

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma

Toni Anttila

TESTITUTKIMUS KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULUN
IT-TRADENOMIKOULUTUKSEN VASTAAVUUDESTA
TYÖELÄMÄN VAATIMUKSIIN

Opinnäytetyö
Kesäkuu 2017



OPINNÄYTETYÖ
Kesäkuu 2017
Tietojenkäsittelyn koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
p. (013) 260 600

Tekijä(t)
Toni Anttila

Nimeke
Testitutkimus Karelia-ammattikorkeakoulun it-tradenomikoulutuksen vastaavuudesta työelämän vaatimuksiin

Toimeksiantaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa alustava kyselytutkimus siitä, miten tietojenkäsittelyn koulutus vastaa työelämän tarpeita. Toimeksiantajana tässä opinnäytetyössä on Karelia-ammattikorkeakoulu. Työn tarkoituksena oli selvittää, miten kyselytutkimus aiheesta tulisi tehdä. Samalla tarkoituksena oli saada alustavaa tietoa tietojenkäsittelyn koulutuksen mahdollisista kehitystarpeista työelämän osaamisen näkökulmasta.

Työssä käsitellään it-tradenomien koulutusta ja työllistymistä sekä määritellään työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja työmotivaation käsitteet. Opinnäytetyössä hyödynnetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää sekä kyselyä, joka toteutettiin sähköpostin välityksellä. Kohderyhmänä kyselytutkimuksella toimi vastavalmistuneet It-tradenomit.

Työn tuloksena saatiin tietoa siitä, kuinka onnistunut kyselytutkimus toteutetaan. Tietoa saatiin myös siitä, että Karelia-ammattikorkeakoulun kannalta paras olisi sijoittaa vastaava kysely harjoittelun loppuraporttiin. Opinnäytetyö antaa myös tietoa siitä, millaista vastausprosenttia aiheesta toteutettavalta kyselytutkimukselta voi odottaa.

Kieli
Suomi

Sivuja 28

Asiasanat

tietojenkäsittely, tradenomit, kvalitatiivinen tutkimus, kyselytutkimus



THESIS
June 2017
Degree Programme In Business
Information Technology
Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
FINLAND
p. (013) 260 600

Author (s)
Toni Anttila

Title
Karelia University of Applied Sciences Bachelors of Business Administration work life test survey

Commissioned by
Karelia University of Applied Sciences

Abstract

The aim of this thesis was to conduct a preliminary study about the skills BBA education gives and if they correspond to those skills needed in the actual working life. Karelia university of applied sciences acts as a commissioner for this thesis. The goal of the thesis was to examine how to conduct a survey about the work life skills in order to obtain information about the possible development areas in the BBA education from the work life point of view.

The study consists of information about BBA education, employment and defines the concepts of work wellbeing, work satisfaction and work motivation. This thesis utilizes qualitative research and a survey that was conducted using email. Recent Karelia University of Applied Sciences BBA graduates, that focused in the Business Information Technology are the focus group of this thesis.

As a result, information was acquired about how to conduct a successful survey. Information was also acquired about the fact, that from the point of view of Karelia university, it would be useful implement the survey in the final report of the internship. This thesis can be used as a case example about what can be expected from conducting a similar survey and what can be expected in terms of the response rate.

Language

Finnish

Pages: 28

Keywords

information management, survey research, bachelor of business administration, qualitative research

Sisältö

1. Johdanto	5
2. Tradenomi ammattina	7
2.1 IT-tradenomi	7
2.2 Koulutus.....	8
2.3 Työllistyminen	9
2.4 IT-tradenomien työelämäosaaminen	11
3. Työelämä	13
3.1 Työhyvinvointi	13
3.2 Työtyytyväisyys	15
3.3 Työmotivaatio	15
3.4 Työympäristö	17
4. Tutkimuskysymykset	18
5. Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus	19
5.1 Tutkimuksen toteutus	19
5.2 Kyselytutkimus	20
5.3 Kyselytutkimuksen tulosten tarkastelu	22
6. Yhteenveto	23
7. Pohdinta	24
Lähteet	27

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa alustava tutkimus IT-tradenomien työllistymisestä, työtyytyväisyydestä sekä työelämän substanssiosaamisesta. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa, miten laajemman tutkimuksen voisi odottaa onnistuvan esim. vastausprosentin osalta. Toisin sanoen tässä työssä toteutettava kyselytutkimus toimii pohjana mahdolliselle myöhemmin tapahtuvalle Karelia-ammattikorkeakoulun toteuttamalle kattavalle kyselytutkimukselle.

Aihe on valittu, koska se on ajankohtainen uudistetun tietojenkäsittelyn opetussuunnitelman kannalta ja ammattikorkeakoulu voi hyödyntää sitä edelleen opetussuunnitelman kehittämisessä. Aihe on myös ajankohtainen itselleni sekä muille valmistuville it-tradenomiopiskelijoille, jotka ovat suuntaamassa työelämään.

Opinnäytetyön osana toteutettavavan kyselyn avulla selvitetään Karelia-ammattikorkeakoulusta vasta valmistuneiden tietojenkäsittelyn tradenomien työllisyystilannetta sekä työtyytyväisyyttä. Kyselyn avulla siis kartoitetaan, mitä haasteita liittyy tutkimuksen toteuttamiseen ja miten asetetuilla kysymyksillä saadaan tietoa koulutusohjelman opetussuunnitelman vastaavuudesta työelämän haasteisiin.

Työn tuloksena esitetään, miten kattavampi kysely tietojenkäsittelyn koulutusohjelman vastaamisesta työelämän vaatimuksiin voitaisiin toteuttaa. Täysin huomioimatta ei jää myöskään tämän pienimuotoisen niin sanotun protokyselyn vastaukset, mitä kehitettävää tietojenkäsittelyn koulutusohjelmalla olisi työelämän haasteiden kannalta.

Karelia-ammattikorkeakoulu

Karelia-ammattikorkeakoulu on vuonna 1992 perustettu korkeakoulu, joka ottaa sisään vuosittain yli tuhat opiskelijaa. Opiskelijoita koulusta valmistuu vuosittain noin 660. Karelia-ammattikorkeakoulussa on mahdollista opiskella suomen kielellä kuudella eri alalla: kulttuurialalla, luonnonvara- ja ympäristöalalla, matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, tekniikan ja liikenteen alalla sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. Opetusta on mahdollista seurata sekä päivätoteutuksena että monimuotototeutuksena. Englanniksi voi opiskella International Business -koulutusohjelmassa. Karelia-ammattikorkeakoulu tarjoaa myös avoimen amk:n opintoja, erikoistumisopintoja sekä täydennyskoulutusta. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016.)

Karelia-ammattikorkeakoulu tarjoaa työelämälähtöisen koulutuksen eri koulutusalueillaan ja tukee elinikäistä oppimista. Ammattikorkeakoulu toteuttaa työelämää ja aluekehitystä edistävää opetukseen ja painoaloihin kytkeytyvää tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017). Ammattikorkeakoulu toimii tiiviissä yhteistyössä yritys- ja työelämäkumppaneidensa sekä kumppanuuskorkeakoulujen ja -koulutusorganisaatioiden kanssa kansallisen ja kansainvälisen kilpailukyvyyn vahvistamiseksi. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016.) Korkeakoulu tarjoaa myös laajat kansainvälistymismahdollisuudet opiskelijoille ja henkilökunnalle. Karelia-ammattikorkeakoulu tekee yhteistyötä noin sadan muun korkeakoulun kanssa niin Euroopassa kuin muuallakin maailmassa. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

Työn sisältö

Toisessa luvussa tarkastellaan tradenomin ammattia; tradenomien työelämäosaamista, työllistymistä ja koulutusta. Lisäksi vastataan tämän työn osalta tärkeään kysymykseen: Mitä tarkoitetaan it-tradenomilla?

Luvussa kolme luodaan tietopohja työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja

motivaation käsitteille. Luku neljä sisältää tutkimuskysymykset, joihin halutaan vastaus. Luvussa käydään läpi myös opinnäytetyössä käytettävä tutkimusmenetelmä.

Luvussa viisi esitellään kysely sekä analysoidaan kyselyn vastauksia. Luvussa kuusi on yhteenveto. Siinä arvioidaan tutkimuksen onnistuminen ja käydään läpi mahdollisia kehitysehdotuksia sekä pohditaan, mitä olisi voitu tehdä paremmin ja mitä tulee ottaa huomioon kattavamman tutkimuksen toteutuksessa. Viimeisenä lukuna on pohdinta, jossa arvioidaan eri opinnäytetyöprosessin eri osa-alueiden onnistumista, tutkimustuloksen luotettavuutta sekä opinnäytetyön hyötyjä ja käyttökelpoisuutta.

2 Tradenomi ammattina

Tradenomi on kaupallisen alan ammattikorkeakoulututkinto. Tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä. Suomessa tradenomeja kouluttaa 23 ammattikorkeakoulua eri puolilla suomea ja vuosittaisia aloittavia opiskelijoita on noin 7500. (Tradenomiliitto 2017). Tässä luvussa keskitytään pääasiassa tietojenkäsittelyn koulutusohjelmasta valmistuviin it-tradenomeihin.

2.1 It-tradenomi

Tietojenkäsittelyn tradenomi toimii esimerkiksi peliohjelmoinnin, verkkosovelluskehityksen tai sähköisen liiketoiminnan osaajana. Tietojenkäsittelyn tradenomi tuottaa verkkosovelluksia ja pelejä sekä hän käyttää tietojärjestelmiä ja taitaa erilaiset käyttöönoton prosessit. Tietojenkäsittelyn tradenomi käyttää, suunnittelee ja ohjelmoi tietojärjestelmiä, verkko- ja tietokantapalveluita ja pelejä. Tietojenkäsittelyn tradenomi siis tietää erilaisten tietoteknisten tehtävien luonteen ja ymmärtää kehitystoiminnan kokonaisuuden eri kehitysympäristöissä. (Opintopolku 2017.)

Tietojenkäsittelyn tradenomi työskentelee erilaisten tietojärjestelmien asiantuntijana. Hän toimii sähköisen liiketoiminnan ja asiain tai pelialan kehittämisen tehtävissä. Ammattinimikkeitä ovat mm. tietojärjestelmäasiantuntija, ohjelmoija, sovelluskehittäjä, ylläpitäjä, projektipäällikkö, IT-tukihenkilö, pelilogiikkaohjelmoija, skriptaaaja, tekoälyohjelmoija, grafiikkaohjelmoija, yrittäjä. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016.)

Kevään 2014 korkeakoulujen yhteishaussa tietojenkäsittelyn koulutusohjelman vapaita opiskelupaikkoja oli valtakunnallisesti 806 ja opiskelijoista haki valtakunnallisesti ensisijaisella hakemuksella 2054 opiskelijaa. Valittuja opiskelijoita oli kokonaismäärässä tietojenkäsittelyn koulutusohjelmiin 793 opiskelijaa. Karelia-ammattikorkeakoulun osuus edellä mainituista oli vapaiden paikkojen osalta 38 paikkaa, 103 ensisijaista hakijaa ja sisään otettuja opiskelijoita oli 35. (Opintopolku 2014.)

2.2 Koulutus

Tradenomikoulutuksesta on tullut suomalaisen työelämän yksi kannattavista tukipilareista. Kehityksen on taannut ammattikorkeakoulujen jatkuva laatutyö, kasvatustopilliset ratkaisut ja työelämän tarpeiden kannalta kehitetty koulutus. Tradenomi nimikkeenä on vakiintunut käyttöön ja tradenomin ammatti on löytänyt pysyvän paikkansa työmarkkinoilla. (Tradenomiliitto 2016.) Tradenomiksi opiskelemaan haetaan yhteishaun kautta, joita järjestetään kaksi kertaa vuodessa keväällä ja syksyllä. Koulutukseen haetaan sähköisesti verkon kautta. Pääsyvaatimuksena ammattikorkeakouluihin on ylioppilastutkinto, ammatillinen perustutkinto tai opistoasteen tutkinto. (Ammattikorkeakouluopinnot 2016).

Tradenomien koulutusohjelmiin sisältyy yleisesti markkinointia, tietotekniikkaa, johtamista, yrittäjyyteen ja kansainvälisyyteen liittyviä opintoja sekä noin kuuden kuukauden harjoittelu alaa vastaavassa yrityksessä tai muualla työelämässä. Viestintä ja kieliopinnot omaavat samat vaatimukset kuin yliopistoissa.

(Tradenomiliitto 2016). Tradenomina on mahdollista suuntautua myös tietojenkäsittelyyn, mikä mahdollistaa työelämässä toimimisen erilaisissa tietojenkäsittelyn tehtävissä. Nämä tehtävät voivat liittyä yleensä yritysten tai organisaatioiden tietohallinnon tai tietotekniikan ja sen sovellusten hyödyntämiseen liiketoiminnan kanssa. (Lehtonen 2016.)

Projektiopinnot ovat merkittävä osa tietojenkäsittelyn opintoja. Projektiopintojen avulla opetusta voidaan muokata nopeasti kehittyviin alan vaatimuksiin ja haasteisiin. Projektiopinnoissa syvennetään opiskelijan osaamista peli- ja verkkosovelluskehityksestä tai sähköisestä liiketoiminnasta. Opintojen sisältö on usein ohjelmointia ja sovelluskehitystä, pelien tekoälyn rakentamista, tietokanta- ja tietovarasto-osaamista, verkkoliiketoimintaan tutustumista ja yritysten tietojärjestelmiin ja järjestelmäintegraatioon perehtymistä. Kieliopinnot takaavat opiskelijalle myös hyvän pohjan toimia esimerkiksi kansainvälisissä tehtävissä. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2016.) Tietojenkäsittelyn opinnot korostavat työskentelyä erilaisissa ja muuttuvissa toimintaympäristöissä. (European Commission 2017).

Opiskelu tapahtuu monimuotoisesti eri tietoverkkoja hyödyntäen. Tietojenkäsittelyn opintojaksot toteutetaan usein monimuotototeutuksena, jossa yleisesti hyödynnetään verkko-opiskelua. Opiskelija voi osallistua opiskeluun paikan päällä koulun kampuksella tai jossain muussa paikassa, kuten esimerkiksi kotoa, verkon välityksellä. (European Commission 2017.)

Tietojenkäsittelyn koulutuksen läpikäyneet tradenomit työskentelevät erilaisissa ohjelmistoalan yrityksissä. Työtehtäviä ovat erilaiset suunnittelu-, ohjelmointi- ja ylläpitotehtävät. Tehtävänimikkeitä IT-tradenomeilla ovat esimerkiksi järjestelmäasiantuntija, ohjelmoija tai tekninen suunnittelija. (Lehtonen 2016). Tradenomeja valmistuu vuosittain noin 5000, joista nuorisokoulutuksesta noin 80 % ja aikuiskoulutuksesta noin 20 % (Tradenomiliitto 2016).

2.3 Työllistyminen

Liiketalouden työllistymiseen vaikuttaa vahvasti vallitseva talouden kehitys sekä viennin, tuonnin kuin kulutuksenkin muutokset. Työllisyystilanne on suoraan yhteydessä maailman talouden tilanteeseen. Vuonna 2015 Suomen talouskehitys on jatkunut heikkona. Tilanne vaikuttaa työvoiman tarpeeseen vähentävästi ja johtaa usein lomautuksiin ja jopa irtisanomisiin. Tämän johdosta myös uusien työntekijöiden palkkaaminen on vähentynyt. (Lehtonen 2016.)

Tradenomien työllistymistä edistäviä tekijöitä ovat opiskelun työelämälähtöisyys. Ammatillinen tavoite on opiskelijan hyvä pitää mielessä, kun hän suunnittelee omien opintojensa sisältöä ja mitä suuntautumisvaihtoehtoja on tarjolla. Työllistymisen kannalta on myös suotavaa kartuttaa työelämässä tarvittavia taitoja esimerkiksi työharjoittelun tai harjoitustöiden muodossa. Tradenomeilla työelämä suhteisiin on hyvä panostaa, sillä ne auttavat heti valmistumisen jälkeisessä työllistymisessä. (Lehtonen 2016.)

Tradenomiliitto TRAL ry:n vuosittaisen jäsentutkimuksen mukaan tradenomeista (AMK) noin 87 prosenttia työskentelee yksityisellä sektorilla. Julkinen sektori työllistää tradenomeista noin 10 prosenttia. Toimialoittain tarkasteltuna suurin työnantajasektori on teknologiateollisuus, joka työllistää tradenomeista noin 13 prosenttia. Muita suuria tradenomeja työllistäviä toimialoja ovat muu teollisuus 13 prosentilla, kaupan ala 10 prosentilla, finanssiala 10 prosentilla ja ICT-ala 7 prosentilla. Valtio ja eri kunnat työllistävät noin 10 prosenttia kaikista tradenomeista. Suurin toimiasema on asiantuntijatehtävät, jolle noin 47 prosenttia tradenomeista sijoittuu. Seuraavaksi yleisin toimiasema on toimihenkilöt, joiden osuus on 29 prosenttia. Keskijohtoon sijoittuu vajaa 20 prosenttia tradenomeista ja johtoon noin 4 prosenttia. (Tradenomiliitto 2015.)

Tradenomiliiton lokakuussa 2015 tehdyn jäsentutkimuksen mukaan noin 86 prosenttia tutkimukseen vastanneista tradenomeista oli työ- tai virkasuhteessa, noin 7 prosenttia vastanneista oli työttömänä ja palkattomalla vapaalla vastanneista oli 5 prosenttia. Tutkimuksen vastausprosentti oli 26 ja vastanneita henkilöitä oli 3387. (Tradenomiliitto 2015.) Helmikuussa 2017 Akavan korkeasti

koulutettujen työttömyystilaston mukaan korkeasti koulutettuja työttömiä oli koko maassa noin 47 000, joka on noin 4,5 prosenttia vähemmän viime vuoden helmikuuhun verrattuna. (Akava 2017).

Vastavalmistuneita korkeasti koulutettuja työttömiä oli vuoden 2017 helmikuussa 11,4 prosenttia vähemmän vuoden 2016 helmikuuhun verrattuna. Työttömien tradenomien osuus työttömästä työvoimasta oli Akavan tilaston mukaan noin 6,3 prosenttia. (Akava 2017.)

Viime vuosina korkeakoulutettujen työttömyys on yleisesti ollut kasvussa. Akavan tilaston mukaan tradenomien työttömyys on kuitenkin laskenut vuoden 2016 helmikuuhun verrattuna noin 6 prosenttia. (Akava 2017.)

2.4 It-tradenomien työelämäosaaminen

Tietojenkäsittely on vauhdilla kasvava ala, jonka sovelluskohteet ovat laajat ja lisääntyvät jatkuvasti. Teknologian nopea kehittyminen luo jatkuvasti uusia mahdollisuuksia uusien liiketoiminnallisten sovellusten ja ratkaisujen kehittämiseen. Tämä kehittäminen vaatii hyvää ammatillista osaamista ja haastaa alan työntekijöitä kehittymään ja kouluttautumaan edelleen. Tietojenkäsittelyn tradenomin koulutus ja tutkinto tarjoavat ajantasaisen ja laaja-alaisen pohjan tietoteknisissä työtehtävissä toimimiseen sekä osaamisen kehittämiseen. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

IT-tadenomi työskentelee tietojärjestelmien kehittämisen ja sovellustuotannon asiantuntijana. Hän osallistuu esim. sovelluskehityksen, sähköisen liiketoiminnan ja pelialan kehitykseen. Koulutuksessa tietojenkäsittelyn tradenomi kehittää valmiuksia toimia mm. tietojärjestelmäasiantuntijan, ohjelmoijan, sovelluskehittäjän, ylläpitäjän, projektipäällikön, IT-tukihenkilön, pelilogiikkaohjelmoijan, pelien skriptajaan, tekoälyohjelmoijan tai grafiikkaohjelmoijan tehtävissä. Lisäksi hän voi halutessaan saada valmiuksia myös yrittäjänä toimimiseen. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

Koulutuksen myötä tietojenkäsittelyn tradenomi ymmärtää erilaiset tietojärjestelmät kokonaisuuksina ja osaa tietohallinnan periaatteet. Hänen tulee osata määritellä, suunnitella, ohjelmoida ja testata helppokäyttöinen ohjelmisto sekä siihen liittyvä tietokantapalvelut ja käyttöliittymä, ottaen huomioon myös tietoturvan. It-tradenomin tulee myös osata dokumentoida sekä tulkita dokumentteja esim. ylläpitäessään erilaisia ohjelmistoja. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

It-tradenomi ymmärtää myös erilaisten ICT-kehitystehtävien luonteen ja kehitystoiminnan kokonaisuuden organisaation sisällä. Hän osaa työskennellä hajautetuissa tuotanto- ja kehitysympäristöissä ja ymmärtää tiedon jakamisen merkityksen esim. etätyöprojekteissa sekä ymmärtää tavoitteellisen ja vastuullisen toiminnan merkityksen projektin onnistumisen kannalta. Hänen tulee osata hyödyntää erilaisia ICT-kehitystoiminnan työkaluja ja omaa osaamistaan eri ICT:n osa-alueilla. Hän osaa myös arvioida ja kehittää omaa osaamistaan sekä oppimistapojaan. It-tradenomin tulee myös osata hankkia, käsitellä ja arvioida tietoa kriittisesti. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

Liiketoimintaosaamisen osa-alueelta it-tradenomin tulee ymmärtää liiketoiminnan keskeiset prosessit ja toiminnot sekä tietotekniikan merkitys osana organisaation toimintaa ja sen kehityksessä. Hänen tulee myös osata kehittää liiketoiminnan erilaisia prosesseja ja etsiä tukea ratkaisuihin tietotekniikasta. It-tradenomin tulee myös ymmärtää sopimusten, tarjousten, lisenssien sekä tekijänoikeuksien merkitys omassa työssään. Hänen on osattava toimia osana työyhteisöä sen jäsenenä ja pyrkiä edistämään sen hyvinvointia. It-tradenomi osaa toimia työelämän erilaisissa viestintä- ja vuorovaikutustilanteissa. Hän kykenee myös luomaan henkilökohtaisia työelämäyhteyksiä sekä toimimaan verkostoissa. Hän osaa myös toimia paineen alla sekä pystyy tekemään päätöksiä ennakoimattomissa tilanteissa ja tarjoamaan niihin soveltuvat ratkaisumahdollisuudet. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

Eettisen osaamisen osa-alueelta it-tradenomin tulee kyetä ottamaan vastuu omasta toiminnastaan sekä sen seurauksista. Hänen tulee toimia alansa

ammattieettisten periaatteiden mukaisesti ja osata soveltaa kestävän kehityksen sekä tasa-arvoisuuden periaatteita. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

Innovaatio-osaamisen osa-alueelta it-tradenomin tulee kyetä luovaan ongelmanratkaisuun ja työtapojen kehittämiseen. Hänen tulee osata työskennellä projekteissa sekä toteuttaa tutkimus- ja kehittämishankkeita soveltaen alan olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä. Hän osaa myös etsiä asiakaslähtöisiä, kestäviä ja taloudellisesti kannattavia ratkaisuja. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

Kansainvälisyyden kannalta it-tradenomin tulee pystyä hyödyntämään tarvittavaa kielitaitoa oman alansa työtehtävissä ja niissä kehittymisessä sekä kyetä monikulttuuriseen yhteistyöhön. Hän myös osaa ottaa työssään huomioon kansainvälisyyskehityksen vaikutukset ja mahdollisuudet. (Karelia-ammattikorkeakoulu 2017.)

3 Työelämä

Mielekäs työ koostuu työhyvinvoinnista, työtyytyväisyydestä ja työmotivaatiosta. Työhyvinvoinnilta tarkoitetaan yleisesti sitä, miten henkilö työssään voi psyykkisesti, fyysisesti sekä sosiaalisesti. Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan myös sitä, miten henkilö kokee työnsä subjektiivisesti ja sitä, miten hän kokee työympäristönsä. Työmotivaatio taas tarkastelee henkilön kokemusta hänen saamastaan palkasta ja arvostuksesta, siitä mikä työntekijää ajaa eteenpäin päivittäin. Tämä luku käsittelee näitä kolmea organisaatiotyyppisen työn näkökulmasta. Organisaatiotyyppisellä työllä tässä opinnäytetyössä viitataan pienyrityksissä tapahtuvaan työhön, toimistopohjaiseen työhön sekä verkostopohjaisissa yrityksissä tapahtuvaan työhön.

3.1 Työhyvinvointi

Hyvinvoiva ja turvallinen työympäristö on nykyään jokaisen työntekijän perusoikeus. Työyhteisön tulee olla kaikilla osa alueilla, niin fyysisesti, psyykkisesti kuin myös sosiaalisesti tasapainoinen. Nykyään puhutaankin enemmän työhyvinvoinnista, joka onkin varsin laaja aihealueena, mutta kuitenkin yhä tärkeämpi kun puhutaan hyvästä ja terveellisestä työpaikasta. (Kauhanen 2016, 21.)

Työkyky on työhyvinvoinnin keskeinen käsite ja näkökulma. Työkyky on kokonaisuus henkilön voimavarojen ja työn vaatimusten välisestä tasapainosta. Ihmisen voimavarat muodostuvat hänen terveydestään, toimintakyvystään, koulutuksestaan, osaamisestaan sekä arvoistaan ja asenteistaan. Työllä viitataan työympäristöön ja työyhteisöön, kuin myös itse työn sisältöön, vaatimukseen ja työn organisointiin. (Kauhanen 2016, 23.) Työkyky muuttuu jatkuvasti ihmisen eliniän aikana. Fyysiset voimavarat myös heikentyvät iän myötä. Työkyky ei välttämättä heikkene lainkaan, koska työkyky voi vahvistua muilla tavoin samanaikaisesti esimerkiksi ammattitaidon karttumisella tai oman osaamisen kehittymisellä. Haasteellinen ja itselle mielekäs työ myös vahvistavat työkykyä ja pakonomainen työ, joka ei itseä miellytä, taas vaikuttaa työkykyyn heikentävästi. Kaikki tämä vaikuttaa myös suoraan työhyvinvointiin. (Työeläkevakuuttajat 2017.)

Tutkimusten mukaan henkilö kokee työhyvinvointia jo siitä, että hän kokee oman osaamisensa olevan työtehtävien vaatimusten kanssa ajan tasalla. Näin työntekijä on ammattitaitonsakin osalta työ kilpailukelpoinen ja mahdollisuudet vaihtaa tarvittaessa työpaikkaa ja työtehtäviä ovat vielä hyvät. (Kauhanen 2016, 89.)

Terveelliset elämäntavat ovat ensisijaisen tärkeitä yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Omista elämäntavoistahan jokainen kantaa ensisijaisesti itse vastuun. Toki työ voi auttaa ja kannustaa terveisiin elämäntapoihin monin eri keinoin. (Kauhanen 2016, 89.) Liikunta, rentoutuminen ja hyvä lihaskunto nostavat yleistä henkilön psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia ja näin vaikuttavat suoraan myös työntekijän työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2017.)

Organisaation menestystä syö työhyvinvoinnin laiminlyöminen. Se aiheuttaa motivaation heikkenemistä, vähentää yhteishenkeä yrityksen sisällä ja altistaa jopa työperäisille sairauksille. (Pyöriä 2012, 14). Työpahoinvoinnin hintaa yhteiskunnalle on vaikea määritellä. Se on vaikeaa koska työhyvinvoinnin määritelmä ei ole tarkkarajainen. Ovatko kaikki työtapaturmat, sairauspoissaolopäivät, työttömyyseläkkeet ja työikäisten väestön sairaanhoitokulut työpahoinvointia? Työterveyslaitoksen professori Guy Ahosen mukaan työpahoinvoinnin vuosittaiset kustannukset olisivat 25 miljardin luokkaa, mutta edellä mainitun ongelman vuoksi summan suhteen on oltava kriittinen. (Mikkonen 2016.) Varmaa kuitenkin on, että työhyvinvointiin kannattaa panostaa jokaisessa organisaatiossa ja työpaikassa.

3.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan henkilön asennoitumista omaan työhönsä. Toisin sanoen työtyytyväisyys on henkilön emotionaalinen kokemus työstä. (Juuti 2006, 27.) Monet tekijät ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Näitä ovat mm. työn sisältö ja työn määrä, työpaikan ilmapiiri, esimiehen johtamistapa sekä muiden työtovereiden mielipide työntekijästä itsestään. (Juuti 2006, 27.) Työtyytyväisyys tarkoittaa siis työntekijän omaa subjektiivista kokemusta siitä, miten hyvin hän viihtyy nykyisessä työssään. Työtyytyväisyydellä ei siis kuvata suoraan työympäristöä vaan työntekijän kokemusta työilmapiiristään, työympäristöstä ja yleisesti työstään.

Työtyytyväisyyteen vaikuttaa moni asia, kuten se, kuinka tyydyttäväksi työntekijä kokee työnsä, oman työympäristönsä ja kuinka paljon hän voi itse vaikuttaa työhönsä. Lisäksi työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, kuinka työntekijä kokee hänen palkkansa vastaavan tekemänsä työn vaativuutta. (Työterveyslaitos 2017.)

Työtyytyväisyys on ensiarvoisen tärkeää käytännössä jokaisessa menestystä tavoittelevassa yrityksessä. Tyytymätön henkilöstö ei anna kaikkeaan, ja se

näkyvyyttä suoraan työskentelyn tehokkuudessa ja siten myös yrityksen tuloksessa. (SN4 2017.)

3.3 Työmotivaatio

Työmotivaatio on henkilön mielentila, joka ajaa työntekijää eteenpäin, motivoi häntä ja ylläpitää hänen työintoaan. (Vartiainen & Nurmela 2002, 188). Työntekijä, joka on motivoitunut työstään, pyrkii käyttämään omaa fyysistä ja psyykkistä energiaansa ja pystyvyyttään saavuttaakseen työnsä vaatimukset ja päämäärät. (Peltonen & Ruohotie 1987, 22.)

Porterin ja Milesin (1974) mukaan työmotivaatio on neljän eri ryhmän yhteistekijä: työntekijän ominaisuudet, työn ominaisuudet, työympäristön ominaisuudet sekä ulkoiset ympäristön ominaisuudet. Näitä ryhmiä ja tekijöitä muuntelemalla voidaan vaikuttaa työmotivaatioon ja näin työtyytyväisyyteen. (Porter & Miles 1974.)

Työtyytyväisyyden yhteys työmotivaatioon

Työtyytyväisyys ei kuulu mihinkään edellä mainittuun ryhmään vaan se on laajempi käsite, joka kattaa kaikki sisäänsä, työmotivaation mukaan lukien. Työtyytyväisyys on seurausta työnteosta, työmotivaatiosta ja työhyvinvoinnista. (Piirainen 2012.) Työtyytyväisyys koostuu osana työstä ansaituista sisäisistä ja ulkoisista palkkioista. Työtyytyväisyys pohjautuu työntekijän kokemukseen hänen osaamisensa ja työstä saamansa palkkion korreloituvuudesta. (Ruohotie ja Honka 1999, 24.)

Työmotivaatio koostuu kaikesta, työntekijän omasta persoonallisuudesta, työn sisällöstä, työympäristöstä, palkasta ja sen tuottamasta työtyytyväisyydestä. (Porter & Miles 1974; Ruohotie & Honka 1999, 26). Työntekijän ominaisuudet, kuten osaaminen ja persoonallisuus vaikuttavat työsuoritukseen työntekijän ponnisteluiden lisäksi. Koettuun työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös työntekijän oma näkemys hänen saamiensa palkkioiden vastaavuudesta hänen

työsuorituksestaan. (Ruohotie ja Honka 1999, 26)

Yksilölliset ominaisuudet

Yksilölliset erot työntekijöiden välillä selittävät myös työntekijöiden ponnistelujen ja työsuorituksien eroja. (Ruohotie ja Honka 1999, 17). Työntekijä on aina yksilöllinen oma persoonansa ja hän tuo mukanaan oman persoonansa ja ominaisuutensa tullessaan töihin. (Perry & Porter 1982.)

Työntekijän mielenkiinto työtä kohtaan on avainasemassa työmotivaation kannalta katsoen. Työntekijän mielenkiinnon puute taas voi helposti johtaa negatiiviseen asenteeseen työtä kohtaan ja näin työmotivaation vähenemiseen. Negatiivinen asenne taas vaikuttaa myös negatiivisesti työsuoritukseen. (Ruohotie ja Honka 1999, 17.)

Työn ominaisuudet

Työn sisältö on merkittävä osa työmotivaatiota. Mielekäs, mielenkiintoinen ja työntekijää haastava työ motivoi työntekijää panostamaan työhön ja näin vaikuttaa suoraan tuottavuuteen. Työntekijän haluun suoriutua työstään hyvin vaikuttavat myös suoraan työn eri ominaisuudet. (Ruohotie ja Honka 1999, 17–18). Työn ominaisuuksiin liittyvistä tekijöistä työn sisällöllä viitataan työn mielekkyyteen, vaihtelevuuteen, vastuuseen, itsenäisyyteen, siitä saatavaan palautteeseen sekä tunnustukseen. (Ruohotie ja Honka 1999, 18.)

Työssä eteneminen ja kehittyminen ovat erityisen tärkeitä motivaatiotekijöitä työntekijälle. Mikäli työssä on etenemisen mahdollisuus, työntekijä pyrkii saavutusten ja itsensä kehittämisen avulla etenemään työuralla. Etenemisen mahdollisuuksien puuttuessa voi työmotivaatio kärsiä; miksi työntekijä vaivautuisi kehittämään tai haastamaan itseään, jos mahdollisuuksia etenemiseen ei ole. (Repo 2007.)

3.4 Työympäristö

Työympäristö voidaan jakaa lähiympäristöön ja koko yrityksen kattavaan ympäristöön. (Perry & Porter 1982). Taloudellisia ja fyysisiä ympäristötekijöitä ovat työntekijöiden palkkaus ja erilaiset sosiaaliset edut, työpaikan työolosuhteet ja työn järjestely sekä työturvallisuus. (Ruohotie & Honka 1999, 17). Työympäristön sosiaalisia tekijöitä ovat mm. työilmapiiri, yrityksen johtamistyyli, työryhmän tiiviys, työpaikan ja työryhmän normit sekä erilaiset sosiaaliset palkkiot. (Porter & Miles 1974; Viitalan 2004, 151, mukaan).

Työyhteisön sisällä ilmenee yleisesti erilaisia konflikteja, jotka tavalla tai toisella vaikuttavat työilmapiiriin. Konfliktit voivat aiheuttaa vuorovaikutuksen vaikeutumista ja ihmissuhteiden hankaloitumista työyhteisössä. (Haikonen 1999, 158–161). Konflikteilla voi joskus olla myös positiivisia seurauksia. Konfliktitilanne työntekijöiden välillä voi toimia esim. kehittävänä tai opettavana välineenä, jos konfliktia osataan hyödyntää oikein ja rakentavasti. (Järvinen 2000, 15–16.) Sopiva määrä konflikteja yrityksen sisällä voi saada sen kehittämään toimintaansa sekä toimintatapojaan. Konfliktit voivat johdattaa luoviin ratkaisuihin ja yrityksen tuottavuus voi jopa parantua, jos konflikteja osataan käyttää yrityksen hyödyksi. (Piirainen 2012.).

4 Tutkimuskysymykset

Tässä opinnäytetyössä keskitytään tutkimaan alustavan tutkimuksen muodossa, miten it-tradenomeille suunnattu kysely toimisi, mitä sen suhteen tulisi ottaa huomioon käytännössä sekä millaista vastausprosenttia voidaan kyselyltä odottaa. Kyselyllä tutkitaan tietojenkäsittelyn koulutuksen toimivuutta sekä miten sitä voitaisiin parantaa.

Tutkimuksen avulla haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Miten it-tradenomeille suunnattu kysely olisi paras toteuttaa?

- Mikä on kyselyn vastausprosentti?
- Mitä kanavia käyttäen kysely onnistuisi parhaiten?

Opinnäytetyössä pohditaan myös:

- Miten vastausprosenttiin voitaisiin vaikuttaa?
- Mitä kehitettävää tietojenkäsittelyn koulutuslinjalla on?
- Onnistuisiko laajemman kyselytutkimuksen toteutus opinnäytetyössä sovellettuja keinoja käyttäen?
- Muuta huomioitavaa kyselytutkimuksen toteuttamisessa.

5 Tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen toteutus

Jyväskylän yliopiston (2015) mukaan “Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti.” Laadullista tutkimusta voidaan toteuttaa monella erilaisella tavalla tai menetelmällä. Näissä laadullisen tutkimuksen eri menetelmissä pääpiirteinä korostuvat esimerkiksi kohteen ympäristöön, taustaan, ilmaisuun ja kieleen liittyvät näkökulmat (Jyväskylän Yliopisto 2015).

Opinnäytetyössäni käytän kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Valitsin kvalitatiivisen menetelmän pääasiassa siksi, koska olin kiinnostunut kyselytutkimuksen kohteiden mielipiteistä ja näkemyksistä kysymyksiä kohtaan.

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin miksi, millainen ja miten. Kvalitatiivinen menetelmä selittää kohdetta, kohderyhmää ja sitä ympäröiviä ilmiöitä kvantitatiivista menetelmää syvällisemmin. (Inspirans 2017). Kyseinen tutkimusmenetelmä on valittu myös sen takia, että varsinaisten kysymysten sisällöllä ei ole opinnäytetyölle suurta merkitystä. Kysymyksillä tavoitellaan lähinnä sitä, miten valitut kohteet vastaavat kysymyksiin ja mitä mieltä he ovat valitusta lähestymistavasta.

5.1 Tutkimuksen toteutus

Opinnäytetyö alkoi tradenomien työllistymisen ja työtyytyväisyyden tutkimisena syksyllä 2016. Ongelmaksi muodostui myöhemmin aiheen laajuus, kaikkien tradenomien työllistymisen ja työtyytyväisyyden tutkiminen. Oli tarpeellista rajata aihepiiriä it-tradenomien tutkimiseen. Idea kypsyi loppuvuoden aikana ja sai varsinaisen alustavan tutkimuksen muodon kevään 2017 aikana. Lopulliseksi aiheeksi muodostui Karelia-ammattikorkeakoulun tietojenkäsittelyn koulutuksen it-tradenomien työelämän tutkiminen. Tutkimuksen lopulliseksi tavoitteeksi

toimeksiantajan kanssa sovittiin alustava kysely it-tradenomien tyytyväisyydestä, osaamisesta sekä työhyvinvoinnista.

Karelia-ammattikorkeakoulu halusi tietoa kyselystä, jolla tutkittaisiin tietojenkäsittelyn koulutusohjelmaa, sen kattavuutta ja opiskelijoiden tyytyväisyyttä siihen. Tietoa haluttiin myös mahdollisuuksista, joilla voitaisiin vaikuttaa it-tradenomien tyytyväisyyteen sekä työllistymiseen jo koulutusvaiheessa.

Varsinainen kysely toteutettiin kevään 2017 aikana, jolloin 13 kysymystä lähetettiin valituille henkilöille, jotka opiskelevat viimeistä puolta vuotta Karelia-ammattikorkeakoulussa tai ovat opiskelleet ja jo valmistuneet. Kysymykset lähetettiin eri kanavia käyttäen, miten parhaiten kontakti henkilöihin saatiin. Käytettyjä kanavia olivat mm. Facebook, Gmail, koulun virallinen Outlook-sähköposti, Skype sekä mobiiliviestin Whatsapp.

5.2 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksen avulla kerättiin tietoa opinnäytetyössä valituilta henkilöiltä. Kysely lähetettiin vastaajille pääasiassa sähköpostin tai sosiaalisen median välityksellä. Kysely sisältää 13 kysymystä, jotka käsittelevät työelämään liittyvien aiheiden näkemyksiä ja tietojenkäsittelyn koulutukseen liittyviä mielipiteitä. Kyselyssä ei kerätty henkilökohtaista dataa kuten osoitetta, ikää tai sukupuolta.

Kyselytutkimuksella tarkoitetaan tutkimusta, jossa tietyltä, valitulta ihmisjoukolta halutaan vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Kyselytutkimuksessa yleensä käytetään kyselylomaketta, johon kohdehenkilö vastaa. Tässä opinnäytetyössä on käytetty kyselyä, johon tutkimuksen kohdehenkilöt ovat vastanneet sähköpostin tai erilaisten sosiaalisten medioiden kautta. Tutkimuksessa ei ole kerätty henkilökohtaista tietoa vastaajista ja vastaukset on sisällytetty opinnäytetyöhön anonyyminä.

Kyselyssä käytetyt kysymykset olivat seuraavat:

1. Työskenteletkö tällä hetkellä mielestäsi tietojenkäsittelyn työtehtävissä?
2. Millaiset tuntemukset sinulla on työstäsi?
3. Koetko työsi koulutustasi vastaavaksi?
4. Mihin olet tyytyväinen työssäsi?
5. Mitkä tekijät lisäävät mielestäsi työtyytyväisyyttä?
6. Mihin et ole tyytyväinen työssäsi?
7. Mitkä tekijät aiheuttavat mielestäsi työtytymättömyyttä?
8. Vaikuttaako palkkasi työtyytyväisyyteesi?
9. Minkälaiset tuntemukset sinulle jäi Karelia-ammattikorkeakoulusta ja tietojenkäsittelyn koulutusohjelmasta?
10. Miten tietojenkäsittelyn koulutusohjelman opinnot vastaavat työelämän tarpeitasi? (Tähän kysymykseen voi vastata myös ajatellen tulevaisuutta, mikäli et tällä hetkellä tee tietojenkäsittelyn työtä)
11. Mitä tietojenkäsittelyn opetussuunnitelmassa olisi parannettavaa työelämän tarpeiden kannalta?
12. Oletko työsuhteesi alkuvaiheessa tarvinnut täydentävää koulutusta? Millaista?
13. Millaiset ovat tulevaisuuden urasuunnitelmasi?

Opinnäytetyön aihepiiri on rajattu it-tradenomien työtyytyväisyyden, työhyvinvoinnin ja työelämän substanssiosaamisen tarkasteluun. Tutkimuksessa käytetyt kysymykset pohjautuvat tähän edellä mainittuun aihepiiriin. Aihepiiri toimii myös viitekehyksenä opinnäytetyön tietopohjalle.

Opinnäytetyön tutkimus on rajattu koskemaan Karelia-ammattikorkeakoulusta vasta valmistuneita it-tradenomeja, koska he todennäköisesti osaavat kuvata työtyytyväisyyttään ja työllistymistaastaansa. Jo valmistuneilla vastaajilla on myös todennäköisemmin kehittynyt realistinen kuva heidän saamastaan

koulutuksesta, joten he myös todennäköisemmin osaavat kertoa sen vaikutuksista heidän työnsaantiinsa. Tämän palautteen avulla voidaan tehdä jatkokehitysehdotuksia tietojenkäsittelyn opetussuunnitelmalle ja tarkastella, onko opetussuunnitelma toimiva työelämän tarpeiden kannalta.

5.3 Kyselytutkimuksen tulosten tarkastelu

Mahdollisia vastaajia opinnäytetyössä toteutettuun kyselyyn oli noin 25 henkilöä. Kevään aikana vastanneita henkilöitä oli 3, joten vastausprosentiksi tuli 12%. Henkilöihin otettiin yhteys eri kanavien kautta useampaan kertaan kevään aikana, mutta silti vain pieni osa vastasi kyselyyn. Tämä alhainen vastausprosentti kuitenkin antaa arvokasta tietoa siitä, mitä asioita täytyisi tehdä toisin laajemman tutkimuksen toteutuksen yhteydessä.

Vastaajat olivat vastausten perusteella tyytyväisiä tekemäänsä työhön, vaikkei se osalla vastannutkaan heidän koulutustaan. Tyytyväisiä oltiin työn tuomiin haasteisiin sekä työilmapiiriin. Työilmapiiri ja työssä tavattavat ihmiset olivat ylivoimaisesti suurin työtyytyväisyyttä lisäävä tekijä. Vastaajat eivät olleet tyytyväisiä työssään alhaiseen palkkukseen, liian pitkään työaikaan tai liian helppoon työhön, joka ei haastanut tarpeeksi. Työtytymättömyyttä työssä lisääviä tekijöitä olivat vastaajien mielestä kiire, haasteiden puutteet ja kommunikoinnin puuttuminen ja huono työilmapiiri.

Karelia-ammattikorkeakoulusta ja tietojenkäsittelyn koulutuksesta vastaajille jäi positiiviset tuntemukset. Ylistystä saivat monipuoliset peliohjelmoinnin kurssit ja etenkin etäopiskelun mahdollisuus. Etäopiskelu aiheutti kuitenkin negatiivisia mielipiteitä siinä suhteessa, että verkostoituminen ja kanssaopiskelijat jäivät osalla vastaajista etäisiksi. Parannettavaa tietojenkäsittelyn koulutuksella olisi vastaajien mielestä isojen ohjelmistoihin tutustumisen puolesta sekä toiveita olisi web-alustoihin perehtymisestä.

Vastaajista kukaan ei ollut tarvinnut täydentävää koulutusta työssään tietojenkäsittelyn koulutuksen lisäksi. Tulevaisuuden kannalta vastaajat ovat

tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja osa aikoo kouluttautua vielä lisää esim. peliohjelmointiin.

Alhaisen vastausprosentin takia nämä tulokset voivat vääristyä, mutta silti toimivat hyvin suuntaa antavina siinä suhteessa, mitä voitaisiin odottaa laajemman tutkimuksen toteutuksen yhteydessä.

6 Yhteenveto

Alustavan tutkimuksen tuloksena tuli selväksi, että sähköposti ja sosiaalisen median välityksellä toteutettava kysely ei ole vastausprosentin kannalta toimiva. Näillä kanavilla toteutettu kysely sai vastausprosentiksi 12. Tässä kyselyssä en myöskään käyttänyt palkintoa kyselyyn vastaamisen houkuttimena. Palkinto olisi voinut olla esimerkiksi elokuva liput. Vastausprosentin saisi korkeaksi esimerkiksi sisällyttämällä kyselyn ammattikorkeakoulun työharjoittelun loppukatselmointiin. Työharjoittelun loppukatselmointiin sisällytetty kysely voisi olla pakollinen ja sillä kartoitettaisiin, kuinka tietojenkäsittelyn koulutus vastaa työelämän vaatimuksia. Tällä menetelmällä saataisiin arvokasta tietoa siitä, miten ammattikorkeakoulun harjoittelut vastaavat työelämää ja siellä tarvittavia taitoja, onko koulutusohjelman kurssitarjonta puutteellinen ja kenties ideoita ja palautetta opiskelijoilta siihen, mitä kehitettävää koulutuslinjalla olisi muussa suhteessa.

Opala- eli opiskelijapalautetta kerätään Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoilta säännöllisesti. Opala-palautteessa käsitellään opiskelijoiden tyytyväisyyttä ammattikorkeakoulun toimintaan sekä näkemyksiä omasta oppimisesta. Kyselyn voisi näin sisällyttää myös vuosittaiseen opala palautteen osaksi. Opala-palautteeseen voisi lisätä kohdan harjoittelu tyytyväisyydestä ja siihenastisen koulutuskokonaisuuksien tarpeellisuudesta ja olisiko opiskelijalla jotain toiveita tai lisättävää.

Tutkimuksen jälkeisen toimeksiantajan kanssa käydyn keskustelun päätteeksi tultiin yhdessä siihen tulokseen, että tutkimus ei vastannut tavoitteita. Tutkimus ei tulisi siis onnistumaan sellaisenaan kuin se tässä opinnäytetyössä on esitetty.

Tutkimukseen oltiin silti tyytyväisiä toimeksiantajan puolesta, sillä siitä syntyi idea kyselyn sisällyttämisestä ammattikorkeakoulun harjoitteluosion palaute- ja katselmointiraporttiin.

Tietojenkäsittelyn koulutuksen suhteen opiskelijat toivoivat, että kursseilla tutustuttaisiin isompiin ohjelmistoihin perusteellisemmin. Toiveita oli myös sen suhteen, että web-alustoja käytäisiin läpi enemmän ja tarkemmin. Kaiken kaikkiaan vastaajat olivat tyytyväisiä saamansa koulutukseen, eikä kukaan tähän mennessä ole tarvinnut täydentävää koulutusta.

7 Pohdinta

Opinnäytetyön alkuperäisenä tarkoituksena oli tutkia tietojenkäsittelyn tradenomien työtyytyväisyyttä sekä työllistymistä kokonaisuutena. Tarkoituksena oli toteuttaa tutkimus kvantitatiivisen kyselyn avulla, johon olisi kerätty iso joukko vastaajia.

Toteutuksessa ilmenneiden lukuisten ongelmien johdosta opinnäytetyön osana toteutettu selvitys muodostui kuitenkin kvalitatiiviseksi kyselytutkimukseksi. Myös opinnäytetyön alkuperäinen tavoite muutettiin tutkimukseksi, joka selvittää laajemman saman tyyppisen kyselytutkimuksen onnistumista toimeksiantajan toteuttamana. Itse tutkimus saatiin kyllä toteutettua, vaikka vastausprosentti jäi hyvin alhaiseksi. Tämä antoi arvokasta tietoa toimeksiantajan kyselyn toteuttamisesta vastaisuuden varalle.

Opinnäytetyön haasteena alun alkaen oli, miten kyselytutkimus olisi järkevä toteuttaa ja miten tavoittaa riittävän laaja kohdejoukko. Myöhemmin tämä haaste toteutui. Kohderyhmää oli vaikea tavoittaa ja toisaalta kyselyyn ei vastattu. Tästä syystä alkuperäistä tutkimusongelmaa myöhemmin päivitettiin ja tutkimuksen viitekehys tarkastelee kysymysten sisältöjen pohjalta työhyvinvointia ja it-tradenomien substanssiosaamista. Vaikka opinnäytetyö keskittyikin kysymysten sijasta toteutuksen haasteisiin, viitekehys palvelee kuitenkin toimeksiantajaa

uusien kysymysten laatimisen osalta. Sopivampi viitekehys olisi varmasti käsitellä tutkimuksen toteutusmahdollisuuksia, miten toteuttaa onnistunut kyselytutkimus ja tarkastella kyselyn luonnin eri puolia. Vaikka viitekehys ei täysin tue tutkimusongelmaa, saatu tutkimustulos antaa kuitenkin arvokasta tietoa itse kyselyn kulusta ja sen luontiprosessista. Toimeksiantajan kannalta on varmasti arvokkaampi tieto välttyä kyselyn epäonnistumiselta, kuin saada suppean kyselytutkimuksen tulokset.

Opinnäytetyöstä on hyötyä jokaiselle opinnäytetyön kirjoitusprosessia aloittavalle opiskelijalle. Voisi sanoa, että tämä työ toimii hyvänä esimerkkinä siitä mitä ei kannata tehdä kirjoitusprosessin kanssa. Liian laaja aihe sekä aihe, jota ei ole määritelty riittävän tarkasti, aiheuttavat suuria ongelmia kirjoitusprosessissa, kuten tämän opinnäytetyön väärä viitekehys.

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet ovat tieteellistä kirjallisuutta työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja työmotivaation osa-alueista. Joukossa on myös yleistietoa it-tradenomeista sekä esimerkiksi Karelia-ammattikorkeakoulun tietojenkäsittelyn koulutuksesta. Olen yrittänyt käyttää mahdollisimman luotettavia lähteitä, aiheeseen tietysti ne suhteuttaen.

Opinnäytetyö oli omasta mielestäni onnistunut. Opinnäytetyön aiheen vaihtumisesta huolimatta sain vastattua tutkimuskysymyksiin, tosin alhainen vastausprosentti haittaa tutkimuskysymysten vastausten todenpitävyyttä. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä valittiin, koska oletin vastausmäärien jäävän pieneksi, jolloin vastauksia olisi helpompi tulkita laadullisesti kuin määrällisesti. Aikataulu minulla oli alun perin saada opinnäytetyö valmiiksi 2016 joulukuuhun mennessä, mutta aiheen muodostumisen kanssa ilmeni ongelmia, minkä takia päätin venyttää aikataulun kevään 2017 toukokuuhun asti. Tämä antoi minulle myös mahdollisuuden kirjoittaa rauhallisella tahdilla, joka päivä hiukan kerrallaan. Aikaa oli myös enemmän viitekehysten tutkimiseen ja kirjoittamiseen, mikä harmi kyllä loppujen lopuksi on sitten kirjoitettu lopullisen aiheen kannalta väärästä aiheesta.

Alustavassa tutkimuksessa käytettävien kysymysten tuloksia ei voida pitää

luotettavana, koska vastausaineisto oli pieni. Kysely toimi vain alustavana keinona kartoittaa vastausprosenttia sekä opiskelijoiden mielipiteitä. Itse kyselyn luotettavuutta haittaa nimenomaan alhainen vastausprosentti. Hyvän kuvan opinnäytetyö antaa kyselytutkimuksen toteutuksesta sekä siitä miten se helposti voi epäonnistua.

Jos aloittaisin kirjoittamaan opinnäytetyötä nyt alusta, valitsisin lopullisen aiheen mahdollisimman nopeasti. Aiheen epämääräisyys sekä laajuus aiheuttavat ongelmia viitekehyksen kirjoittamisen kanssa sekä se tekee aiheesta myös pinnallisen. Tiivis aihe, joka on myös kohdennettu tiiviisti aihepiiriin, jota tutkitaan, mahdollistaa syvällisemmän kirjoittamisen, kuin mitä olen itse tässä opinnäytetyössä kirjoittanut. Opinnäytetyön kirjoittaminen oli minulle hyvä oppimiskokemus etenkin raportin kirjoittamisesta ja voin oppimaani hyödyntää tulevilla kirjoitusprosesseissa.

Lähteet

- Akava. 2017. Tilastoja korkeasti koulutettujen työttömyydestä. Akava.
http://www.akava.fi/files/12516/01_Tilastoja_korkeasti_koulutettujen_tyottomyydesta_yleisimmat_asteet.pdf 25.4.2017
- Ammattikorkeakouluopinnot. 2017. Pääsyaatimukset ja hakeminen. Ammattikorkeakouluopinnot.
http://www.ammattikorkeakouluopinnot.fi/Paaesyaatimukset_ja_hakeminen_d7897.html 7.4.2017
- European Commission. 2017. Learning Opportunity: Tradenomi (AMK), Tietojenkäsittely, päivätoteutus. European Commission. <https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/tradenomi-amk-tietojenk%C3%A4sittely-p%C3%A4iv%C3%A4toteutus-38> 3.5.2017
- Inspirans. 2017. Kvalitatiivinen tutkimus luo aina uutta. Inspirans. <http://www.inspirans.fi/kvalitatiivinen-tutkimus/> 3.5.2017
- Haikonen, M. 1999. Konflikteista aiheutuva stressi ja siitä selviytyminen opettajan työssä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Sosiaalipsykologian laitos. Tutkimusraportteja 1.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Järvinen, P. 1999. Esimiestyö ongelmatilanteissa – konfliktien luomat haasteet työyhteisössä. Porvoo: WS Bookwell Oy.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2017. Tietojenkäsittelyn koulutus. Karelia-ammattikorkeakoulu.
https://soleops.karelia.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/sea?kulo_id=179995385&ryhmtyp=1&lukuvuosi=178664727&stack=push 7.4.2017
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari.
- Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. Jyväskylän yliopisto.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus> 3.5.2017
- Lehtonen, T. 2016. Tradenomit ja merkonomit työelämässä. Ammattinetti.
http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/27_artikkeli;jsessionid=0644A87054 20.10.2016
- Mikkonen, M. 2016. Työterveyslaitoksen professori: Vähintään 25 miljardin vuosittaiset kustannukset työpahoinvoinnista. YLE.
<http://yle.fi/uutiset/3-8846551> 30.3.2017
- Opintopolku. 2014. AMKYH Ammattikorkeakoulujen nuorten yhteishaku 2014 Taulu 12: Alimmat Pisterajat. Opintopolku.
<https://opintopolku.fi/wp/wp-content/uploads/2014/08/Alimmat-pisterajat-s2014-AMK.pdf> 5.4.2017
- Opintopolku. 2017. Karelia-ammattikorkeakoulu Tradenomi(AMK), Tietojenkäsittely, päivätoteutus. Opintopolku.
<https://opintopolku.fi/app#!/korkeakoulu/1.2.246.562.17.44080147703> 30.3.2017

- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Perry, J.L & Porter, L.W. 1982. Factors affecting the context for motivation in public organizations. The Academy of Management Review Vol 7: No. 1.
- Piirainen, A. 2017. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot esimiestyössä. Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37910/Piirainen.pdf?sequence=1> 7.5.2017
- Porter, L & Miles, R. Motivation and Management. In McGuire, J (toim.) Contemporary Management: Issues and Viewpoints. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Pyöriä, P (toim.) 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Repo, H. 2007. Työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja työmotivaation merkitys yrityksessä. Lahden ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/11253/2007-12-03-09.pdf?sequence=1> 15.1.2017
- Ruohotie, P & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- SN4. 2017. Mitä hyötyä on työtyytyväisyyden mittaamisesta? SN4. <http://www.sn4.com/fi/blog/2015/03/mita-hyotya-on-tyotytyvaisyydenmittaamisesta/> 7.5.2017
- Tradenomiliitto TRAL ry. 2016. Tradenomitutkinto. Tradenomiliitto TRAL. <http://www.tral.fi/tietoa-tradenameista/tradenomitutkinto/> 21.11.2016
- Tradenomiliitto TRAL ry. 2017. IT-tradenomin osaaminen. Tradenomiliitto TRAL ry. <https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/it-tradet.pdf> 5.4.2017
- Tradenomiliitto TRAL ry. 2017. Tietoa tradenomeista. Tradenomiliitto TRAL ry. <https://www.tral.fi/tietoa-tradenameista/> 5.4.2017
- Tradenomiliitto TRAL ry. 2017. Tradenomiliitto jäsentutkimus 2015. Tradenomiliitto TRAL ry. https://www.tral.fi/site/assets/files/1197/tral-jasentutkimus2015_webversion.pdf 7.5.2017
- Työeläkevakuuttajat TELA ry. 2017. Työkyvyn muodostuminen. Työeläkevakuuttajat TELA ry. <http://www.tela.fi/tyokyky> 27.3.2017
- Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> 3.5.2017
- Työterveyslaitos. 2017. Elintavat ja työhyvinvointi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintava-t-ja-tyohyvinvointi/> 7.5.2017
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K. 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS-Kustannus.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Publishing Oy.