näistä edellä mainittuja syistä johtuen oli perusteltua purkaa molempien opettajaryhmien tulokset ja muuttaa tuloksien tarkastelunäkökulma liiketalouden ja kulttuurialan opettajien väliseksi vertailuksi.

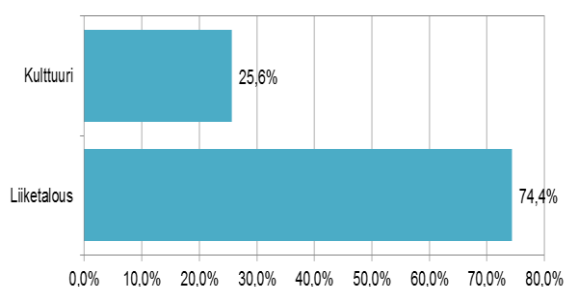
Tutkimuksen tuloksia analysoitiin hyödyntämällä Webropol-ohjelman raportointityökalua, Exceliä ja SPSS-ohjelmaa. Tutkimuksessa saatuja tuloksia verrattiin ristiintaulukoinnin avulla liiketalouden ja kulttuurialan opettajien välisiä vastauseroja eri tutkimusmuuttujiin verrattuna. Lisäksi suoritettiin merkitsevyystestejä tausta- ja tutkimusmuuttujien välisten erojen selvittämiseksi.

## 6 Tutkimuksen tuloksia

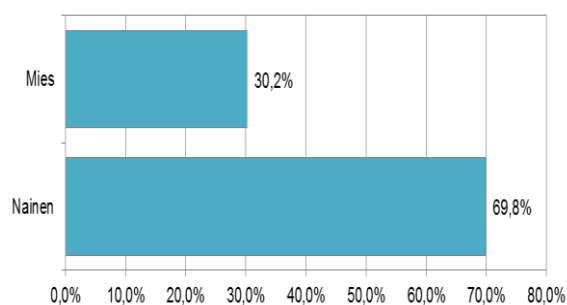
Kyselyyn vastasi 443 henkilöä eli 17,2 % otantaan valikoituneista henkilöistä (n=2 582). Kyselytutkimuksen vastausprosentti jäi hieman alhaiseksi. Vehkalahten (2014, 44) mukaan kyselytutkimuksissa on aika tavallista, että vastausprosentti jää alle 50 %. Toki mitä suuremmaksi kato jää, voi herätä kysymys kuinka luotettavana saatuja tuloksia voidaan pitää. Vertailun vuoksi OAJ vuoden 2013 Työolobarometrin 2013 vastausprosentti oli 38,5 %. (OAJ opettajabarometri) Tutkimuksen ajankohdalla on voinut olla vastausprosenttia heikentävä vaikutus. Kysely alkoi muutama päivä ennen pääsiäispyhiä ja loppui muutamia päiviä pääsiäispyhien jälkeen eli vastausaikaa oli kaiken kaikkiaan vain 7 arkipäivää. Yksikkökadoksi jäi 201 henkilöä, sillä he avasivat kyselyn, mutta eivät tallentaneet vastauksia ja lähettäneet sitä eteenpäin. Kyselyssä oli myös eräkatoa, sillä osa vastaajista ei ollut vastannut kaikkiin kyselyn kysymyksiin, joten eri kysymysten vastaajien määrä vaihteli. (Vehkalahti 2014, 81.)

### 6.1 Taustakysymykset

Tutkimukseen vastanneista 113 (25,6 %) oli kulttuurialan opettajia ja 328 (74,4 %) liiketalouden opettajia. Kyselyyn vastanneista naisia oli 308 (69,8 %) ja miehiä oli 133 (30,2 %). Kaksi tutkimukseen vastannutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta koulutusala ja sukupuoli kysyttäviin kysymyksiin. Tutkimukseen vastanneiden välinen sukupuolijakauma oli miesten osalta keskimääräistä pienempi. Tilastokeskuksen vuonna 2004 tehdyn tilaston mukaan, ammatillisissa oppilaitoksissa miesopettajien osuus oli noin puolet (49 %) ja ammattikorkeakouluissa 44 % (Kuviot 1 ja 2).

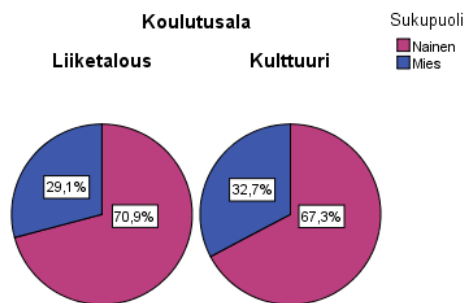


Kuvio 1. Tutkimukseen vastanneiden jakautuminen eri koulutusaloille



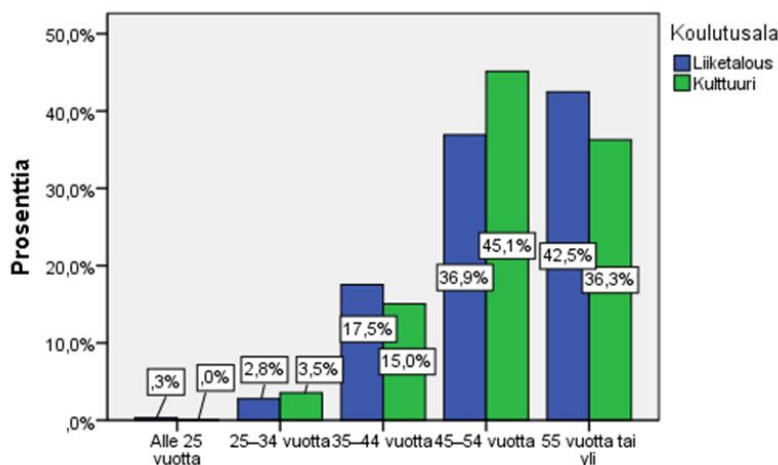
Kuvio 2. Tutkimuksen sukupuolijakauma

Tutkimuksen vastanneista liiketalouden opettajista miehiä oli 29,1 % ja naisia oli 70,9 %. Kulttuurialan vastaajista miehiä oli 32,7 % ja naisia oli 67,3 %. Kulttuurialan miesopettajat vastasivat suhteessa liiketalouden miesopettajiin hieman aktiivisemmin (Kuvio 3).



Kuvio 3. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien sukupuolijakauma

Kuvion 4. mukaan tutkimuksessa alle 25 -vuotiaiden ja 25–34 -vuotiaiden ikäryhmien välillä ei juuri ollut eroa liiketalouden tai kulttuurialan opettajien kesken. Ikäryhmässä 35–44 -vuotiaiden ryhmässä on jo pientä eroa vastaajien kesken. Merkittävä huomio on se, että 45–54-vuotiaiden ikäryhmässä tutkimukseen vastanneista oli kulttuurialan opettajia osuus (45,1 %) oli suurempi kuin liiketalouden opettajien (36,9 %). Ikäryhmässä 55 vuotta tai yli liiketalouden vastaajia oli enemmän (42,5 %) ja kulttuurialan opettajia (36,3 %). Tästä voi tehdä sen johtopäätöksen, että liiketalouden opettajat ovat keskimäärin vanhempia kuin kulttuurialan opettajat. Toisaalta kulttuurialan, 45–54 -vuotiaiden ikäryhmässä olevat opettajat, ovat voineet olla aktiivisempia vastaamaan kuin liiketalouden opettajat. Kolme tutkimukseen vastannutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta ikäryhmäkysymykseen.

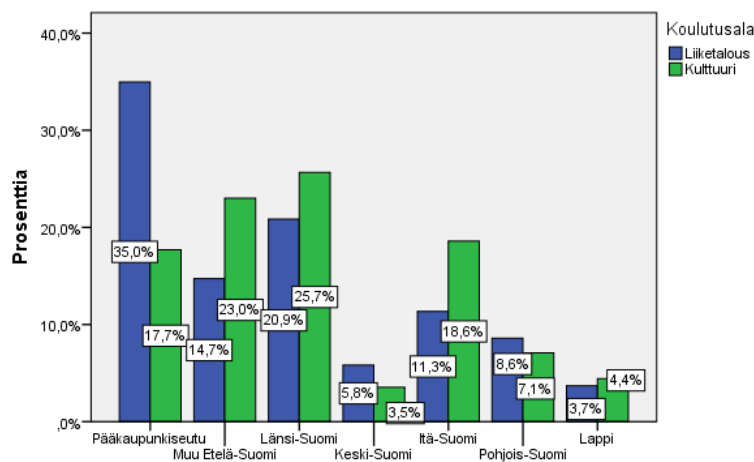


Kuvio 4. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien ikäjakauma

Vastaajien (n=443) koulutustaustassa oli liiketalouden ja kulttuurialan opettajien välillä suuria eroja. Kulttuurin alan opettajista yli kolmanneksella (38,9 %) oli alempi korkeakoulututkinto, liiketalouden opettajista vain 6,1 %. Liiketalouden opettajista jopa 92,7 % oli ylempi korkeakoulututkinto tai lisensiaatin tai tohtorin tutkinto verrattuna kulttuurialan opet-

tajiin (55,7 %). Tämän lisäksi 2,6 % vastaajista oli jokin muu koulutus kuten insinööri, opistotason tutkinto, kasvatustieteilijä, muotoilija sekä hallinnon alan tutkinto (Liite 3, kuvio 5).

Melkein puolet vastaajista (47,2 %) työskentelee Pääkaupunkiseudulla tai muualla Etelä-Suomessa. Tutkimuksen vastanneista liiketalouden opettajista työskentelee hieman alle puolet (49,7 %) Pääkaupunkiseudulla tai muualla Etelä-Suomessa, kulttuurialan opettajista vastaava luku oli 40,7 %. Tutkimuksessa kulttuurialan opettajista työskentelee muualla Etelä-Suomessa, Länsi-Suomessa ja Itä-Suomessa enemmän kuin liiketalouden opettajia. Kaksi tutkimukseen vastannutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta työssäkäyntialueen kysymykseen (Kuvio 6).



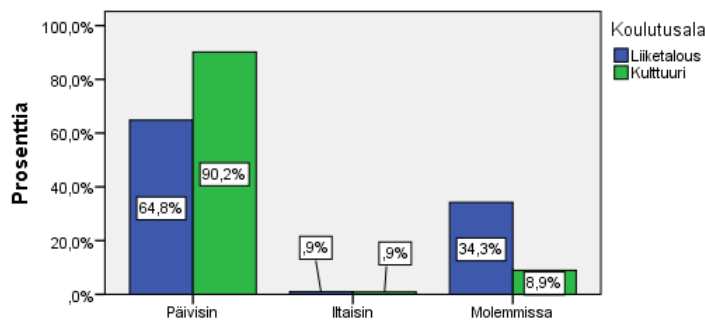
Kuvio 6. Miten tutkimukseen vastaajien (n= 441) työssäkäyntialue jakaantuu alueittain

Tutkimukseen vastanneiden ammattinimeke oli pääosin sekä kulttuurialan että liiketalouden opettajilla lehtori (68,9 %). Liiketalouden opettajista 79 % vastaajista työskentelee lehtorina tai yliopettajana, kun taas kulttuurialan opettajilla vastaava luku oli 59,6 %. Kulttuurialan opettajista melkein kolmannes (28,4 %) työskentelee sijaisena tai tuntiopettajana, liiketalouden opettajista vain 15,5 %. Vastanneilla 7,4 % oli jokin muu ammattinimeke kuten, kouluttaja, konsultti, koulutuspäällikkö tai koulutusohjelman johtaja. Yhdeksän tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta ammattinimikekysymykseen (Liite 3, kuvio 7).

Tutkimukseen osallistuneista 66,7 % kulttuurialan ja liiketalouden opettajista työskentelevät ammattikorkeakoulun tai ylemmän ammattikorkeakoulun tai molempien opettajana. Kolmannes (33,3 %) vastaajista työskentelee toisen asteen opettajana. Liiketalouden opettajista 29 % työskentelee toisen asteen opettajina, kun kulttuurialan opettajista luku

45,5 %. Viisi tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Liite 3, kuvio 8).

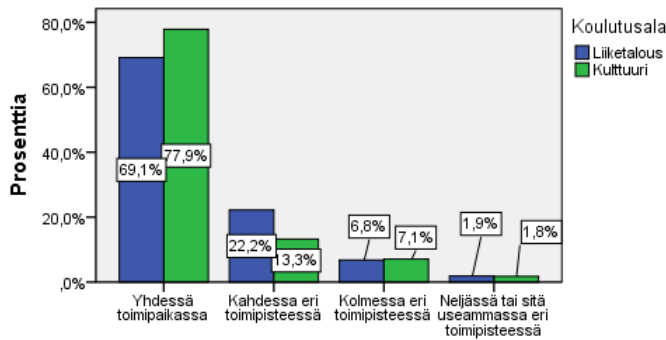
Vastaajista 71,2 % työskentelee päivisin. Iltaisin työskentelee noin prosentti (0,9 %) vastaajista. Sekä päivässä että illassa työskentelee yli neljännes vastaajista (27,9 %). Kuviossa 9, on havaittavissa, että kulttuurialan opettajista 90,2 % työskentelee päivisin, kun liiketalouden opettajista 64,8 %. Molempien koulutusalojen opettajista noin prosentti (0,9 %) työskentelee iltaisin. Sen sijana liiketalouden opettajista yli kolmannes (34,3 %) työskentelee sekä päivisin että iltaisin. Viisi tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen.



Kuvio 9 . Miten työskentelyajankohta jakautuu vastaajien kesken

Opetuskielenä on tutkimuksen vastaajien perusteella pääsääntöisesti suomen kieli liiketalouden opettajilla 87,1 % ja kulttuurialan opettajilla luku on 96,5 %. Sen sijaan yli neljännes (27,3 %) liiketalouden opettajien pääsääntöinen opetuskieli on englanti, kulttuurialan opettajilla vastaava luku on 13,3 %. Muilla kielillä pääsääntöisesti opettavia ei kyselyyn vastaajien joukossa ollut lainkaan kulttuurialan opettajissa. Liiketalouden opettajista 1,5 % opettaa pääsääntöisesti venäjäksi, ranskaksi tai saksaksi. Neljä tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Liite 3, kuvio 10).

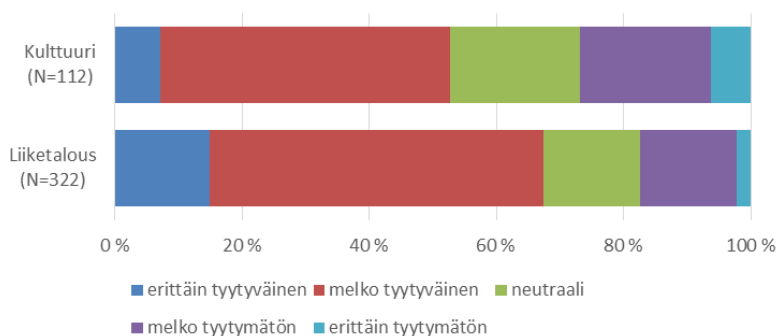
Kyselyyn vastanneista kulttuurialan ja liiketalouden opettajista 28,7 % työskentelee kahdessa tai useammassa toimipisteessä. Liiketalouden opettajista melkein kolmannes (30,9 %) työskentelee kahdessa tai useammassa toimipisteessä. Kulttuurialan opettajien vastaava luku oli 22,2 %. Kaksi tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Kuvio 11).



Kuvio 11. Miten monessa eri toimipaikassa vastanneet työskentelevät

## 6.2 Työkuormittavuuden nykytilan arviointi

Kysymykseen kuinka tyytyväinen olet tällä hetkellä työhösi, vastaukset hajosivat liiketalouden ja kulttuurialan opettajien välillä selvästi. Kysymyksen arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen, neutraali, melko tyytymättömän ja erittäin tyytymättömän. Kulttuurialan opettajista oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä 52,7 %. Vastaavasti liiketalouden opettajista jopa 67,4 % oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Melko tai erittäin tyytymättömiä työhön oli kulttuurialan opettajista 26,8 % ja liiketalouden opettajista 17,4 %. Liiketalouden opettajat olivat tämän kyselyn mukaan selvästi tyytyväisempiä työhönsä kuin kulttuurialan opettajat. Yhdeksän tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Kuvio 12).

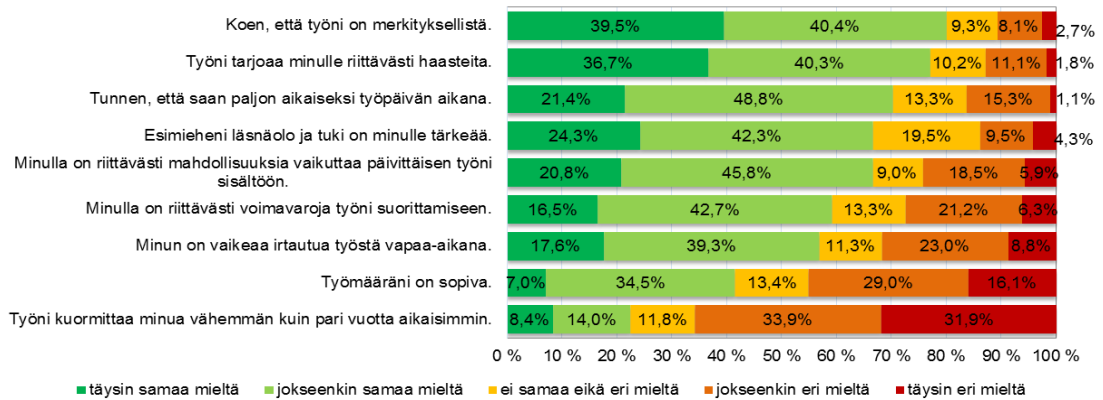


Kuvio 12. Kuinka tyytyväisiä liiketalouden ja kulttuurialan opettajat ovat työhönsä

Kuvio 13 kertoo liiketalouden ja kulttuurialan opettajien tällä hetkellä työkuormittavuuteen vaikuttavista tekijöistä. Kysymyksen arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Vastaajista 79,9 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että työni on merkityksellistä. Myös kysymykseen työni tarjoaa minulle riittävästi haasteita, vastaajista 77 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä. Sen sijaan kysymykseen työmääräni on sopiva, ainoastaan 41,5 % vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä ja



melkein puolet vastaajista, 45,1 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Työmäärän sopivuudesta kulttuurialan opettajat kokivat olevan täysin tai jokseenkin eri mieltä 53 %. Kysymykseen työni kuormittaa minua vähemmän kuin pari vuotta aikaisemmin, vastaajista 65,8 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien välillä ei ollut juurikaan eroa. Kysymykseen minulla riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa päivittäisen työni sisältöön, 66,6 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Liiketalouden opettajista noin neljännes, 22,3 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä ja kulttuurialan opettajista melkein kolmannes, 29,2 %.

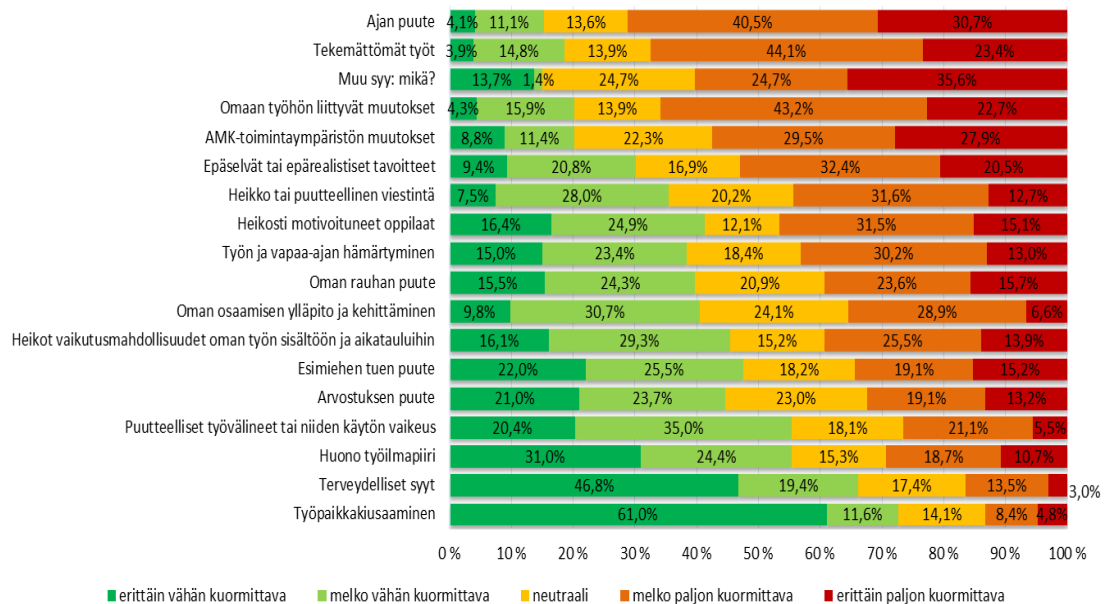


Kuvio 13. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien työkuormittavuuteen vaikuttavat tekijät

Kuvio 14 kuvaa niitä tekijöitä, jotka kuormittavat liiketalouden ja kulttuurialan opettajia tällä hetkellä eniten. Kysymyksen arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: erittäin vähän kuormittava, melko vähän kuormittava, neutraali, melko paljon kuormittava ja erittäin paljon kuormittava. Vastaajista 71,2 % koki ajan puutteen melko tai erittäin paljon kuormittavaksi tekijäksi. Tekemättömät työt kuormittivat melko tai erittäin paljon 67,5 %. Liiketalouden opettajista 70,5 % koki tekemättömät työt melko tai erittäin paljon kuormittavaksi tekijäksi, kulttuurialan opettajista 59,3 %. Vastaajista heikosti motivoituneet oppilaat kuormittivat melko tai erittäin paljon liiketalouden opettajia 50,3 % ja kulttuurialan opettajia 36,6 %. AMK -toimintaympäristön muutokset kuormittivat melko tai erittäin paljon yli puolta (57,4 %) vastaajista. Vastaajista 65,9 % koki omaan työhön liittyvät muutokset melko tai erittäin kuormittaviksi. Kuormittavuudessa oli opettajaryhmien välillä eroja. Liiketalouden opettajista 61,5 % koki tämän melko tai erittäin kuormittavaksi, kun taas kulttuurialan opettajista 77,9 %. Vastaajista melkein puolet (44,3 %) koki heikon tai puutteellisen viestinnän melko tai erittäin kuormittavaksi tekijäksi. Koulutusalojen välillä oli selvä ero: liiketalouden opettajista tämä kuormitti melko tai erittäin paljon 40,9 % ja kulttuurialan opettajista 54,0 %. Epäselvät tai epärealistiset tavoitteet kuormittivat liiketalouden opettajia 51,2 % ja kulttuurialan opettajia 58,0 %. Vastaajista 55,4 % piti huonoa työilmapiiriä melko tai erittäin vähän kuormittavana tekijä. Sen sijaan kulttuurialan opettajista 41,6 % koki tämän melko

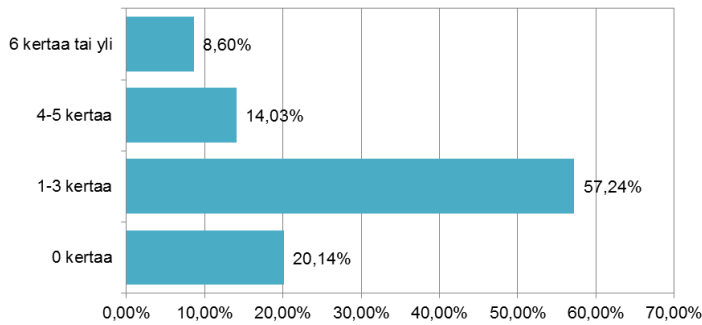
tai erittäin kuormittavana tekijänä, liiketalouden opettajista vain 25 %. Terveydelliset syyt kuormittivat vastaajia erittäin tai melko vähän, 66,2 %. Opettajaryhmien välillä ei ollut juurikaan eroja. Yli puolet vastaajista, 60,3 %, 44 vastaajaa koki muun syyn melko tai erittäin kuormittavaksi. Näitä syitä olivat muun muassa

- vähäiset henkilöstöresurssit suhteessa asetettuihin tavoitteisiin
- huono esimiestyöskentely ja johtaminen
- jatkuvat muutokset muuan muassa uuden teknologian käyttö opetuksessa
- opetuslalle kohdistuvat säästöpaineeet
- epävarmuus oman työnsuhteen jatkumisesta
- muutama vastaaja toi esille työhön liittyviä terveydellisiä kuormitustekijöitä kuten si- säilmaongelmat.



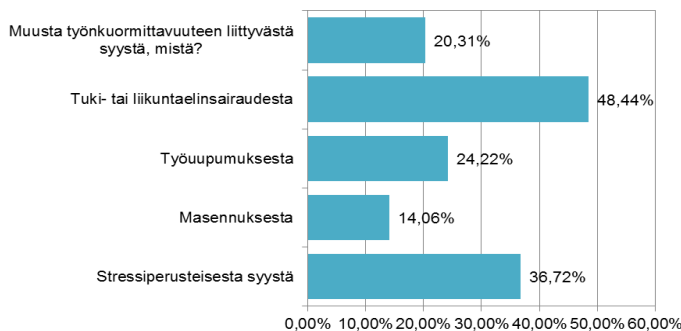
Kuvio 14. Mitkä tekijät kuormittavat liiketalouden ja kulttuurialan opettajia tällä hetkellä eniten

Työterveyspalveluita on viimeisen vuoden aikana käyttänyt 79,9 % vastaajista. Huomioitavaa on se, että melkein neljännes vastaajista 22,6 % oli käyttänyt työterveyspalveluita yli yksi kertaa viimeisen vuoden aikana ja 20,1 % ei ole käyttänyt niitä lainkaan. Eri koulutusalan vastaajissa ei ollut juurikaan eroja. Kolme tutkimukseen osallistunutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen (Kuvio 15).



Kuvio 15. Kuinka montaa kertaa on käyttänyt työterveyspalveluita viimeisen vuoden aikana

Kuviossa 16 on nähtävissä mistä työkuormittavuuteen liittyvistä syistä vastaajat (n=127) ovat olleet sairauslomalla viimeisten parin vuoden aikana. Vastausten perusteella suurimpana syynä on ollut tuki- ja liikuntaelinsairaudet (48,4 %) ja toisena stressiperusteisesta syystä (36,7 %). Vastanneista liiketalouden opettajista masennuksen tai työuupumuksen vuoksi on ollut sairauslomalla 41,2 % ja stressiperusteisesta syystä 31,8 %. Vastaavasti kulttuurialan opettajista kolmannes (33,3 %) on ollut sairauslomalla masennuksen tai työuupumuksen vuoksi ja stressiperusteisesta syystä 45,2 %. Vastanneista liiketalouden opettajista 43,5 % on ollut tuki- tai liikuntaelinsairaudesta johtuen sairauslomalla ja kulttuurialan opettajista 59,5 %. Vastaajista 25 henkilöä (20,3 %) oli maininnut muuksi syyksi kausi flunssat ja sisäilmaongelmista aiheutuneet sairauslomat. Lisäksi muutama henkilö mainitsi syyksi esimiehen epäoikeudenmukaisen kohtelun tai muun asiattoman kohtelun kuten uhkailun.



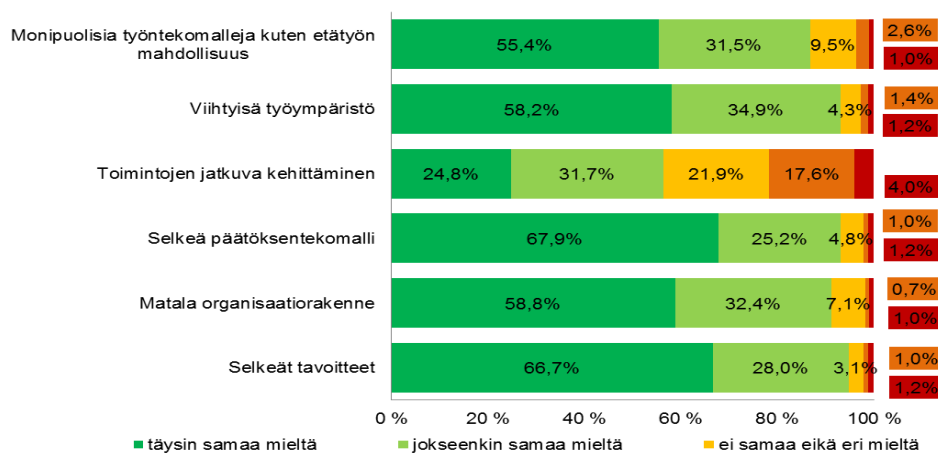
Kuvio 16. Sairauslomat johtuen työkuormittavuuteen liittyvistä syistä

### 6.3 Miten opettajien työssä jaksamista voidaan parantaa

Seuraavat tutkimuskyselyn tulokset liittyvät kysymysosioon, joilla kartoitettiin vastaajien mielipiteitä siitä, miten opettajien työssäjaksamista voidaan parantaa. Tämän osion kysy-

mykset olivat viiteen eri kokonaisuuteen: organisaatio, esimies, työyhteisö, oman työn kuormittavuus ja minkälaisin keinoin työntekijä voi itse parantaa omia voimavarojaan työssä. Kysymysten arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Kuvio 17 avaa niitä tekijöitä, joilla organisaatio voi vähentää työn kuormittavuutta. Vastaa- jista 86,9 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että työssä jaksamista voidaan parantaa tarjoamalla monipuolisia työntekomalleja kuten etätöiden mahdollisuutta. Liiketa- louden tai kulttuurialan opettajien vastauksissa ei ollut eroja. Melkein kaikki vastaajat (94,7 %) olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että selkeät tavoitteet lisäävät työssä jaksamista. Kysymykseen toimintojen jatkuva kehittäminen jakoi mielipiteitä muihin tämän osion kysymyksiin verrattuna eniten. Noin reilut puolet vastaajista (56,5 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että toimintojen jatkuva kehittäminen lisää työssä jaksamista. Sen sijaan viidennes (21,6 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Tämänkin kysy- myksen osalta ei löytynyt juurikaan eroja kulttuurialan ja liiketalouden opettajien välillä.

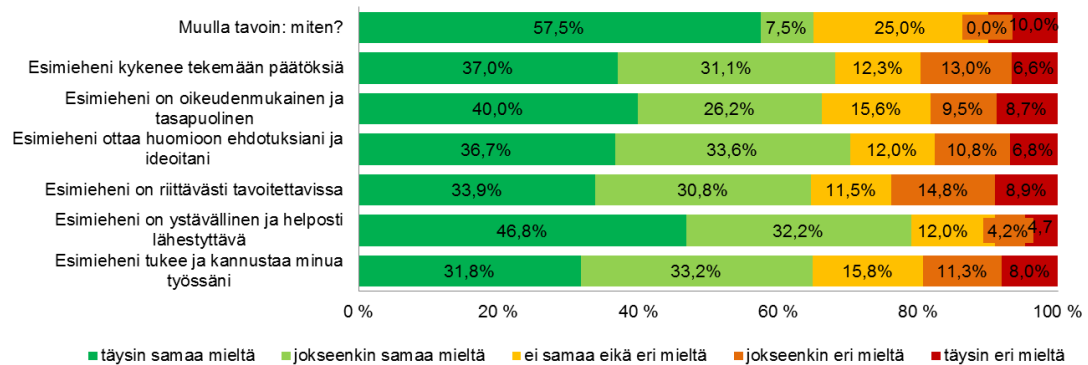


Kuvio 17. Minkälaisin keinoin organisaatio voi vähentää työkuormittavuutta

Seuraava kysymyskokonaisuus liittyi siihen, minkälaisin keinoin esimies voi tukea työssä (Kuvio 18). Kysymykseen esimies tukee ja kannustaa minua työssäni, 65 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Noin viidennes (19,3 %) vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Tässä opettajaryhmien välillä oli eroja, kulttuurialan opettajista melkein kolmannes (27,1 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä, kun liiketalouden opettajista vain 16,5 % vastaajista koki näin. Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa 64,7 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Kulttuurialan opettajista lähes kolmannes (28 %) oli jokseenkin ja täysin eri mieltä, liiketalouden opettajista viidennes (21,8 %). Kysymykseen esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen kulttuurialan ja liiketalouden opettajien välillä oli selvä

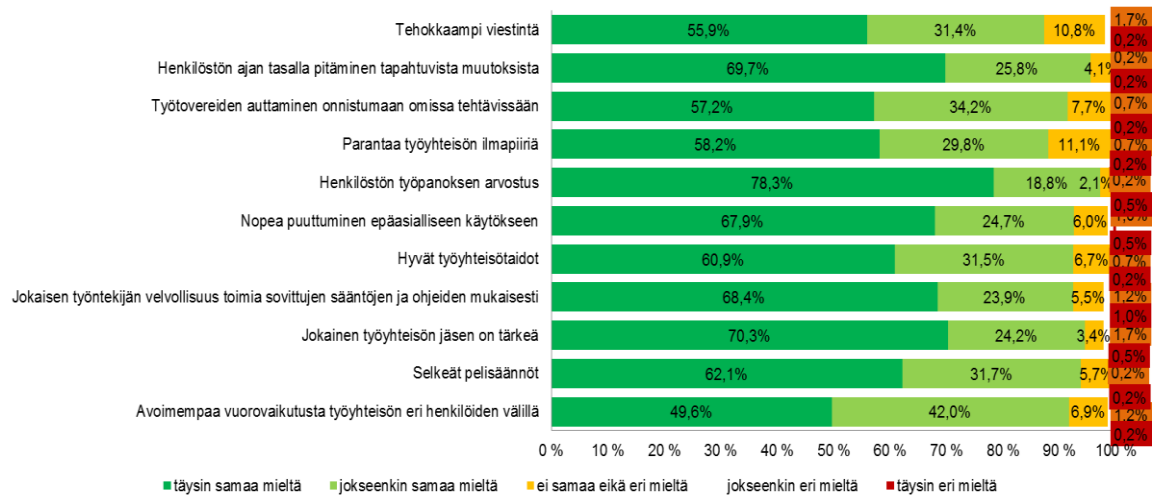
ero. Liiketalouden opettajista 70,4 % oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että esimies on oikeudenmukainen ja tasapuolinen, kulttuurialan opettajista näin vastasi 54,7 %. Jokseenkin eri tai täysin eri mieltä olevia liiketalouden opettajia oli 15,2 %, kun kulttuurialan opettajista yli neljännes (26,4 %) oli tätä mieltä. Vastajia pyydettiin kertomaan avoimessa kysymyksellä miten muulla tavoin esimies voi tukea työssä. Avoimia vastauksia saatiin 27 kappaletta. Muita tukemiskeinoja esitettiin muiden muassa

- asiaosaaminen
- palautteen anto ja kiittäminen
- työrauha
- pitää johdettavien puolta
- jämäkämpää puuttumista epäasialliseen käyttäytymiseen.



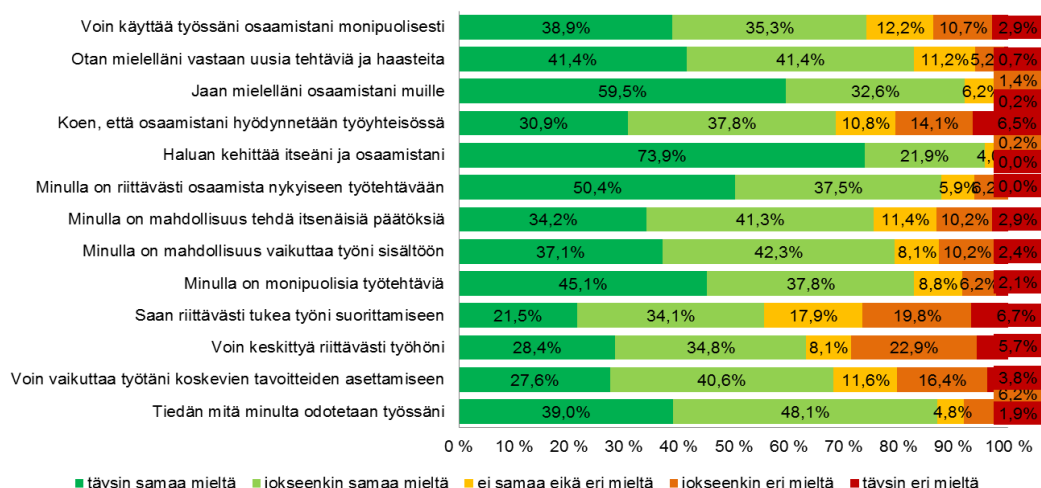
Kuvio 18. Minkälaisin keinoin esimies voi tukea työssä

Kolmas kysymyskokonaisuus liittyi siihen miten työyhteisö voi tukea työssä. Kysymyksiin saadut vastaukset olivat hyvin yhdenmukaiset eikä kulttuurialan ja liiketalouden opettajien vastauksissa ollut juurikaan eroavaisuuksia. Vastajat olivat jokseenkin tai täysin samaa mieltä yli 90 prosenttisesti muun muassa kysymyksissä: henkilöstön työpanoksen arvostus, henkilöstön ajan tasalla pitäminen tapahtuvista muutoksista ja selkeät pelisäännöt (Kuvio 19).



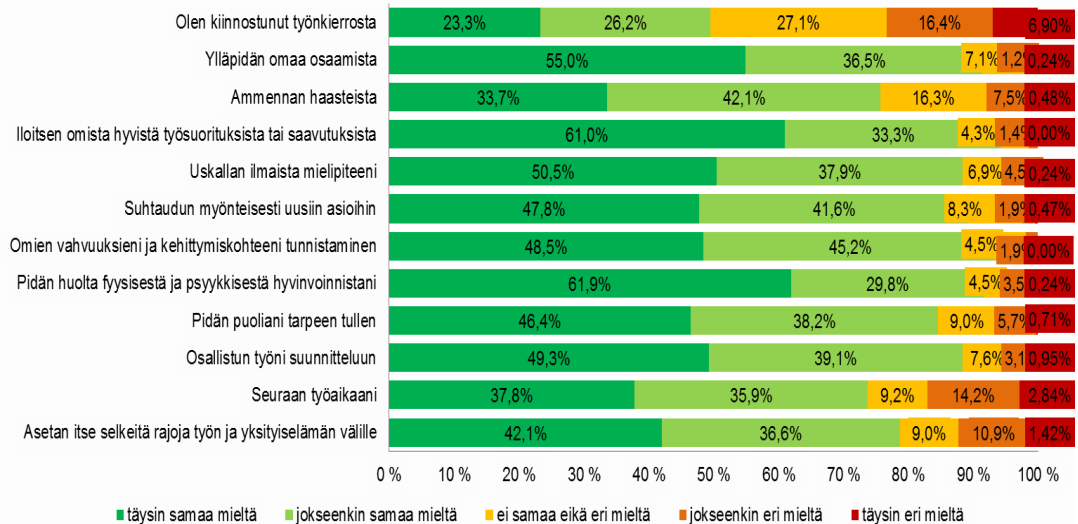
Kuvio 19. Minkälaisin keinoin työyhteisö voi tukea työssä

Seuraava kysymyskokonaisuus liittyi siihen miten oman työn kuormittavuutta voidaan vähentää. Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni -kysymykseen 87,1 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Sen sijaan kysymykseen voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen, liiketalouden opettajista viidennes (20,8 %) oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Kulttuurialan opettajista luku oli 18,9 %. Kysymyksessä voin keskittyä riittävästi työhöni lähes kolmannes (29,5 %) liiketalouden opettajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä, kun kulttuurialan opettajista 25,7 %. 73,9 % vastaajista on täysin samaa mieltä siitä, että haluaa kehittää itseään ja osaamistaan. Viidennes sekä kulttuurialan ja liiketalouden opettajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että heidän osaamistaan hyödynnetään monipuolisesti työyhteisössä (Kuvio 20).



Kuvio 20. Miten oman työn kuormittavuutta voidaan vähentää

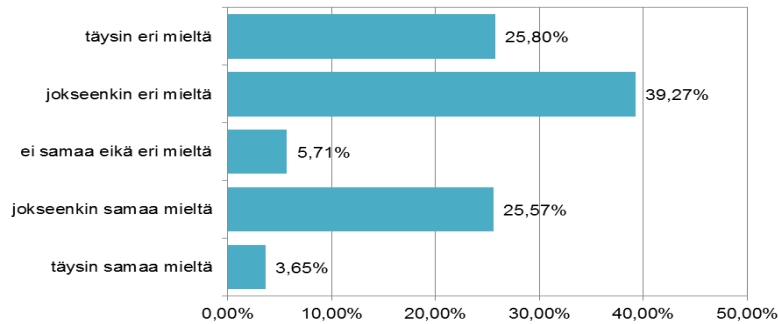
Viimeisessä kysymyskokonaisuudessa kartoitettiin miten työntekijä voi itse parantaa ja tukea omaa työssäjaksamistaan. Melkein puolet vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä, että on kiinnostunut työnkierrosta. Toisaalta 25 % liiketalouden 18,9 % kulttuurialan opettajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Seuraan työaikaani kysymykseen vastanneet liiketalouden opettajista 18,8 % jokseenkin tai täysin eri mieltä ja kulttuurialan opettajista luku oli 12,1 %. Asetan itse selkeitä rajoja työn ja yksityiselämän välille jakoi myös eri opettaja-alojen vastaajia; kulttuurialan opettajista 10,2 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä, kun liiketalouden opettajista 13,0 % oli tätä mieltä (Kuvio 21).



Kaavio 21. Miten omaa työssäjaksamista voi parantaa

#### 6.4 Työaikasunnittelun kysymykset

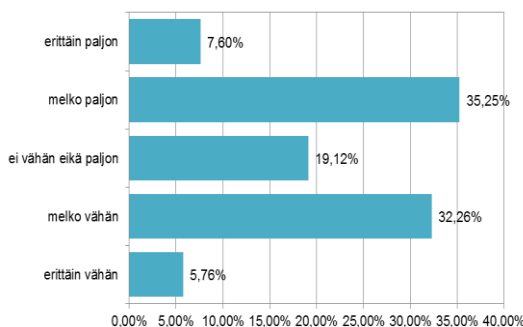
Seuraavien kysymysten tulokset liittyvät työaikasunnittelua koskevaan osioon. Ensimmäinen kysymys oli kuinka tasaisesti työaikaani jakaantuu lukuvuoden aikana. Kysymysten arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Kolmannes vastaajista (29,2 %) oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä siitä, että heidän työaika jakaantuu tasaisesti lukuvuoden aikana. Mutta sen sijaan 65 % vastaajista oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien vastauksissa ei ollut juurikaan eroa (Kuvio 22).



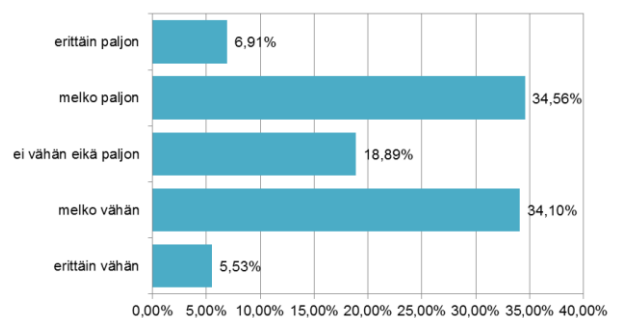
Kuvio 22. Työajan jakaantuminen lukuvuoden aikana

Toisessa kysymyksessä kartoitettiin vaihtelee ko opintojaksojen sisältö vuosittain. Kysymysten arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: erittäin vähän, melko vähän, ei vähän eikä paljon, melko paljon ja erittäin paljon. Vastaajista 42,9 % oli sitä mieltä, että opintojaksojen sisältö vaihtelee melko tai erittäin paljon vuosittain. Liiketalouden opettajista 39,8 % oli sitä mieltä, että opintojaksojen sisältö vaihtelee vuosittain melko tai erittäin vähän, kulttuurialan opettajien mielestä 33,6 %. Sen sijaan noin puolet (50,4 %) kulttuurialan opettajien mielestä opintojaksojen sisältö vaihtelee melko tai erittäin paljon vuosittain, liiketalouden opettajista 39,8 % arvioi näin (Kuvio 23).

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin kuinka paljon vastaajien mielestä opetussuunnitelma muuttuu vuosittain. Kysymysten arviointiasteikkona oli viisiportainen Likertin asteikko: erittäin vähän, melko vähän, ei vähän eikä paljon, melko paljon ja erittäin paljon. Vastaajista 41,5 prosentin mielestä opetussuunnitelma muuttuu melko tai erittäin paljon vuosittain. Suurin piirtein sama määrä (39,6 %) vastaajista oli sitä mieltä, että opetussuunnitelma vaihtelee melko tai erittäin vähän vuosittain. Opettaja-alojen välillä oli eroja; liiketalouden opettajista 38,4 prosentin mielestä opintosuunnitelma muuttuu melko tai erittäin paljon vuosittain. Sen sijaan kulttuurialan opettajista puolet (50 %) oli tätä mieltä (Kuvio 24).



Kuvio 23. Opintojaksojen sisältövaihtelut



Kuvio 24. Opetussuunnitelman muutokset



Kyselyn vastaajia pyydettiin vielä kertomaan avoimen kysymyksen avulla, miten he parantaisivat (TAS) työaikasuunnittelua. Kysymykseen tuli vastauksia 156 kappaletta, joista kaksi vastausta saatiin englannin kielellä. Saadut vastaukset lajiteltiin ensin 16:een eri ryhmään. Eniten vastauksia tuli kolmeen aihealueeseen, joista ensimmäinen oli työaika ja joustot (23 vastaajaa). Vastaajat toivoivat enemmän joustomahdollisuuksia vuotuisen tuntimäärään, työaikaa tulisi seurata paremmin eikä töitä pitäisi joutua tekemään usein iltaisin tai viikonloppuisin ilman lisäpalkkaa. Toiseksi suosituin aihealue oli esimiestyö ja johtaminen sekä yhteistyö (19 vastaajaa). Toiveena oli, että esimiehet tunsisivat paremmin työn sisällön, osaisivat paremmin ennakoida tulevia muutoksia jo TAS -suunnitelmaa tehdessä ja jättää muutosvaraa aikatauluihin. Osa vastaajista toivoi, että esimiehen tarkkailisi opettajien työn kuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä tarkemmin ja puuttuisi mahdollisiin epäkohtiin. Kolmantena aihealueena oli riittävä ja tasapuolinen resursointi (18 vastaajaa). Vastaajat toivoivat, että opetettavat kurssit jakaantuisivat saman aineen opettajien kesken tasapuolisesti sekä he kokivat resurssipulaa, jonka johdosta oma työnkuorma on kasvanut kohtuuttoman paljon.

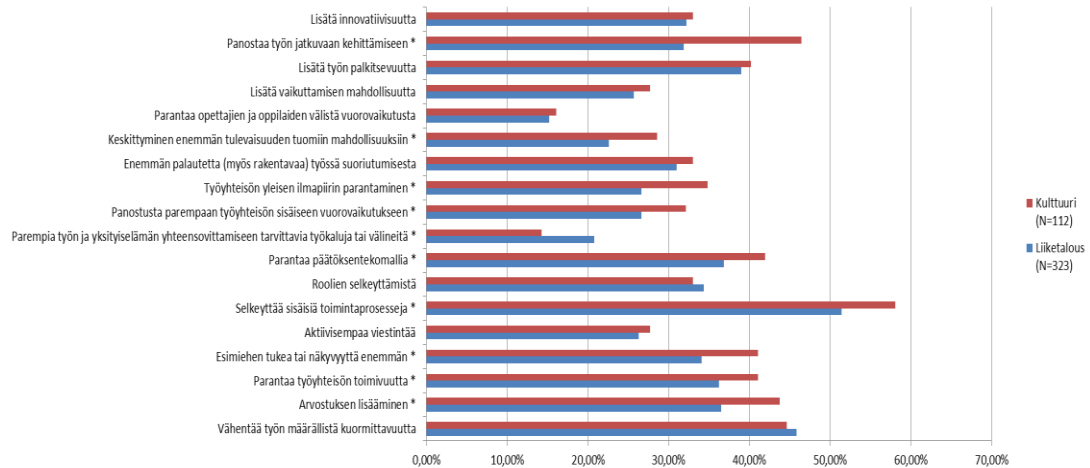
Opettajat halusivat, että opetus ja kurssit jakautuisivat tasaisemmin eri opetusjaksoille koko lukuvuoden aikana (16 vastaajaa). Usea vastaaja toivoi myös opettajille enemmän vaikutusmahdollisuuksia TAS -suunnitteluun ja sen sisältöön (15 vastaajaa). Myös suunnittelun ja seurantajärjestelmien tulisi olla yhteen sovitettavissa (15 vastaajaa). Loput vastaukset jakautuivat seuraavasti

- vastaaja ei tiennyt mikä TAS on (4 vastaajaa)
- vastaaja oli tyytyväinen TAS:iin tai sen käyttö oli vastikään aloitettu (10 vastaajaa)
- palkkaus- ja ylityökorvaukset (2 vastaajaa)
- muutoksien hallinta (7 vastaajaa)
- organisaatorakenne (2 vastaajaa)
- oman osaamisen kehittäminen (6 vastaajaa)
- töiden tasainen jakautuminen (8 vastaajaa)
- paremmat työvälineet (1 vastaaja)
- TAS -suunnittelijan osaaminen (2 vastaajaa)
- opintojaksojen ja muiden töiden suunnittelu ja opetus (8 vastaajaa).

## **6.5 Työnkuormittavuuteen vaikuttavien tekijöiden lisääminen/vähentäminen**

Kyselyn viimeisessä osiossa kartoitettiin vastaajilta mitä työnkuormittavuuteen liittyviä tekijöitä he lisäisivät tai vähentäisivät. Kysymykseen vastanneista 112 (25,7 %) oli kulttuurialan opettajia ja 323 (74,3 %) liiketalouden opettajia. Kahdeksan tutkimukseen vas-

tannutta henkilöä oli jättänyt vastaamatta tähän kysymykseen. Liiketalouden opettajat kaipasivat selkeästi enemmän parempia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen tarvittavia työkaluja ja välineitä kuin kulttuurialan opettajat. Kulttuurialan opettajat taas toivoivat enemmän panostusta työn jatkuvaan kehittämiseen, parempaa päätöksentekomallia, esimiehen tukea näkyvyyttä enemmän ja arvostuksen lisäämistä kuin liiketalouden opettajat. Yhteistä molempien opettajaryhmien välillä oli tarve selkeyttää sisäisiä toimintaprosesseja (Kuvio 28).

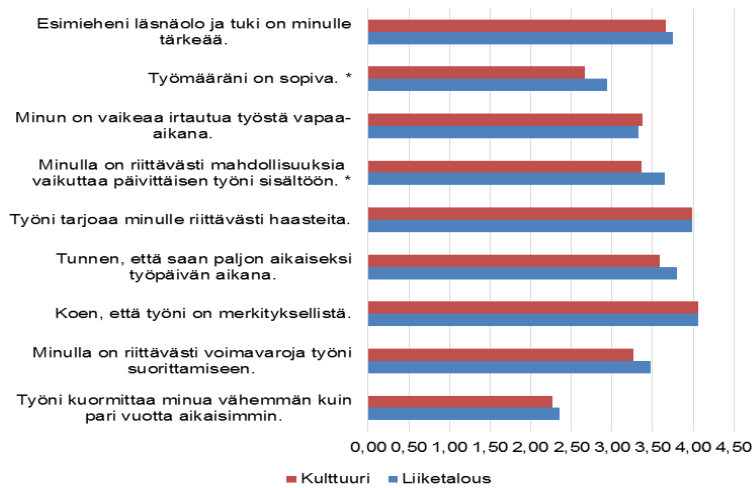


Kuvio 28. Minkälaisia työkuormittavuustekijöitä kaivataan lisää tai halutaan vähentää

## 6.6 Merkitsevyydestien tuloksia

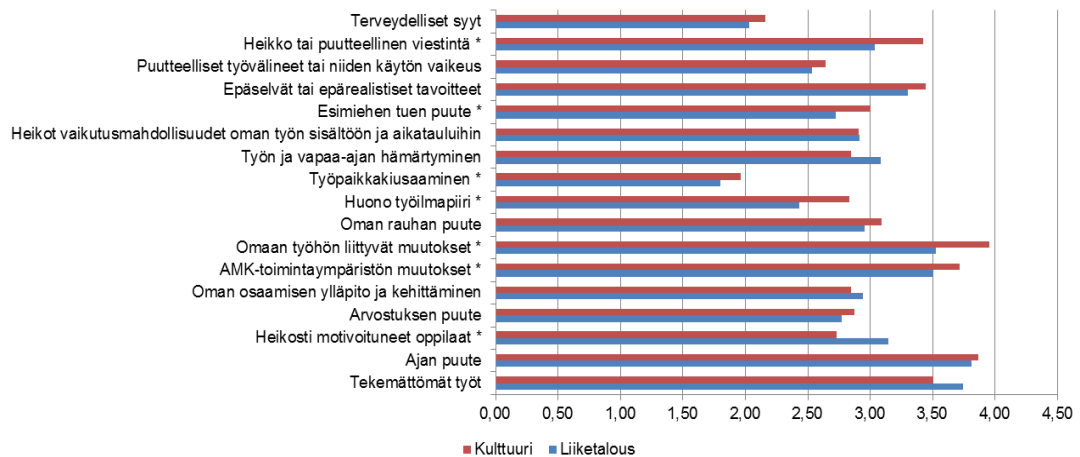
Tuloksia on analysoitu SPSS-ohjelmassa Kruskal Wallisin testin avulla tausta- ja tutkimusmuuttujien välisiä eroja. Ensimmäisenä verrattiin liiketalouden ja kulttuurialan opettajien vastauksia ja niiden välisiä eroja kyselyn tutkimusmuuttujiin. Suurimmat opettajaryhmien väliset eroavaisuudet osuivat työnkuormittavuuden nykytilan arviointi osion ja minkälaisin keinoin esimies voi tukea sinua työssäsi -osion kysymyksiin. Tämän jälkeen verrattiin Kruskal Wallisin testin avulla muita taustamuuttujia kyselyn tutkimusmuuttujiin. Testissä on käytetty rajana nollahypoteesin alittava rajaa 0,05 (5 %), jonka riskitason on alitettava ennen kuin nollahypoteesi hylätään. Käytetty merkitsevyytaso on 0,05 (5 %) on usein opinnäytetöissä riittävä taso. (Viitala 2008, 194–195.)

Työnkuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä -osion kysymyksissä oli kahdessa kysymyksessä tilastollisesti merkitsevä ero kulttuurialan ja liiketalouden opettajien välillä. Ensimmäinen näistä oli kysymys onko työmääräni sopiva. Liiketalouden opettajat olivat keskiarvoon verrattuna enemmän samaa mieltä kuin kulttuurialan opettajat. Toisessa kysymyksessä minulla on riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa päivittäisen työni sisältöön, liiketalouden opettajat olivat kulttuurialan opettajia enemmän samaa mieltä (Kuvio 29).



Kuvio 29. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien työnkuormittavuustekijät \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

Mitkä tekijät kuormittavat opettajia työssä tällä hetkellä -osion kysymyksissä oli seitsemässä kysymyksessä tilastollisesti merkitsevä ero kulttuurialan ja liiketalouden opettajien välillä. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin mielipidettä kuinka kuormittavaksi vastaajat kokivat heikon tai puutteellisen viestinnän. Kulttuurialan opettajat pitivät sitä keskiarvoon verrattuna liiketalouden opettajia selkeästi kuormittavampana tekijänä. Myös esimiehen ja oman rauhan puute kuormitti kulttuurialan opettajia enemmän. Omaan työhön liittyvät muutokset kuormittivat kulttuurialan opettajia enemmän. Liiketalouden opettajia kuormitti heikosti motivoituneet oppilaat enemmän kuin kulttuurialan opettajia (Kuvio 30).



Kuvio 30. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien tämän hetkiset työnkuormittavuustekijät \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

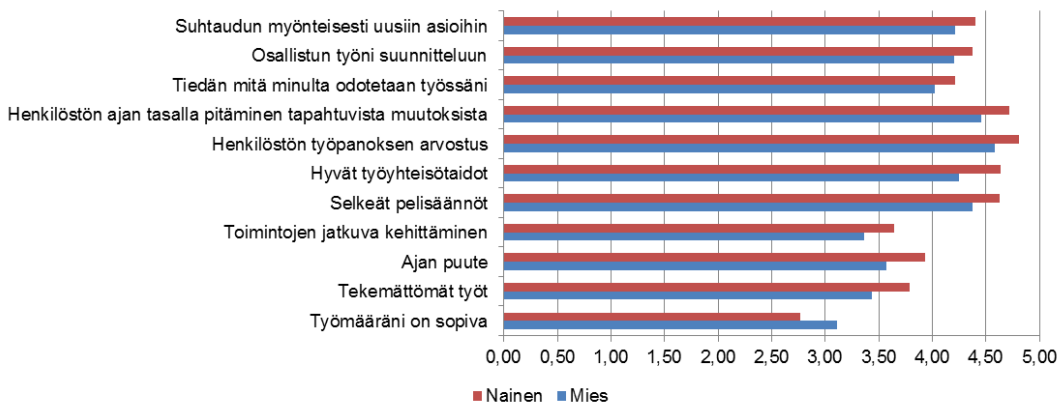
Minkälaisin keinoin esimiehesi voi tukea sinua työssäsi -osion kysymyksissä oli kuusi tilastollisesti merkitsevää eroa kulttuurialan ja liiketalouden opettajien välillä. Kaikissa näissä

kuudessa kysymyksessä liiketalouden opettajat olivat keskiarvoon verrattuna kulttuurialan opettajia enemmän samaa mieltä, että näillä keinoilla esimies voi tukea heitä työssä (Kuvio 31).



Kuvio 31. Minkälaisin keinoin esimies voi tukea työssä \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

Seuraavaksi verrattiin sukupuoli -taustamuuttujaa ja sen välisiä eroja kyselyn tutkimusmuuttujiin. Tilastollisesti merkitseviä eroja 11 kysymyksessä. Miehet arvioivat kysymyksissä työmääräni on sopiva, tekemättömät työt ja ajan puute keskiarvollisesti paremmiksi kuin naiset. Lopuissa kysymyksissä naisten arviot olivat keskiarvollisesti miehiä parempia. Tulokset tällä osiolla olivat kokonaisuudessaan sukupuolesta riippumatta hyvät, lukuun ottamatta kysymystä työmääräni on sopiva, jossa sekä naiset ja miehet kokivat sen kuormittavaksi (Kuvio 32).



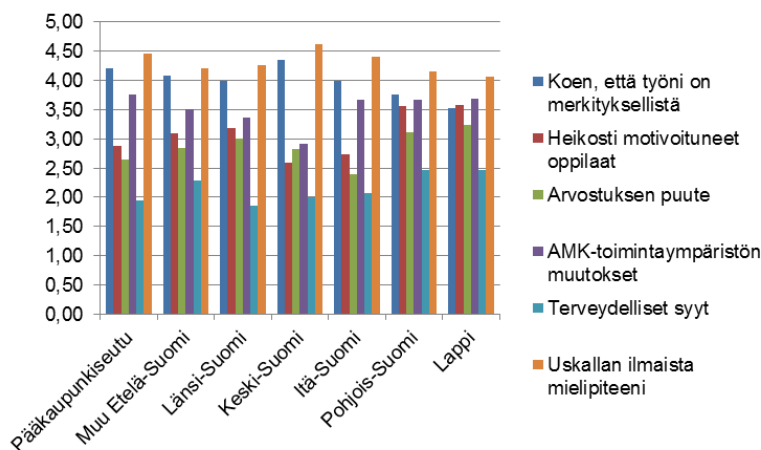
Kuvio 32. Sukupuolen vaikutus työnkuormittavuuden kokemiseen \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

Ikäryhmä-taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä vain kahdessa kysymyksessä tilastollisesti merkitsevä ero toteutui. Toinen näistä kysymyksistä oli minun vaikea irtautua työstä vapaa-aikana. Ainoastaan ikäryhmien 35–44 vuotta ja 55 vuotta tai yli, oli

keskiarvillisesti verrattuna vaikeampaa irtautua työstä vapaa-aikana. Ikäryhmien 35–44 ja 45–54 edustajat uskaltavat enemmän ilmaista mielipiteensä kuin muiden ikäryhmien edustajat (Liite 5).

Myös koulutus-taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä oli vain kahdessa kysymyksessä tilastollisesti merkitsevä eroa. Ensimmäinen näistä kysymyksistä oli työn ja vapaa-ajan hämärtyminen ja toinen omien vahvuksiensä ja kehityskohteiden tunnistaminen. Vain alemman korkeakoulun suorittaneet olivat keskiarvillisesti verrattuna selvästi sitä mieltä, että aika työn ja vapaa-ajan välillä ei ole hämärtynyt. Sen sijaan lisensiaatti/tohtoritutkinnon ja erityisesti muun koulutuksen omaavat henkilöt olivat sitä mieltä, että työn ja vapaa-ajan välinen aika on hämärtynyt. Toisessa kysymyksessä ylemmän korkeakoulututkinnon ja lisensiaatti/tohtoritutkinnon suorittaneet olivat sitä mieltä, että omaa työssä-jaksamista voi tukea ja parantaa tunnistamalla omat vahvuudet ja kehittymiskohteet. Muun tutkinnon ja erityisesti alemman korkeakoulututkinnon suorittaneet olivat päinvas-taista mieltä (Liite 6).

Työssäkäyntialue -taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä kuudessa kysymyksessä tilastollisesti merkitsevä ero toteutui. Keski-Suomessa työskentelevillä olivat keskiarvillisesti verrattuna parhaimmat arviot näissä kysymyksissä. Hieman yllättäen myös Pääkau-punkiseudulla työskentelevät opettajat kokivat samoin lukuun ottamatta yhtä kysymystä. AMK-toimintaympäristön muutokset kuormittavat Pääkaupunkiseudulla työskenteleviä opettajia. Muilla alueilla työskenteleviä tämä ei kuormittanut yhtä paljon. Heikoimmat arviot tulivat Pohjois-Suomessa työskenteleviltä opettajilta ja seuraavaksi heikoimmat tulokset tulivat Lapin alueen opettajilta. Näiden alueiden opettajat eivät kokeneet työtään merkityk-sellisenä. He myös kuormittuivat heikosti motivoituneista oppilaista, arvostuksen puutteesta ja terveydellisistä syistä enemmän kuin muilla alueilla työskentelevät opettaja. Tätä voi selittää näillä alueilla lähiaikoina tehty ammattikorkeakoulujen yhdistäminen (Kuvio 33).

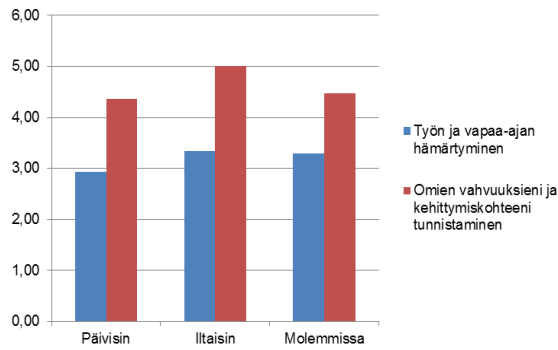


Kuvio 33. Työssäkäyntialue -taustamuuttujan merkitsevät erot tutkimusmuuttujiin verrattuna  
\*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

Ammattinimike -taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero useassa kysymyksessä. Tuntiopettajilla tai sijaisilla olivat keskiarvoon verrattuna huonoimmat arviot useimmissa tämän osion kysymyksissä. Parhaimmat arviot antoivat tässä osiossa yliopettajat. Heidän vastauksissa heikoimmat arviot olivat kysymyksissä oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen sekä omaan työhön liittyvä muutokset. Lehtoreiden arviot jakaantuivat tässä osiossa. Keskiarvollisesti parhaimpia arvioita suhteessa muilla ammattinimikkeillä työskenteleviin opettajiin verrattuna tuli kysymyksissä AMK-toimintaympäristön muutokset ja seuraan työaikaani. Muissa ammattinimikkeissä työskentelevät vastaajat olivat antaneet keskiarvoon mitattuna korkeampia arvioita. Ainoa heikompi arvio tuli kysymyksissä työni kuormittaa minua vähemmän kuin pari vuotta aikaisemmin (Liite 7).

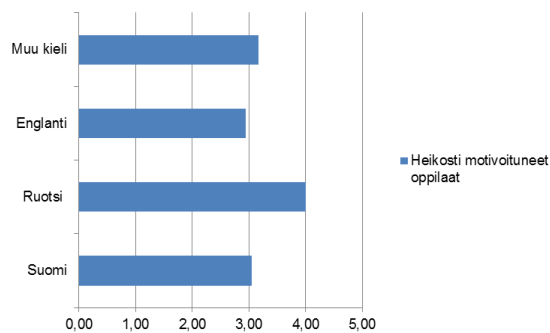
Työtehtävät -taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero useassa kysymyksessä. Parhaimmat arviot tässä osiossa keskiarvoon verrattuna saatiin opettajilla, joiden opetustehtävät olivat AMK:ssa. Sen sijaan YAMK:ssa opettavien opettajien tulokset selvästi heikompia. Myös opettajat jotka opettavat sekä AMK:ssa että YAMK:ssa oli heikompia tuloksia. Heikoimmat arviot tässä osiossa antoi toisen asteen oppilaitoksessa työskentelevät opettajat. Osassa kysymyksissä vastaajat olivat melko tai täysin eri mieltä. Kysymys joihin kaikilta opettajilta tuli heikompi arvio oli arvostuksen puute. Heikosti motivoituneet kuormittivat muita paitsi toisen asteen oppilaitoksessa opettavia (Liite 7).

Opetustyötehtävät pääsääntöisesti päivisin, iltaisin tai molemmissa -taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero vain kahdessa kysymyksessä. Ensimmäinen näistä oli työn ja vapaa-ajan hämärtyminen, jossa iltaisin opettavat kokivat enemmän kuormitusta keskiarvoon verrattuna kuin päivisin opettavat. Sekä päivässä ja illassa opettavat opettajat olivat keskiarvoon verrattuna myös melko kuormittuneita. Toisessa kysymyksessä omien vahvuksieni ja kehittymiskohteeni tunnistaminen - kysymyksessä iltaisin tai sekä päivässä että illassa opettavat olivat tässä kysymyksessä enemmän samaa mieltä kuin päivisin opettavat (Kuvio 34).



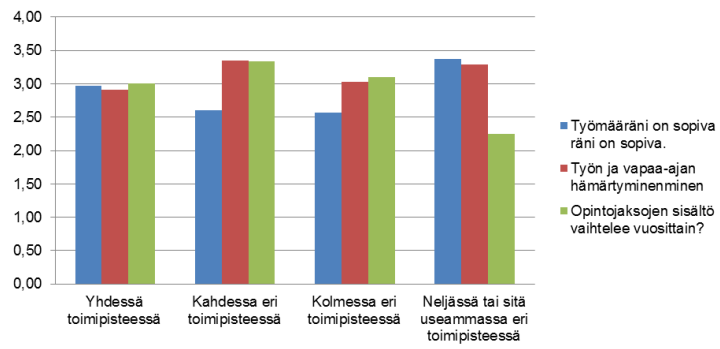
Kuvio 34. Opetustyötehtävät pääsääntöisesti taustamuuttujan merkitsevät erot tutkimusmuuttujiin verrattuna \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

Opetuskielenä pääsääntöisesti -taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero vain yhdessä kysymyksessä, heikosti motivoituneet oppilaat. Englannin kielellä opettavat kuormittuivat keskiarvoon verrattuna vähiten. Sen sijaan ruotsin kielellä opettavia tämä kuormitti erityisen paljon. (Kuvio 35).



Kuvio 35. Opetuskielenä pääsääntöisesti -taustamuuttujan merkitsevät erot tutkimusmuuttujiin verrattuna \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )

Opetus yhdessä tai useammassa toimipisteessä -taustamuuttujan ja tutkimusmuuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä kolmessa kysymyksessä. Yhdessä ja neljässä tai sitä useammassa toimipisteessä opettavat olivat keskiarvoon verrattuna enemmän samaa mieltä kuin muut vastaajat, että työmääräni on sopiva. Työn ja vapaa-ajan hämartyminen oli yllättäen kuormittavampaa yhdessä toimipisteessä opettavilla kuin kahdessa tai sitä useammassa toimipisteessä opettaminen. Opintojaksojen sisältö vaihtelee neljässä tai sitä useammassa eri toimipisteessä opettavien mielestä paljon. (Kuvio 36).



Kuvio 36. Opetus eri toimipisteissä -taustamuuttujan merkitsevät erot tutkimusmuuttujiin verrattuna  
 \*merkitsevä ero ( $p < 0,05$ )



## 7 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa oli tarkoituksena tutkia mitkä tekijät kuormittavat liiketalouden ja kulttuurialan opettajia tällä hetkellä ja onko näiden kahden eri alan opettajaryhmien välillä työn kuormittavuustekijöissä eroja. Kyselystä saatuja vastauksia verrattiin ja analysoitiin näiden kahden opettajaryhmien välillä. Tuloksien analysoinnissa ei verrattu koulutusalojen lisäksi muita taustamuuttujia, kuten esimerkiksi työskenteleekö opettajana ammattikorkeakoulussa vai toisen asteen oppilaitoksessa.

Kyselyn vastaajista naiset ja liiketalouden opettajat vastasivat aktiivisemmin. Ikäryhmän 45–54 vuotiaista vastaajia kulttuurialan opettajista oli enemmän, kun taas liiketalouden opettajia oli enemmän vastaajia ikäryhmässä 55 vuotta tai yli. Tämä saattaa kertoa myös opettaja-alojen tämän hetkisestä ikäjakaumassa. Pääkaupunkiseudulla tai muualla Etelä-Suomessa työskentelee melkein puolet vastaajista. Liiketalouden opettajista kolmannessa työskentelee tällä alueella. Tämä on selitettävissä erityisesti ammattikorkeakoulujen keskittyminen näille alueille. Liiketalouden opettajista kolmannes työskentelee sekä päivisin että iltaisin. Kulttuurialan opettajista yli 90 %:a työskentelee vain päivisin. Tämä johtuu koulutusalojen eroista, sillä liiketalouden puolella on enemmän monimuoto-opetusta erityisesti aikuiskoulutuksen puolella.

Liiketalouden opettajat olivat tyytyväisempiä työhönsä (67,4 %) kuin kulttuurialan opettajat. OAJ:n syksyllä 2013 tehdyssä työolobarometrissa kaikki amk-opettajat olivat arvioineet työtyytyväisyytensä samoille linjoille 64 %. Sen sijaan kulttuurialan opettajat olivat selkeästi tyytymättömiä tällä hetkellä työhönsä työolobarometrin tulokseen verrattuna. Nykyisten työn kuormittavuustekijöiden arvioissa, opettajat kokivat, että heidän työnsä on merkityksellistä ja työ tarjoaa heille riittävästi haasteita. Opettajat olivat sitä mieltä, tämän hetkinen työmäärä ei ole sopiva sekä työ kuormittaa enemmän kuin pari sitten. Kulttuurialan opettajista kolmannes oli sitä mieltä, että heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa riittävästi päivittäin työn sisältöön. Työolobarometrin tulokset ovat samansuuntaisia sekä ammatillisen oppilaitosten että ammattikorkeakoulun puolelta. Työnkuormitustekijöistä ajan puute ja tekemättömät työt koettiin melko tai erittäin kuormittaviksi tekijöiksi. Erityisesti tekemättömät työt kuormittivat liiketalouden opettajia. Myös amk-ympäristössä ja omassa työssä tapahtuneet muutokset koettiin kuormittavina tekijöinä. Epärealistiset tai epäselvät tavoitteet kuormittavat opettajia myös. Työolobarometrissa työn määrä kuormittavuus koetaan tässä tutkimuksessa samansuuntaisesti.

Vastaajista neljä viidestä oli käyttänyt työterveyspalveluita viimeisen vuoden aikana. Puolet työn kuormittavuuteen liittyneistä sairauslomista olivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista

johtuvia, tämä koski erityisesti kulttuurialan opettajia. Sairauslomien syistä heti perässä tulivat stressiperusteiset syyt, joista yli kolmannes sairauslomista oli liiketalouden opettajilla. Nämäkin tulokset menevät linjassa työolobarometrin tuloksien kanssa. Sen sijaan työpaikkakiusaaminen ei sen noussut työhyvinvointia laskevana tekijä esille tässä tutkimuksessa.

## 7.1 Pätevyys- ja luotettavuusanalyysi

Tutkimuksen menetelmävalinta, kvantitatiivinen eli määrillinen tutkimustyyppi oli oikea valinta tutkimusmenetelmäksi. Se sopi hyvin tutkittavan asian tiimoilta kerätyn aineiston kokoon ja siinä pystyttiin hyödyntämään otannan koolle (n= 2 582) soveltuvaa standardoitua kyselylomaketta Webropol-ohjelmassa. Samoin tuloksien purku onnistui samaisen ohjelman avulla kätevästi. Tutkimus saatiin toteutettua sovituksessa aikataulussa. Kyselyssä käytettiin pääosin muutamia monivalinta- ja avoimia kysymyksiä ja suurin osa kysymyksistä oli mielipidekysymyksiä, joissa vastausvaihtoehdot esitettiin viisiportaisella Likertin asteikolla.

Kysely oli visuaalisesti selkeä ja kysymykset oli otsikoitu eri teemojen alle selkeästi kuten taustatiedot ja työkuormittavuuden nykytilanteen arviointi. Kyselyn vastausprosentti oli 17,2 %. Vastaukseen on voinut vaikuttaa kyselyn ajankohta ja kohderyhmälle lähetetty sähköpostiviesti. Tutkimus toteutettiin maaliskuun taitteessa, pääsiäisyöpuheen molemmin puolin, jonka vuoksi vastaamisaikaa oli vain 7 arkipäivää. Tutkimuksen ollessa puolivälissä, SKO lähetti yhden muistutusviestin kohderyhmälle. Tutkimuksen oli alun perin tarkoitus koskea vain liiketalouden ammattikorkeakoulun opettajia. SKO -jäsenrekisterin teknisistä syistä johtuen, taustakysymyksiin lisättiin koulutusala-kysymys eli onko opettaja kulttuurialan tai liiketalouden opettaja sekä työtehtävä-kysymykseen valinnaksi myös toisen asteen oppilaitos. SKO:n jäsenille lähtenyt sähköpostiviesti, jossa kerrottiin kyselystä, oli sanallisesti suunnattu liiketalouden amk-opettajille. Tämä seikka on voinut aiheuttaa osittaista katoa toisen asteen oppilaitoksessa työskentelevien keskuudessa. Siitäkin huolimatta, että sähköpostiviesti oli hieman harhaanjohtava, kolmannes vastaajien työtehtävistä olivat toisen asteen oppilaitoksessa. Kyselyyn vastaamiseen on voinut innoittaa myönteisesti mahdollisuus vaikuttaa sekä SKO:n arpoma tablettitietokone kaikkien vastanneiden ja yhteystietonsa jättäneiden kesken.

SKO sai tutkimuksesta hyvän käsityksen järjestön jäsenien tämän hetkistä kuormittavuustekijöistä, ainakin liiketalouden ammattikorkeakoulun opettajien osalta. Toisen asteen opettajat ovat voineet jättää vastaamatta kyselyyn sähköpostin vuoksi, jolloin heidän edustavuus kyselyn tuloksissa jäi haluttua pienemmäksi, joka johtaa siihen, että tulokset

voivat olla hieman vinoutuneita. Seuraavassa tutkimuksessa, tähän asiaan kannattaa kiinnittää huomiota.

Määrällisissä tutkimuksissa luotettavuuteen liitetään käsitteet validiteetti ja reliabiliteetti. Mikäli tutkimus toistettaisiin samanlaisena eri tutkijan toimesta uudelleen, saadut tulokset olisivat edelleen samankaltaisia kuin tässä tutkimuksessa. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimus on reliaabeli. Toki ainahan on mahdollista, että vähintään osa vastaajista vastaisi toisena hetkenä täysin erilailla, jolloin tutkimus ei olisi reliaabeli. Kyselyn kysymykset oli pyritty esittämään selkeästi, jotta tulkintaongelmia ei syntyisi, mutta on silti hyvin mahdollista, että jotkut vastaajista ovat ymmärtäneet kysymyksen eri tavoin kuin se oli tarkoitettu. Jotkut mielipideväitteistä ovat voineet olla vastaajaa ohjaavia, jolloin oli kenties odotettavissa, että vastaaja vastaa tietyllä tavalla. Peittomatriisissa (Liite 1, taulukko 1) on havainnollisesti teoreettisen viitekehyksen ja empirian välinen yhteys. Kyselylomakkeen kysymyksien avulla pystyttiin kuitenkin ratkaisemaan tutkimuksen pääongelma ”minkälaisia eroja on liiketalouden ja kulttuurialan opettajien kokeman työnkuormittavuuden tekijöissä?” alaongelmien kautta eikä kyselylomakkeessa ei ollut nk. turhia kysymyksiä. Näiden tekijöiden analyysin perusteella tutkimus oli validi.

## **7.2 Johtopäätökset**

Opettajien työssä jaksamista voidaan parantaa erilaisin keinoin. Tarjoamalla monipuolisia työntekomahdollisuuksia kuten etätöön lisäämistä, selkeämpää päätöksentekomallia sekä selkeitä ja oikein mitoitettuja tavoitteita. Lähiesimiehen tuki arjessa on opettajille tärkeää. Esimiehen tulisi olla oikeudenmukainen ja tasapuolinen. Organisaatiossa työntekijöiden ajan tasalla pitäminen työyhteisöä kohtaamista muutoksista on tärkeä työhyvinvointia lisäävänä tekijä. Opettajat haluavat kehittää omaa osaamistaan ja jakaa osaamistaan sitä muille organisaation jäsenille. Tätä kannattaisi tukea entisestään työnantajan toimesta. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen kaivataan parempia työkaluja. Erityisesti sekä päivisin että iltoisin opettavat opettajat kokevat rajan näiden välillä hämärtyneen. Tässä kannattaisi miettiä keinoja miten teknologiaa voidaan hyödyntää monimuotoisessa opetuksessa paremmin. Kun työntekijät voivat hyvin, he ovat sitoutuneempia ja tarmokkaampia työssä ja jaksavat terveempinä työelämässä pidempään. SKO:n tutkimus antaa mahdollisuuden jatkotutkimukselle. Voisi olla mielenkiintoista esimerkiksi tutkia, minkälaisia työn kuormittavuustekijöitä on toisen asteen oppilaitoksen opettajilla verrattuna ammattikorkeakoulun opettajiin ja onko siinä koulutuslalla merkitystä?

### 7.3 Oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli antoisa, mutta myös opettava kokemus. Aihe oli mielenkiintoinen ja vaikka tunsin jonkin verran käsiteltävää aihetta jo entuudestaan, opin matkan varrella paljon uutta. Luin kirjoitustyötä ja tutkimusta varten aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Työhyvinvoinnista ja stressistä ja niiden tekijöistä on kirjoitettu paljon, joten oli haasteellista karsia lähdepaljoudesta ne oleellisimmat lähteet, joiden varaan työn viitekehys rakentuisi. Kirjoitustyön aikana välillä tuntui siltä, että fokus oli kadoksissa, kunnes jonkin yksittäisen oivalluksen myötä kirjoituksen visio taas selkiytyi. Kirjoitustyön ollessa loppusuoralla huomasin, että mekaanisen kirjoittamisen lisäksi, pohdintoihin olisi kannattanut varata enemmän aikaa. Sitä kautta olisin saanut johtopäätöksiin enemmän syvyyttä. Tämä oli kaiken kaikkiaan mielenkiintoinen projekti.

## Lähteet

Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. 2006. Työterveyspsykologia. Vammalan Kirjapaino Oy. Helsinki.

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. WS Bookwell Oy. Juva.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Tammerprint Oy. Tampere.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. 15. uudistettu painos. Kariston Kirjapaino Oy. Hämeenlinna.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita Prima Oy. Helsinki.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Manka, M-L. 2013. Työn ilo. 1.–4. painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Metsämuuronen, J. 2004. Pienten aineistojen analyysi. Parametrittomien menetelmien perusteet ihmistieteissä. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

OAJ. Ammatillisen koulutuksen leikkaukset kohtuuttomia. Luettavissa:

[http://www.oaj.fi/cs/oaj/Uutiset?contentID=1408911388706&page\\_name=Ammatillisen+koulutuksen+leikkaukset+kohtuuttomia](http://www.oaj.fi/cs/oaj/Uutiset?contentID=1408911388706&page_name=Ammatillisen+koulutuksen+leikkaukset+kohtuuttomia). Luettu 30.5.2015.

OAJ. Työolobarometri 2013. Opettajabarometri. Luettavissa:

[http://www.oaj.fi/cs/Satellite?c=Page&pagename=OAJWrapper&childpagename=OAJ%2FPage%2Fsisalto&cid=1363787850943&contentID=1363788629039&page\\_name=Lisaantynyt+opettajien+epaasiallista+kohtelua+ei+saa+hyvaksya](http://www.oaj.fi/cs/Satellite?c=Page&pagename=OAJWrapper&childpagename=OAJ%2FPage%2Fsisalto&cid=1363787850943&contentID=1363788629039&page_name=Lisaantynyt+opettajien+epaasiallista+kohtelua+ei+saa+hyvaksya). Luettu: 13.5.2015.

Opintopolku. Mitä ammatillisissa oppilaitoksessa voi opiskella. Luettavissa:

<https://opintopolku.fi/wp/ammattillinen-koulutus/>. Luettu: 3.6.2015.

Opintopolku. Mitä ammattikorkeakoulussa voi opiskella. Luettavissa:

<https://opintopolku.fi/wp/ammattikorkeakoulu/>. Luettu: 3.6.2015.

Piitulainen, S., Mauno, S. & Kinnunen, U. 2002. Työn stressitekijöiden ja hyvinvoinnin arvioiminen PMI-kyselyllä. Teoksessa: Työ ja ihminen, 1/2002. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. 10. vuosikerta, s. 29–37. Työterveyslaitos. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta. 2. uudistettu painos. Bookwell Oy. Porvoo.

SKO ry. Luettavissa: <http://www.oaj.fi/cs/sko/public>. Luettu: 20.5.2015.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. 8. Painos. Talentum Media Oy. Vantaa.

Tekes. Millaista tietoa stressistä saadaan kyselylomakkeella? Effort-Reward-Imbalance Model. Luettavissa: [http://www.firstbeat.fi/userData/firstbeat/tiedostolataukset/koulutus-ja-seminaarit/millaista\\_tietoa\\_stressista\\_taru\\_feldt.pdf](http://www.firstbeat.fi/userData/firstbeat/tiedostolataukset/koulutus-ja-seminaarit/millaista_tietoa_stressista_taru_feldt.pdf). Luettu: 2.6.2015.

Tilastokeskus 2006. Opettajat sukupuolen mukaan oppilaitosryhmittäin 2004. Luettavissa: [http://tilastokeskus.fi/til/ope/2004/ope\\_2004\\_2006-06-30\\_tie\\_001.html](http://tilastokeskus.fi/til/ope/2004/ope_2004_2006-06-30_tie_001.html). Luettu: 2.5.2015.

Tilastokeskus 2015. Koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset 2014. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/kjarj/2014/kjarj\\_2014\\_2015-02-12\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/kjarj/2014/kjarj_2014_2015-02-12_tie_001_fi.html). Luettu: 2.5.2015.

Tilastokeskus 2015. Tutkintotavoitteisen koulutuksen opiskelijat koulutussektoreittain 2013 ja 2014. Luettavissa: [http://www.tilastokeskus.fi/til/kjarj/2014/kjarj\\_2014\\_2015-02-12\\_tau\\_005\\_fi.html](http://www.tilastokeskus.fi/til/kjarj/2014/kjarj_2014_2015-02-12_tau_005_fi.html). Luettu: 2.5.2015.

Työsuojeluhallinto 2014. Psykososiaalinen kuormitus. Mitä tarkoitetaan työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä? Luettavissa: [http://www.tyosuojelu.fi/fi/mita\\_tarkoitetaan\\_kuormitustekij](http://www.tyosuojelu.fi/fi/mita_tarkoitetaan_kuormitustekij). Luettu: 1.5.2015.

Työterveyslaitos 2014. Työperäisen stressin syitä ja seurauksia. Työstressi, Karasekin malli. Luettavissa: [http://www.ttl.fi/partner/riskihaltuun/tietoa\\_stressista/Documents/Stressin\\_syita\\_Oksanen\\_28042014.pdf](http://www.ttl.fi/partner/riskihaltuun/tietoa_stressista/Documents/Stressin_syita_Oksanen_28042014.pdf). Luettu: 2.6.2015.

Työturvallisuuskeskus. Työstressi hallintaan. Luettavissa: [http://www.tyoturva.fi/tyoelaman\\_kehittaminen/tyostressi\\_hallintaan](http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan). Luettu: 3.6.2015.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab. Helsinki.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Yle. Vaikeina aikoina sivistystä ja kulttuuria pitää vahvistaa. Luettavissa:  
[http://yle.fi/uutiset/sanni\\_grahn-laasonen\\_vaikeina\\_aikoina\\_sivistysta\\_ja\\_kulttuuria\\_pitaa\\_vahvistaa/8023646](http://yle.fi/uutiset/sanni_grahn-laasonen_vaikeina_aikoina_sivistysta_ja_kulttuuria_pitaa_vahvistaa/8023646). Luettu: 28.5.2015.

## Liitteet

### Liite 1. Peittomatriisi

Taulukko 1.

**Pääongelma:** Minkälaisia eroja on liiketalouden ja kulttuurialan opettajien kokeman työkuormittavuuden tekijöissä?

**Alaongelmat:**

1. Mitkä tekijät kuormittavat opettajia tällä hetkellä?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat työkuormittavuuteen?
3. Minkälaisin keinoin voimavaroja voidaan lisätä työssä?

Tutkimus-ongelma	Viitekehys (luvun nro)	Tulokset (luvun nro)	Lomakkeen kysymykset
Alaongelma 1	3.2, 4.1–4.3	6.1, 6.2, 6.6	1–10, 11-13
Alaongelma 2	3.2, 4.1–4.3	6.2, 6.4, 6.6	1–10, 11-15, 21-24
Alaongelma 3	2.1–2.4, 3.1, 3.3	6.3, 6.5, 6.6	1–10, 16-20, 25



## Liite 2. Webropol -kyselytutkimus



### Kyselytutkimus:

#### Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien työkuormittavuuteen vaikuttavat tekijät

##### Taustatiedot

###### 1. Koulutusala

- Liiketalous
- Kulttuuri

###### 2. Sukupuoli

- Nainen
- Mies

###### 3. Ikä

- Alle 25 vuotta
- 25–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- 55 vuotta tai yli

###### 4. Koulutus

- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Lisensiaatti/tohtori
- Muu tutkinto: mikä?

###### 5. Työssäkäyntialue

- Pääkaupunkiseutu
- Muu Etelä-Suomi
- Länsi-Suomi
- Keski-Suomi
- Itä-Suomi
- Pohjois-Suomi
- Lappi

## 6. Ammattinimike

- Tuntiopettaja/sijainen  
 Lehtori  
 Yliopettaja  
 Muu: mikä?

## 7. Työtehtävät

- Toisen asteen oppilaitoksessa  
 AMK:ssa  
 YAMK:ssa  
 Sekä AMK:ssa että YAMK:ssa

## 8. Opetustyötehtävät pääsääntöisesti

- Päivisin  
 Iltaisin  
 Molemmissa

## 9. Opetuskielenä pääsääntöisesti

- Suomi  
 Ruotsi  
 Englanti  
 Muu kieli: mikä?

## 10. Opetus

- Yhdessä toimipisteessä  
 Kahdessa eri toimipisteessä  
 Kolmessa eri toimipisteessä  
 Neljässä tai sitä useammassa eri toimipisteessä

## Työnkuormittavuuden nykytilanteen arviointi

### 11. Kuinka tyytyväinen olet tällä hetkellä työhösi?

- erittäin tyytyväinen  
 melko tyytyväinen  
 neutraali  
 melko tyytymätön  
 erittäin tyytymätön

### 12. Arvioi seuraavia työnkuormittavuuteen vaikuttavia tekijöitä

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Työni kuormittaa minua vähemmän vähemmän kuin pari vuotta aikaisemmin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi voimavaroja työni suorittamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työni on merkityksellistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että saan paljon aikaiseksi työpäivän aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni tarjoaa minulle riittävästi haasteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Minulla on riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa päivittäisen työni sisältöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minun on vaikeaa irtautua työstä vapaa-aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työmääräni on sopiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni läsnäolo ja tuki on minulle tärkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Mitkä seuraavista tekijöistä kuormittavat sinua työssäsi eniten tällä hetkellä?

	erittäin vähän kuormittava	melko vähän kuormittava	neutraali	melko paljon kuormittava	erittäin paljon kuormittava
Tekemättömät työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajan puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikosti motivoituneet oppilaat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvostuksen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
AMK-toimintaympäristön muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaan työhön liittyvät muutokset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman rauhan puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huono työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkakiusaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikot vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön ja aikatauluihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tuen puute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Epäselvät tai epärealistiset tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puutteelliset työvälineet tai niiden käytön vaikeus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikko tai puutteellinen viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terveydelliset syyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu syy: mikä? <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kuinka useasti olet käyttänyt työterveyspalveluita viimeisen vuoden aikana?

- 0 kertaa  
 1-3 kertaa  
 4-5 kertaa  
 6 kertaa tai yli

15. Oletko ollut sairauslomalla viimeisten parin vuoden aikana seuraavista syistä johtuen? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon listalta.

- Stressiperusteisesta syystä  
 Masennuksesta  
 Työuupumuksesta  
 Tuki- tai liikuntaelinsairaudesta  
 Muusta työnkuormittavuuteen liittyvästä syystä, mistä?

## Miten AMK-opettajien työssäjaksamista voidaan parantaa

### 16. Minkälaisin keinoin organisaatio voi vähentää työn kuormittavuutta?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Selkeät tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matala organisaatorakenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeä päätöksentekomalli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimintojen jatkuva kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihtyisä työympäristö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Monipuolisia työntekomalleja kuten etätöiden mahdollisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 17. Minkälaisin keinoin esimiehesi voi tukea sinua työssäsi?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on ystävällinen ja helposti helposti lähestyttävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kykenee tekemään päätöksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muulla tavoin: <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 18. Miten työyhteisö voi tukea sinua työssäsi?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Avoimempaa vuorovaikutusta työyhteisön eri henkilöiden välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeät pelisäännöt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokaisen työntekijän velvollisuus toimia sovittujen sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvät työyhteisötaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nopea puuttuminen epäasialliseen käytökseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön työpanoksen arvostus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parantaa työyhteisön ilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtoverien auttaminen onnistumaan omissa tehtävissään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilöstön ajan tasalla pitäminen tapahtuvista muutoksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehokkaampi viestintä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Oman työn kuormittavuuden vähentäminen

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskittyä riittävästi työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tukea työni suorittamiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on monipuolisia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on riittävästi osaamista osaamista nykyiseen työtehtävään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan kehittää itseäni ja osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että osaamistani hyödynnetään työyhteisössä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jaan mielelläni osaamistani muille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otan mielelläni vastaan uusia tehtäviä ja haasteita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin käyttää työssäni osaamistani monipuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Miten voit itse parantaa ja tukea omaa työssäjaksamistasi?

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
Asetan itse selkeitä rajoja työn ja yksityiselämän välille	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seuraan työaikaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun työni suunnitteluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän puoliani tarpeen tullen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän huolta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omien vahvuuksieni ja kehittymiskohteeni tunnistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskallan ilmaista mielipiteeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Iloitsen omista hyvistä työsuorituksista tai saavutuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammennan haasteista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylläpidän omaa osaamista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kiinnostunut työnkierrosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työaikasunnitteluun liittyvät kysymykset

21. Työaikani jakaantuu lukuvuoden aikana tasaisesti?

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- ei samaa eikä eri mieltä
- jokseenkin eri mieltä
- täysin eri mieltä

22. Opintojaksojen sisältö vaihtelee vuosittain?

- erittäin vähän
- melko vähän
- ei vähän eikä paljon
- melko paljon
- erittäin paljon

23. Opetussuunnitelma muuttuu vuosittain?

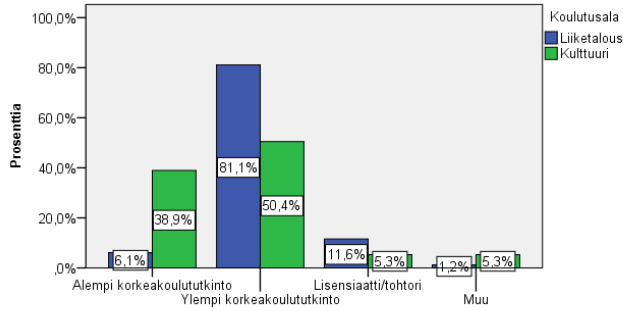
- erittäin vähän
- melko vähän
- ei vähän eikä paljon
- melko paljon
- erittäin paljon

24. Miten parantaisit (TAS) työaika suunnittelua?

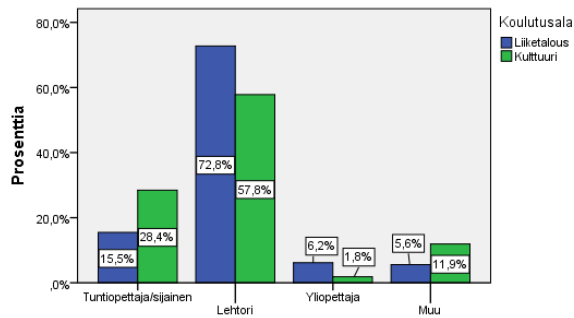
25. Mitä haluaisit saada lisää tai vähentää työssäsi tai työyhteisössäsi (voit valita useampia vaihtoehtoja listalta)

- Vähentää työn määrällistä kuormittavuutta
- Arvostuksen lisääminen
- Parantaa työyhteisön toimivuutta
- Esimiehen tukea tai näkyvyyttä enemmän
- Aktiivisempaa viestintää
- Selkeyttää sisäisiä toimintaprosesseja
- Roolien selkeyttämistä
- Parantaa päätöksentekomallia
- Parempia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen tarvittavia työkaluja tai välineitä
- Panostusta parempaan työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen
- Työyhteisön yleisen ilmapiirin parantaminen
- Enemmän palautetta (myös rakentavaa) työssä suoriutumisesta
- Keskittyminen enemmän tulevaisuuden tuomiin mahdollisuuksiin
- Parantaa opettajien ja oppilaiden välistä vuorovaikutusta
- Lisätä vaikuttamisen mahdollisuutta
- Lisätä työn palkitsevuutta
- Panostaa työn jatkuvaan kehittämiseen
- Lisätä innovatiivisuutta

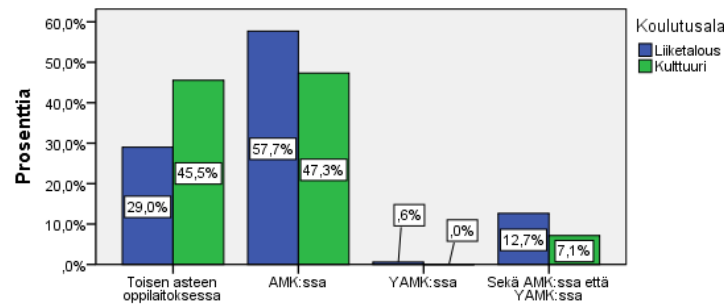
### Liite 3. Taustamuuttujakuviota



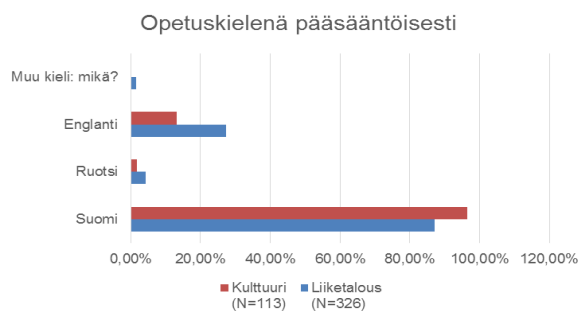
Kuvio 5. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien koulutustausta



Kuvio 7. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien ammattinimikkeet



Kuvio 8. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien opetustaikojen jakautuminen



Kuvio 10. Liiketalouden ja kulttuurialan opettajien pääsääntöinen opetuskieli

# Liite 4. Kruskall Wallisin merkitsevyydesti 1

## Taulukko 2. koulutusala -taustamuuttujan merkitsevät erot tutkimusmuuttujiin

	Report								
	Liiketalous			Koulutusala			Total		
	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation
Kuinka tyytyväinen olet tällä hetkellä tyhösii?	3,63	322	,985	3,27	112	1,065	3,53	434	1,017
Työni kuormittaa minua vähemmän kuin pari vuotta aikaisemmin.	2,35	327	1,299	2,27	113	1,239	2,33	440	1,283
Minulla on riittävästi voimavaroja työni suorittamiseen.	3,47	328	1,188	3,27	113	1,134	3,42	441	1,177
Koen, että työni on merkityksellistä.	4,06	328	1,013	4,06	113	1,071	4,06	441	1,027
Tunnen, että saan paljon aikaiseksi työpäivän aikana.	3,80	328	,966	3,59	113	1,083	3,74	441	1,000
Työni tarjoaa minulle riittävästi haasteita.	3,99	328	1,018	3,99	112	1,103	3,99	440	1,039
Minulla on riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa päivittäisen työni sisältöön.	3,65	328	1,153	3,36	113	1,218	3,58	441	1,175
Minun on vaikeaa irtautua työstä vapaa-aikana.	3,32	328	1,263	3,38	113	1,234	3,34	441	1,254
Työmääräni on sopiva.	2,94	326	1,236	2,66	113	1,251	2,87	439	1,244
Esimieheni läsnäolo ja tuki on minulle tärkeää.	3,75	327	1,095	3,67	111	,975	3,73	438	1,066
Tekemättömät työt	3,74	325	1,125	3,50	113	1,019	3,68	438	1,102
Ajan puute	3,81	325	1,109	3,87	113	1,114	3,82	438	1,109
Heikosti motivoituneet oppilaat	3,15	324	1,343	2,73	112	1,342	3,04	436	1,354
Arostuksen puute	2,77	324	1,347	2,88	113	1,276	2,80	437	1,328
Oman osaamisen ylläpito ja kehittäminen	2,94	326	1,116	2,85	112	1,125	2,92	438	1,118
AMK-toimintaympäristön muutokset	3,51	320	1,237	3,71	108	1,290	3,56	428	1,252
Omaan työhön liittyvät muutokset	3,53	325	1,153	3,96	113	,976	3,64	438	1,125
Oman rauhan puute	2,96	325	1,328	3,09	113	1,272	2,99	438	1,314
Huono työilmapiiri	2,43	324	1,351	2,83	113	1,407	2,53	437	1,375
Työpaikkakiusaaminen	1,80	324	1,191	1,96	113	1,316	1,84	437	1,225
Työn ja vapaa-ajan hämääntyminen	3,08	325	1,280	2,85	113	1,304	3,02	438	1,289
Heikot vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöön ja aikatauluihin	2,91	326	1,335	2,91	112	1,291	2,91	438	1,323
Esimiehen tuen puute	2,72	325	1,353	3,00	113	1,433	2,79	438	1,378
Epäselvät tai epärealistiset tavoitteet	3,30	324	1,283	3,45	112	1,236	3,34	436	1,272
Puutteelliset työvälineet tai niiden käytön vaikeus	2,53	324	1,207	2,64	111	1,135	2,56	435	1,189
Heikko tai puutteellinen viestintä	3,04	325	1,208	3,42	113	1,051	3,14	438	1,180
Terveydelliset syyt	2,03	324	1,189	2,16	112	1,249	2,06	436	1,205
Selkeät tavoitteet	4,56	314	,731	4,63	105	,654	4,58	419	,712
Matala organisaatorakenne	4,45	313	,750	4,52	105	,722	4,47	418	,743
Selkeä päätöksentekomalli	4,56	314	,761	4,62	104	,658	4,57	418	,737
Toimintojen jatkuva kehittäminen	3,55	315	1,165	3,57	103	1,151	3,56	418	1,160
Viihtyisyä työympäristö	4,46	315	,766	4,52	104	,710	4,47	419	,752
Monipuolisia työntekomalleja kuten etätöiden mahdollisuus	4,38	313	,858	4,38	104	,778	4,38	417	,838
Esimieheni tukee ja kannustaa minua työssäni	3,78	316	1,199	3,48	107	1,362	3,70	423	1,248
Esimieheni on ystävällinen ja helposti lähestyttävä	4,20	316	1,014	3,93	107	1,234	4,13	423	1,079
Esimieheni on riittävästi tavoitettavissa	3,74	316	1,303	3,46	107	1,341	3,67	423	1,317
Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitiani	3,86	316	1,213	3,73	107	1,271	3,83	423	1,227
Esimieheni on oikeudenmukainen ja tasapuolinen	3,92	315	1,242	3,42	106	1,387	3,80	421	1,296
Esimieheni kykenee tekemään päätöksiä	3,89	316	1,206	3,56	106	1,347	3,79	422	1,251
Avoimempaa vuorovaikutusta työyhteisön eri henkilöiden välillä	4,41	311	,675	4,34	106	,742	4,39	417	,693
Selkeät pelisäännöt	4,54	312	,636	4,59	106	,644	4,55	418	,637
Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä	4,61	309	,673	4,64	106	,706	4,62	415	,681
Jokaisen työntekijän velvollisuus toimia	4,58	310	,741	4,57	106	,731	4,57	416	,737
Hyvät sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti	4,51	311	,676	4,55	106	,678	4,52	417	,676
Hyvät työyhteisötiedot	4,58	311	,695	4,60	104	,690	4,58	415	,693
Nopea puuttuminen epäasialliseen käytökseen	4,58	311	,695	4,60	104	,690	4,58	415	,693
Henkilöstön työpanoksen arvostus	4,73	312	,560	4,77	106	,540	4,74	418	,554
Parantaa työyhteisön ilmapiiriä	4,45	309	,731	4,45	105	,759	4,45	414	,737
Työtovereiden auttaminen onnistumaan omissa tehtävissään	4,46	310	,695	4,49	106	,680	4,47	416	,690
Henkilöstön ajan tasalla pitäminen tapahtuvista muutoksista	4,63	311	,603	4,69	106	,575	4,64	417	,596
Tehokkaampi viestintä	4,37	309	,765	4,51	106	,771	4,41	415	,768
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	4,21	312	,898	4,05	106	,950	4,17	418	,913
Voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen	3,74	313	1,149	3,65	106	1,147	3,72	419	1,147
Voin keskittyä riittävästi työhöni	3,56	312	1,297	3,63	105	1,203	3,58	417	1,273
Saan riittävästi tukea työni suorittamiseen	3,44	311	1,240	3,45	106	1,148	3,44	417	1,216
Minulla on monipuolisia työtehtäviä	4,19	313	,963	4,13	106	1,015	4,18	419	,975
Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön	4,01	313	1,035	4,04	106	1,041	4,02	419	1,035
Minulla on mahdollisuus tehdä itsenäisiä päätöksiä	3,93	313	1,051	3,98	106	1,078	3,94	419	1,057
Minulla on riittävästi osaamista nykyiseen työtehtävään	4,32	313	,851	4,34	106	,827	4,32	419	,844
Haluan kehittää itseäni ja osaamistani	4,70	313	,564	4,67	106	,530	4,69	419	,555
Koen, että osaamistani hyödynnetään työyhteisössä	3,72	311	1,221	3,73	105	1,235	3,73	416	1,223
Jaan mielelläni osaamistani muille	4,49	312	,722	4,53	106	,620	4,50	418	,697
Otan mielelläni vastaan uusia tehtäviä ja haasteita	4,22	312	,870	4,07	106	,897	4,18	418	,878
Voin käyttää työssäni osaamistani monipuolisesti	3,99	311	1,094	3,91	106	1,109	3,97	417	1,097
Asetan itse selkeitä rajoja työn ja yksityiselämän välille	4,08	314	1,059	4,06	107	,970	4,07	421	1,036
Seuraan työaikani	3,90	314	1,179	3,97	107	1,014	3,92	421	1,138
Osaillistun työni suunnitteluun	4,30	313	,855	4,39	107	,711	4,33	420	,821
Pidän puoliani tarpeen tullen	4,22	313	,906	4,29	107	,847	4,24	420	,891
Pidän huolta fyysisestä ja psyykkisestä hyvinvoinnistani	4,50	314	,764	4,50	107	,769	4,50	421	,764
Oman vahvuksieni ja kehitymisohjteeni tunnistaminen	4,42	314	,665	4,36	107	,676	4,40	421	,668
Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin	4,36	314	,767	4,30	107	,703	4,34	421	,751
Uskallan ilmaista mielipiteeni	4,36	314	,767	4,28	106	,944	4,34	420	,815
Iltoisen omista hyvistä työsuorituksista tai saavutuksista	4,55	314	,649	4,50	107	,650	4,54	421	,648
Annemman haasteista	4,00	310	,923	4,03	104	,919	4,01	414	,921
Ylläpidän omaa osaamista	4,47	313	,650	4,37	107	,830	4,45	420	,701
Olen kiinnostunut työnkierosta	3,42	312	1,245	3,43	106	1,104	3,43	418	1,210
Työaikani jakaantuu lukuvoiton aikana tasaisesti?	2,41	323	1,223	2,47	113	1,233	2,42	436	1,225
Opintojaksosten sisältö vaihtelee vuosittain?	3,00	319	1,093	3,23	113	1,094	3,06	432	1,097
Opetussuunnitelma muuttuu vuosittain?	2,97	320	1,105	3,21	112	1,026	3,03	432	1,089



## Liite 5. Kruskal Wallisin merkitsevyydestit 2 ja 3

Taulukko 3. Sukupuoli -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report									
	Sukupuoli								
	Nainen			Mies			Total		
	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation	Mean	N	Std. Deviation
Työmääräni on sopiva.	2,76	306	1,274	3,11	133	1,146	2,87	439	1,246
Tekemättömät työt	3,79	306	1,072	3,44	132	1,141	3,68	438	1,104
Ajan puute	3,93	307	1,058	3,57	131	1,190	3,83	438	1,110
Toimintojen jatkuva kehittäminen	3,64	291	1,131	3,36	127	1,206	3,56	418	1,160
Monipuolisia työtekomalleja kuten etätöiden mahdollisuus	4,47	291	,797	4,16	126	,889	4,37	417	,837
Selkeät pelisäännöt	4,63	292	,575	4,37	126	,735	4,55	418	,637
Jokainen työyhteisön jäsen on tärkeä	4,70	290	,578	4,42	125	,845	4,62	415	,681
Jokaisen työntekijän velvollisuus toimia sovitujen sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti	4,66	291	,636	4,38	125	,904	4,57	416	,737
Hyvät työyhteisötaidot	4,63	292	,580	4,25	125	,800	4,52	417	,676
Nopea puuttuminen epäasialliseen käytökseen	4,67	289	,613	4,40	126	,821	4,59	415	,693
Henkilöstön työpanoksen arvostus	4,81	292	,459	4,59	126	,707	4,74	418	,554
Parantaa työyhteisön ilmapiiriä	4,51	288	,723	4,30	126	,751	4,45	414	,737
Työtovereiden auttaminen onnistumaan omissa tehtävissään	4,54	290	,660	4,31	126	,732	4,47	416	,690
Henkilöstön ajan tasalla pitäminen tapahtuvista muutoksista	4,72	291	,507	4,46	126	,734	4,64	417	,596
Tehokkaampi viestintä	4,47	290	,740	4,27	125	,817	4,41	415	,768
Tiedän mitä minulta odotetaan työssäni	4,22	291	,889	4,02	127	,955	4,16	418	,913
Haluan kehittää itseäni ja osaamistani	4,76	292	,479	4,53	127	,676	4,69	419	,556
Seuraan työaikaani	4,00	294	1,137	3,76	127	1,111	3,92	421	1,133
Osallistun työhöni suunnitteluun	4,38	293	,825	4,20	127	,800	4,32	420	,820
Omien vahvuksieni ja kehityskohteiden tunnistaminen	4,46	294	,674	4,28	127	,638	4,40	421	,668
Suhtaudun myönteisesti uusiin asioihin	4,40	294	,726	4,21	127	,793	4,34	421	,751
Illoitsen omista hyvistä työsuorituksista tai saavutuksista	4,60	294	,626	4,39	127	,680	4,54	421	,649

Taulukko 4. Ikäryhmä -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report			
Ikä		Minun on vaikeaa irtautua työstä vapaa-aikana.	Uskallan ilmaista mielipiteeni
		Alle 25 vuotta	Mean
	N	1	1
	Std. Deviation		
25–34 vuotta	Mean	4,15	3,54
	N	13	13
	Std. Deviation	,899	1,127
35–44 vuotta	Mean	3,11	4,36
	N	74	70
	Std. Deviation	1,277	,682
45–54 vuotta	Mean	3,44	4,43
	N	172	164
	Std. Deviation	1,225	,784
55 vuotta tai yli	Mean	3,28	4,30
	N	180	172
	Std. Deviation	1,270	,839
Total	Mean	3,34	4,34
	N	440	420
	Std. Deviation	1,253	,814

## Liite 6. Kruskal Wallisin merkitsevyytestit 4 ja 5

Taulukko 5. Koulutus -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report			
Koulutus		Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen	Omien vahvuuksien ja kehittymiskohteen tunnistaminen
Alempi korkeakoulututkinto	Mean	2,75	4,21
	N	64	58
	Std. Deviation	1,260	,720
Ylempi korkeakoulututkinto	Mean	3,04	4,43
	N	323	313
	Std. Deviation	1,309	,657
Lisensiaatti/tohtori	Mean	3,26	4,45
	N	43	44
	Std. Deviation	1,115	,663
Muu	Mean	3,50	4,38
	N	10	8
	Std. Deviation	1,269	,518
Total	Mean	3,03	4,40
	N	440	423
	Std. Deviation	1,287	,667

Taulukko 6. Työssäkäynti -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report							
Työssäkäyntialue		Koen, että työni on merkityksellistä.	Heikosti motivoituneet oppilaat	Arvostuksen puute	AMK-toimintaympäristön muutokset	Terveydelliset syyt	Uskallan ilmaista mielipiteeni
Pääkaupunkiseutu	Mean	4,22	2,89	2,64	3,77	1,94	4,45
	N	134	132	132	133	131	132
	Std. Deviation	,976	1,379	1,326	1,218	1,169	,735
Muu Etelä-Suomi	Mean	4,08	3,10	2,85	3,50	2,28	4,21
	N	74	73	73	70	72	70
	Std. Deviation	1,095	1,356	1,391	1,248	1,189	,740
Länsi-Suomi	Mean	3,99	3,19	3,00	3,36	1,86	4,27
	N	97	97	97	95	97	93
	Std. Deviation	1,066	1,372	1,291	1,228	1,127	,911
Keski-Suomi	Mean	4,35	2,59	2,83	2,91	2,00	4,62
	N	23	22	23	22	23	21
	Std. Deviation	,832	1,403	1,403	1,306	1,348	,740
Itä-Suomi	Mean	4,00	2,73	2,39	3,67	2,07	4,41
	N	59	59	59	55	59	56
	Std. Deviation	,871	1,215	1,160	1,375	1,216	,781
Pohjois-Suomi	Mean	3,76	3,56	3,11	3,68	2,46	4,16
	N	37	36	36	37	37	31
	Std. Deviation	1,188	1,206	1,369	1,226	1,304	,969
Lappi	Mean	3,53	3,59	3,24	3,69	2,47	4,06
	N	17	17	17	16	17	17
	Std. Deviation	1,068	1,278	1,300	,946	1,179	,899
Total	Mean	4,06	3,03	2,79	3,57	2,06	4,34
	N	441	436	437	428	436	420
	Std. Deviation	1,029	1,353	1,327	1,254	1,201	,815

## Liite 7. Kruskall Wallisin merkitsevyydestit 6 ja 7

Taulukko 7. Ammattinimike -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report																
Ammattinimike	Työni kuormittaa minua vähemmän kuin pari vuotta aikaisemmin.	Minulla on riittävästi voimavaroja työtä suorittamiseen.	Heikosti motivoituneet oppilaat	Ajan puute	Oman osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen	AMK-toimintaympäristön muutokset	Omaan työhön liittyvät muutokset	Esimieheni ottaa huomioon ehdotuksiani ja ideoitani	Voin vaikuttaa työtäni koskevien tavoitteiden asettamiseen	Koen, että osaamistani hyödynnetään työyhteisössä	Voin käyttää työssäni osaamistani monipuolisesti	Seuraan työaikaani	Osallistun työhön suunnitelluun	Omien vahvuksieni ja kehittymisen tunnistaminen	Uskallan ilmaista mielipiteeni	
Tuntiohjaaja/sijain	Mean	2,46	3,53	3,40	3,74	2,83	3,05	3,68	3,90	3,49	3,45	3,74	3,58	4,14	4,22	4,14
	N	81	81	78	80	80	75	80	78	76	75	76	77	77	77	76
	Std. Deviation	1,333	1,174	1,283	1,122	1,100	1,345	1,188	1,158	1,216	1,339	1,170	1,128	,806	,681	,875
Lehtori	Mean	2,26	3,34	3,04	3,85	3,01	3,67	3,62	3,72	3,70	3,70	3,95	3,99	4,32	4,40	4,33
	N	299	299	298	298	298	296	298	288	287	285	285	287	287	287	287
	Std. Deviation	1,277	1,186	1,374	1,118	1,133	1,229	1,140	1,257	1,141	1,218	1,114	1,122	,855	,682	,819
Yliopettaja	Mean	2,95	3,95	2,14	3,86	2,36	3,45	3,18	4,09	4,09	3,91	4,09	4,00	4,55	4,68	4,73
	N	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
	Std. Deviation	1,214	1,046	,834	,889	1,002	1,299	1,006	1,342	1,065	1,151	,921	1,155	,510	,477	,456
Muu	Mean	2,06	3,28	2,91	4,13	2,88	3,83	4,03	4,28	4,07	4,39	4,46	3,97	4,68	4,62	4,45
	N	32	32	32	32	32	29	32	29	28	28	28	29	28	29	29
	Std. Deviation	,948	1,054	1,228	,793	,942	,889	,822	,960	1,016	,685	,637	1,239	,548	,494	,736
Total	Mean	2,32	3,40	3,05	3,85	2,93	3,56	3,82	3,81	3,70	3,71	3,96	3,91	4,33	4,40	4,33
	N	434	434	430	432	432	422	432	417	413	410	411	415	414	415	414
	Std. Deviation	1,272	1,174	1,346	1,088	1,114	1,254	1,129	1,232	1,151	1,225	1,099	1,140	,822	,670	,816

Taulukko 8. Työtehtävät -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report																
Työtehtävät	Tunnen, että saan paljon aikaisiksi työpäivän aikana.	Työmääräni on sopiva.	Heikosti motivoituneet oppilaat	Arvostuksen puute	AMK-toimintaympäristön muutokset	Työpaikka kiusaaminen	Työn ja vapaa-ajan hämartyminen	Esimiehen tuen puute	Puutteelliset työvälineet tai niiden käytön vaikeus	Heikko tai puutteellinen viestintä	Monipuolisia työtehtäviä kuten etätöiden mahdollisuus	Tehokkain viestintä	Otan mielelläni vastaan uusia tehtäviä ja haasteita	Osallistun työhön suunnitelluun	Omien vahvuksieni ja kehittymisen tunnistaminen	
Toisenasteen oppilaitoksessa	Mean	3,64	3,17	3,69	3,07	2,86	2,06	2,74	3,03	2,73	3,34	4,24	4,56	4,02	4,16	4,31
	N	146	145	144	143	133	144	144	144	143	144	123	126	127	127	128
	Std. Deviation	1,022	1,204	1,143	1,304	1,160	1,253	1,216	1,343	1,182	1,219	,833	,687	,988	,895	,707
AMK:ssa	Mean	3,72	2,80	2,72	2,65	3,96	1,69	3,08	2,63	2,42	2,98	4,44	4,32	4,20	4,40	4,40
	N	241	240	238	240	241	239	241	240	239	240	241	236	237	240	240
	Std. Deviation	,988	1,237	1,328	1,311	1,093	1,158	1,298	1,363	1,156	1,115	,809	,807	,817	,769	,659
YAMK:ssa	Mean	4,00	2,50	1,50	3,00	2,00	2,50	2,00	3,50	4,50	3,50	4,50	4,00	4,50	4,50	5,00
	N	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	Std. Deviation	0,000	2,121	,707	1,414	0,000	2,121	0,000	2,121	,707	2,121	,707	0,000	,707	,707	0,000
Sekä AMK:ssa että YAMK:ssa	Mean	4,06	2,37	2,76	2,67	3,63	1,88	3,54	2,96	2,69	3,29	4,50	4,46	4,45	4,40	4,58
	N	49	49	49	49	49	49	48	49	48	49	48	48	49	48	48
	Std. Deviation	,988	1,185	1,392	1,360	1,365	1,364	1,254	1,457	1,291	1,258	,851	,743	,818	,844	,577
Total	Mean	3,74	2,88	3,04	2,79	3,57	1,84	3,02	2,80	2,56	3,14	4,39	4,41	4,18	4,32	4,40
	N	438	436	433	434	425	434	435	435	432	435	414	412	415	417	418
	Std. Deviation	1,003	1,244	1,354	1,324	1,250	1,226	1,285	1,379	1,192	1,179	,824	,770	,879	,822	,668

## Liite 8. Kruskal Wallisin merkitsevyydestit 8 ja 9

Taulukko 9. Opetustyötehtävät pääsääntöisesti -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report			
Opetustyötehtävät pääsääntöisesti		Työn ja vapaa-ajan hämartyminen	Omien vahvuksi eni ja kehitymis kohteeni tunnistaminen
Päivisin	Mean	2,93	4,36
	N	311	295
	Std. Deviation	1,264	,681
Iltaisin	Mean	3,33	5,00
	N	3	4
	Std. Deviation	1,155	0,000
Molemmissa	Mean	3,29	4,47
	N	122	120
	Std. Deviation	1,327	,634
Total	Mean	3,03	4,40
	N	436	419
	Std. Deviation	1,289	,668

Taulukko 10. Opetuskielenä pääsääntöisesti -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Heikosti motivoituneet oppilaat * Suomi				Heikosti motivoituneet oppilaat * Ruotsi			
Heikosti motivoituneet oppilaat				Heikosti motivoituneet oppilaat			
Suomi	Mean	N	Std. Deviation	Ruotsi	Mean	N	Std. Deviation
ei valittu	2,96	48	1,336	ei valittu	3,00	421	1,349
valittu	3,05	390	1,355	valittu	4,00	17	1,061
Total	3,04	438	1,352	Total	3,04	438	1,352

Heikosti motivoituneet oppilaat * Englanti				Heikosti motivoituneet oppilaat * Muu kieli			
Heikosti motivoituneet oppilaat				Heikosti motivoituneet oppilaat			
Englanti	Mean	N	Std. Deviation	Muu kieli	Mean	N	Std. Deviation
ei valittu	3,07	334	1,351	ei valittu	3,04	432	1,352
valittu	2,94	104	1,357	valittu	3,17	6	1,472
Total	3,04	438	1,352	Total	3,04	438	1,352

## Liite 9. Kruskal Wallisin merkitsevyydesti 10

Taulukko 11. Opetus -taustamuuttujan merkitsevä ero muihin tutkimusmuuttujiin (SPSS-tuloste)

Report				
Opetus		Työmääräni on sopiva.	Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen	Opintojaksojen sisältö vaihtelee vuosittain?
Yhdessä toimipaikassa	Mean	2,97	2,92	3,01
	N	313	312	307
	Std. Deviation	1,214	1,280	1,079
Kahdessa eri toimipisteessä	Mean	2,61	3,34	3,34
	N	87	87	86
	Std. Deviation	1,252	1,274	1,123
Kolmessa eri toimipisteessä	Mean	2,57	3,03	3,10
	N	30	30	30
	Std. Deviation	1,431	1,299	1,062
Neljässä tai sitä useammassa eri	Mean	3,38	3,29	2,25
	N	8	7	8
	Std. Deviation	1,061	1,113	1,282
Total	Mean	2,88	3,02	3,06
	N	438	436	431
	Std. Deviation	1,243	1,286	1,100