

Ansiotyötätekevien ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointi
Case: Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat

Arimo Lakanen

Opinnäytetyö

Syyskuu 2018

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Lakanen, Arimo	Julkaisun laji	Päivämäärä
	Opinnäytetyö, AMK	Syyskuu 2018
	Sivumäärä	Julkaisun kieli
	97	Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: X
Työn nimi Ansiotyötekevien ammattikorkeakouluopiskelijoiden hyvinvointi Case: Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijat		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Kaisa Partanen		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin opiskelijoiden hyvinvointia. Erityisesti tutkimuksen kohteena olivat ansiotyötekevät opiskelijat ja se, kuinka he yhdistävät opinnot ansiotyöhön. Tutkimuskysymysten avulla lähdettiin selvittämään, mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijoiden kohdalla työhyvinvointiin, miten hyvin opiskelijoilla riittää voimavarat opintoihin yhtä aikaa ansiotyön kanssa ja miten ansiotyötä tekevät opiskelijat vertautuvat ei ansiotyössä käyviin opiskelijoihin hyvinvoinnin suhteen.</p> <p>Teoreettinen viitekehys painottuu voimakkaasti työhyvinvoinnin teorioihin, joista on paljon aiempaa tutkimustietoa. Myös osittain tästä syystä tutkimusotteeksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Aineistoa kerättiin kyselyllä, joka toteutettiin Webropolilla. Anonyymisti toteutettu kysely jaettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoille sähköpostiin nettilinkin kautta. Kyselyn ajankohta oli 29.5.–11.6.2018. Vastauksia kertyi yhteensä 181. Tämä oli noin 14 % tavoitettavissa olevasta perusjoukosta.</p> <p>Tuloksissa tuli esille yksilölliset erot ihmisten välillä stressin siedossa ja voimavarojen riittävydessä. Työssäkäyvien osalta esimiehen vaikutus ja toisaalta vaikuttamismahdollisuudet työhön korostuvat työhyvinvoinnin kokemuksessa. Työn vaikutus opintoihin näkyi käytetyssä ajassa ja tyytyväisyydessä omaan koulutyön jälkeen.</p> <p>Työtyytyväisyys oli pääasiassa hyvällä tasolla, vaikka nykyisen työn jatkuvuus koettiin melko epävarmaksi. Myös vertaisten ja esimiesten toimintaan oltiin kohtuullisen tyytyväisiä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, johtaminen, voimavarat, opiskelijat, kvantitatiivinen tutkimus		
Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Lakanen, Arimo	Type of publication Bachelor's thesis	Date September 2018
	Number of pages 97	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: X
Title of publication The wellbeing of working students at University of Applied Sciences Case: The students of the Jyväskylä University of Applied sciences		
Degree programme Business Administration		
Supervisor(s) Partanen, Kaisa		
Assigned by		
<p>Description</p> <p>The purpose of the thesis was to research the wellbeing of students and especially the focus of was in students with paid work and how they manage to combine the studies with their work. The research questions were used to find out what elements affect the students' wellbeing, how well students manage their personal resources while they bring together work and studies, and how those students with work compare with those without work when it comes to personal resources.</p> <p>The theoretical framework is mainly focused on theories of wellbeing at work of which there is a lot of previous research. Partly because of that a quantitative research approach was selected for this study. The research material or data was collected through a questionnaire, which was executed by using Webropol. The questionnaire itself was anonymous and distributed to students of Jyväskylä University of Applied Sciences via a link on email. The data was collected between 29th of May and 11th of June 2018. In total 181 people took part in this survey by giving their answers. The response rate was about 14 %.</p> <p>The results indicate individual differences between people's stress resilience and sufficiency of their resources. For those with paid work, opportunities to affect one's tasks and also the influence of their foremen's behavior are highlighted in their experience of wellbeing at work. The impact of paid work to studies was visible through usage of time and satisfaction for one's own schoolwork results.</p> <p>Job satisfaction was primarily at a good level, even though the continuity of current work was rather uncertain. Likewise, the satisfaction to the actions of peers and superiors was moderately good.</p>		
Keywords (subjects) Wellbeing at work, leadership, resources, students, quantitative research		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	4
2	Tutkimusasetelma	5
2.1	Tutkimusongelma ja -menetelmä	5
2.2	Luotettavuus tutkimusprosessissa	9
3	Opiskelijoiden työhyvinvointi	11
3.1	Työhyvinvoinnin määrittelyä.....	11
3.2	Työhyvinvoinnin malleja.....	14
3.3	Pääomat ja stressi.....	26
3.4	Aiempiä tutkimuksia opiskelijoista ja työhyvinvoinnista sekä toimeentulo katsaus	32
3.5	Teoreettinen viitekehys ja puutyynnyrimalli	35
4	Tutkimustulokset.....	37
4.1	Taustatiedot	38
4.2	Työhyvinvoinnin organisatoriset tekijät.....	45
4.3	Yksilön voimavaratekijät	56
5	Johtopäätökset.....	72
6	Pohdinta.....	76
	Lähteet	80
	Liitteet.....	83
Liite 1.	Arvot ja odotukset työssä tarkoilla prosenteilla.....	83
Liite 2.	Väitteitä organisaatiotekijöistä tarkoilla prosenteilla	84
Liite 3.	Kokemus stressistä kaikilta vastaajilta tarkoilla prosenteilla	84
Liite 4.	Voimavarat arjessa ja motivaatio tarkoilla prosenteilla.....	85
Liite 5.	Työni psyykinen rasitus tarkoilla prosenteilla ja vastaajamäärillä ...	85
Liite 6.	Työni fyysinen rasitus tarkoilla prosenteilla ja vastaajamäärillä.....	86
Liite 7.	Työni mielekkyys ensimmäinen mittaus tarkoilla prosenteilla	86
Liite 8.	Työni mielekkyys toinen mittaus tarkoilla prosenteilla	87
Liite 9.	Kokemus toimeentulosta tarkoilla prosenteilla	87

Liite 10. Kyselylomake	88
------------------------------	----

Kuviot

Kuvio 1. Rauramon työhyvinvoinnin portaat	14
Kuvio 2. Rauramon luettelo mielekkyyteen vaikuttavista ominaisuuksista työssä	19
Kuvio 3. Christensenin voimavaramalli	22
Kuvio 4. Työhyvinvoinnin tekijät	23
Kuvio 5. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli	25
Kuvio 6. Piilevä ja avoin kiusaaminen.....	28
Kuvio 7. Yksilön psykologinen pääoma.	29
Kuvio 8. Warnerin kellokaavio stressistä ja suorituskyvystä.....	31
Kuvio 9. Työ- ja opiskeluhuvinvoinnin puutyynnyri -malli	36
Kuvio 10. Työn psyykkinen rasitus	66
Kuvio 11. Työn fyysinen rasitus.....	66
Kuvio 12. Työn mielekkyys ensimmäisellä mittauskerralla.....	67
Kuvio 13. Työn mielekkyys toisella mittauskerralla	68

Taulukot

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma	38
Taulukko 2. Vastaajien sukupuolitaulukossa	39
Taulukko 3. Ansiotyö	39
Taulukko 4. Ansiotyö sukupuolittain taulukoituna	39
Taulukko 5. Ansiotyö iän suhteen prosentteina	40
Taulukko 6. Työtehtävän taso	40
Taulukko 7. Suoritettavat tutkinnot.....	41
Taulukko 8. Työtilanne koulutusyksiköittäin.....	42
Taulukko 9. Opiskelijoita työllistävät toimialat.....	43
Taulukko 10. Työn vuoro muodot	43
Taulukko 11. Työsuhteen muoto	44
Taulukko 12. Opintolainan nosto kaikilta vastaajilta	44
Taulukko 13. Opintolainan nosto sukupuolen mukaan	45
Taulukko 14. Opintolainan nosto ansiotyö tilanteen mukaan.....	45
Taulukko 15. Työpaikkakiusaaminen	46
Taulukko 16. Organisaatiotekijöiden tila	47
Taulukko 17. Odotukset ja arvot työssä.....	49
Taulukko 18. Esimiesten antama arvostus.....	49

Taulukko 19. Esimiesten antama palaute	50
Taulukko 20. Väitteitä organisaatiotekijöistä	52
Taulukko 21. Erot tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten välillä organisaatiotekijä väitteissä.....	53
Taulukko 22. Työhön vaikuttamismahdollisuudet	54
Taulukko 23. Väitepari työhön vaikuttamisesta tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten suhteen.....	55
Taulukko 24. Työnäkymät omalla alalla	55
Taulukko 25. Kokemus oman työn jatkuvuudesta	56
Taulukko 26. Kokemus oman työn jatkuvuudesta ansiotyön suhteen	56
Taulukko 27. Kokemus stressistä kaikilta vastaajilta	57
Taulukko 28. Stressin aiheuttajat.....	58
Taulukko 29. Sairaana töissä olot viimeisen vuoden aikana.....	58
Taulukko 30. Sairaana koulussa olot viimeisen vuoden aikana	59
Taulukko 31. Sairaana koulussa olot ansiotyötilanteen suhteen.....	59
Taulukko 32. Vapaapäiviä viikossa kaikilla vastaajilla	60
Taulukko 33. Vapaa-aikaa tunteina päivässä	60
Taulukko 34. Vapaapäivät ansiotyötilanteen suhteen.....	61
Taulukko 35. Vapaa-aika ansiotyötilanteen suhteen	61
Taulukko 36. Unta vuorokaudessa tunteina	62
Taulukko 37. Uni vuorokaudessa ansiotyötilanteen suhteen.....	62
Taulukko 38. Voimavarat arjessa ja motivaatio	63
Taulukko 39. Stressin kokemus ja voimavarat	64
Taulukko 40. Voimavarat ansiotyössä käyvien ja verrokkiryhmän suhteen taulukoituna	65
Taulukko 41. Työn mielekkyys työn jatkuvuuteen eritavoin vastanneiden suhteen...	68
Taulukko 42. Kokemus toimeentulosta.....	69
Taulukko 43. Kokemus toimeentulosta ristiintaulukoituna työtilanteen suhteen	70
Taulukko 44. Kokemus toimeentulosta sukupuolen suhteen.....	70
Taulukko 45. Työhön käytetyt tunnit	71
Taulukko 46. Opiskeluun käytetyt tunnit	72
Taulukko 47. Opiskeluun käytetyt tunnin viikossa ansiotyötilanteen suhteen	72

1 Johdanto

Työhyvinvointi koskee kaikkia työssäkäyviä ja vaikuttaa yksilön terveyden, motivaation ja lopulta toimeentulon lisäksi myös yrityksen tai yhteisön tulokseen ja tehokkuuteen. Työhyvinvointi on aihealueena hyvin kattavasti tutkittu ja erittäin laaja kokonaisuus, joka yhdistää teorioita, toimintatapoja, lakeja ja käytäntöjä läpi koko yrityksen ja yhteisön toiminnan sekä vaikuttaa yhteiskuntaan ja kansantalouteen.

Työhyvinvointi on yrityksien ja yhteisöjen sisällä johtamisen alainen kokonaisuus, joka vaatii yhteistyötä ja panosta niin henkilöstöhallinnolta, terveydenhuollolta ja esimiehiltä kuin työntekijöiltäkin. Voidaan siis sanoa, että tämä on pääasiassa johtamisen vastuulla oleva kokonaisuus, joka vaatii kuitenkin panostusta läpi koko yhteisön.

Yksilöiden voimavarat ovat aina rajalliset. Esimerkiksi vuorokauteen ei synny enempää tunteja, vaikka tehtävien määrä lisääntyy. Opiskelijoiden kohdalla tilanteessa on valittava joko eläminen vajavaisella toimeentulolla tai ajan ja energian käytön rajoilla. Työhyvinvoinnilla voidaan kuitenkin vaikuttaa koettuun kuormittavuuteen ja resurssien riittävyyteen. Työn ja opiskelun yhteensovittaminen voimavarojen puitteissa on haaste ja joillekin kuitenkin pakko perustoimeentulon riittävyyden takaamiseksi. Opiskelijat ovat tavallaan oma erityisryhmänsä. Lähes koko joukkoa koskee matala tulotaso ja silti samat voimavarat kuin ainoastaan työtä tekeillä. Lisääntynyt kuormittavuus kahden päällekkäisen tehtävän vuoksi on erittäin mahdollinen, jos ei jopa väistämätön asia ja varmasti tutkimisen arvoinen.

On erittäin tärkeitä kartoittaa opiskelijoiden ansiotyöhön liittyvää työhyvinvointia ja sen suhdetta opiskeluun. Tämän tutkimuksen lähtökohta on löytää syy-yhteydet ja tietoa, jota voidaan hyödyntää yleisellä ja yksilön tasolla. Keskustelu ja toimenpiteet työhyvinvoinnin luomiseksi ja ylläpitämiseksi ovat hyödyllisiä, jotta vältetään työtötehoisuuden menetys ja mahdolliset vakavammat seuraukset kuten uupumus.

Idea opinnäytetyöhön kehittyi hiljalleen seuratessa kansa opiskelijoiden yritystä yhdistää opiskelu ja ansiotyö lähiovetusjaksojen aikana. Tämä näkyi usein poissaoloina ja väsymyksenä. Väsymys tai jopa uupumus taas kohottaa riskiä muun muassa opintojen venymiseen. On siis tarpeen suorittaa pohtia, miten voisi henkilökohtaisella ja yleisellä tasolla yhdistää riittävä toimeentulo opintojen edistymiseen. Tällöin myös valtio saisi hyvän koron koulutuspanostuksiinsa.

2 Tutkimusasetelma

2.1 Tutkimusongelma ja -menetelmä

Tutkimusongelmaksi muodostui ansiotyötä tekevien opiskelijoiden työhyvinvoinnin tilan selvittäminen. Kanasen (2011, 23) mukaan tutkimuksen kohteena olevan ilmiön takaa löytyy teoriaa ja muuta aiempaa tietoa. Niin on tässäkin tapauksessa. Aiheeseen liittyy työhyvinvoinnin teoria, jonka avulla tarkastellaan työn vaikutusta opintoihin ja opiskelijoiden ansiotyössä kokemaa työhyvinvointia. Voimavarat ovat vaikuttavina tekijöinä niin työssä kuin opiskelussa ja eteenkin työn ja opiskelun yhteensovittamisessa. Kanasen (2011, 23) mukaan kvantitatiivinen tutkimus on ongelmanratkaisukeskeistä ja kaikkiin tutkittaviin kokonaisuuksiin liittyy tällöin ongelma. Tätä ongelmaa lähdetään ratkaisemaan ja siten vähentämään tai poistamaan sen aiheuttamaa haittaa.

Tutkimuksen tarkoitus on löytää tietoa opiskelijoiden resurssien riittävydestä, löytää syy-seuraussuhteita tutkimusongelman taustalta ja selvittää työhyvinvoinnin tilaa sekä verrata ansiotyötä tekevien opiskelijoiden hyvinvointia ainoastaan opiskeleviin henkilöihin. Ongelmaan sisältyy laajasti työhyvinvointi ja sen eri tekijät, kuten taloudelliset resurssit, voimavarat ja stressi.

Tutkimuskysymykset lähtevät tutkimusongelmasta, jota ne myös ratkovat (Kananen 2011, 26). Tässä tutkimuksessa niitä käsitellään työhyvinvoinnin teorioiden kautta. Nämä kysymykset ovat seuraavat: Mitkä tekijät vaikuttavat opiskelijan työhyvinvointiin? Kuinka hyvin opiskelijoiden voimavarat riittävät työn ja opiskelun yhdistämiseen? Kuinka pelkästään opiskeluun keskittyvän ja työn opiskeluun yhdistäneen opiskelijan hyvinvointi eroaa toisistaan?

Kanasen (2011, 24) mukaan tutkimusongelma, -kysymykset ja -vastaukset ovat yhdessä metarunko, jossa kierretään ongelmasta kysymykseen ja siitä vastauksiin ja jälleen voidaan aloittaa kierros alusta. Siis edellä mainitun ongelman ratkaisu tuo eteen uusia ongelmia. Tämä on siis tavallaan jatkuvan kehittämisen malli. Aina löytyy parannettavaa, vaikka alkuperäinen ongelma laimenee tai poistuu kokonaan.

Ongelmasta johdetut pääkysymykset, tässä tapauksessa niitä on kolme kappaletta, ohjaavat kyselylomakkeen ilmiötä mittaavia kysymyksiä. Vastaukset niistä taas tuovat ratkaisun pääkysymyksiin tai kuten Kananen niitä kutsuu metakysymyksiin. Metakysymykset ratkaisevat puolestaan tutkimusongelman. (Kananen 2011, 26-27.) Tällä lähtökohdalla metakysymykset on muotoiltu oleellisin painotuksin asian tutkimiseksi juuri opintojen, ansiotyön rasituksen ja voimavarojen suhteen.

Tutkimusote ja tiedonkeruu

Tutkimusotteeksi on valikoitunut kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Määrällisessä tutkimuksessa ilmiöt ovat tuttuja (Kananen 2011, 12). Työhyvinvointia ja voimavaroja on tutkittu, ja tälle työlle jää vastuuksi määrittää ja mitata opiskelijoiden hyvinvoinnin tilaa. Aiheeseen liittyvien tekijöiden tunteminen ja siten myös mittaamismahdollisuus on määrällisen tutkimuksen kannalta elintärkeää, sillä olisi mahdoton mitata ilmiötä, josta ei ole olemassa minkäänlaista ennakkoymmärrystä (Kananen 2011, 12). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään deduktiota. Toisin sanoen teoria ja ymmärrys ilmiöstä on lähtöpiste ja siihen verrataan saatua tietoa eli käytäntöä. (Kananen 2011, 28.) On huomioitava vaikka, että mallit ja teoria on aina luotu kuvaamaan ilmiötä, on kuitenkin mahdollista soveltaa näitä malleja. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointiin liittyvien teorioiden käyttö kuvaamaan opiskelua sekä opiskelun ja ansiotyön yhdistämistä, on tällainen soveltamisen paikka.

Tiedonkeruumenetelmänä tässä tutkimuksessa on kysely, joka toteutetaan kyselylomakkeella. Kyselylomake toteutetaan Webropolilla ja jaetaan sähköpostitse. Kyselyn kysymysten, joita nimitetään apukysymyksiksi, on oltava johdettuna suoraan ilmiön, eli hyvinvointiteorian tekijöistä (Kananen 2011, 18). Tiedonkeruu tapahtuu strukturoidulla kysymyksillä. Tämä valinta on toteutettu näin koska, monivalinta- ja asteikkovastaukset ovat muutettavissa tilastoksi, jos teoriapohjassa käytetyt käsitteet on määritelty (Kananen 2011, 54). Kananen (2011, 21) sanoo, että erilaisten tulkintojen välttämiseksi samaan kysymykseen on asetettava mittarit huolella. Ohessa on myös avoimia vastaus- ja kommenttikenttiä, jotta saadaan tietoa, miksi näin on vastattu. Eri ihmiset voivat vastata huolellisesta kysymysten asettelusta huolimatta samoin erisyistä.

Otantamenetelmä ja otoksen laajuus

Populaatio, tai toisin sanoen perusjoukko, on kohderyhmä eli se joukko, jota tutkitaan ja jos tutkitaan koko populaatio, niin kyseessä on sensus (Kananen 2011, 65). Jyväskylän ammattikorkeassa opiskelee vuositasolla noin 7 400 opiskelijaa, mutta heistä on mahdollista tavoittaa vain osa.

Otantamenetelmänä on käytössä yksinkertainen satunnaisotanta. Perusjoukosta eli Jyväskylän ammattikorkeakoulun suomenkielisistä päiväopiskelijoista on olemassa lista ja heillä kaikilla on yhtä suuri mahdollisuus tulla valituksi tutkimukseen. Kysely lähetetään kaikille. Kyselyyn vastaaminen on kiinni heidän omasta aktiivisuudestaan. KvanttiMOTVissa (n.d.) kerrotaan, että yksinkertaisessa satunnaisotannassa on huomioitava saavuttavuusmahdollisuus, jonka on oltava yhtä suuri jokaiselle perusjoukkoon kuuluvalla (Otos ja otantamenetelmät n.d.). Se on kaikille sama, sillä minkään osajoukko opiskelijoista ei ole webropol-kyselyn tavoittamattomissa suuremmalla todennäköisyydellä kuin joku toinen osajoukko.

E erityisen merkittäviä eli työssäkäyviä opiskelijoita on arviolta noin 4 000, sillä noin kuusikymmentä prosenttia korkeakoulussa kirjoilla olevista tekee samalla töitä (Saarenmaa & Virtanen 2011). Ahon, Karhusen, Hynnisen ja Vanttajan (2012, 96) tutkimuksessa työllisiä on noin 58 % ammattikorkeakouluopiskelijoista. Tavoiteotos on yli 50 % eli 3 600 vastaajaa, olettaen että kaikki populaatiosta kuuluvat kohderyhmään. Tilanne ei ole näin. Otoksen ja näytteen ero on tässä tilanteessa vaikea määritellä, sillä koko 7 400 opiskelijan ryhmä on 7 400 yksilöä, joiden jaottelu eri ryhmiin on vaikeaa. Pois rajataan muut kuin suomenkieliset opiskelijat, aikuisopiskelijat ja sivutoimisesti opiskelevat. Mukana on suomenkielisten tutkinto-ohjelmien päiväopiskelijoita. Heidän on pitänyt antaa lupa sähköposteille tähän tarkoitukseen. Työssäkäyvien ja ei työssäkäyvien vastauksia verrataan toisiinsa.

Analyysimenetelmät

Kanasen (2011) mukaan tulosten analyysissä ensimmäinen askel on ilmiön kuvailu, jossa esitellään oleelliset tunnusluvut ja ristiintaulukoidaan. Tulokset voidaan asettaa

taulukon suhteellisesti ja olettaa sen kuvaavan koko populaatiota. (Kananen 2011,84.)

Riippuvuus avaa tilannetta, jossa mittarin tuottaman tuloksen arvo muuttuu, kun toinen mittarin tulos eli muuttuja vaihtuu, kertoo Kananen (2011). Nominaaliasteikkojen käyttö ja sitten vertaaminen eri ryhmien välillä tulee kyseeseen, kun tarkastellaan työtätekeviä opiskelijoita pelkästään opiskeleviin yksilöihin. Eri ryhmien, kuten liiketalouden opiskelijoiden ja tekniikanalan opiskelijoiden, vertaaminen toisiinsa sarakejakaumalla tuo esiin ryhmien välisiä mahdollisia eroja. Näiden vertaamisessa piilee vaara saatujen tulosten yleistettävyyden kautta, sillä sama prosentuaalinen osuus ei välttämättä toteudu eri ryhmien välillä. Hänen mukaansa on huomioitava myös se, että korkeamman vastausaktiivisuuden antaneesta ryhmästä saadaan luotettavampaa tietoa. (Kananen 2011, 87.)

Ristiintaulukoinnissa eri muuttujien, kuten miesten ja naisten tai ansiotyössä käyvien ja käymättömien välille voidaan löytää korrelaatioita tai riippuvuutta. Tämä ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita syy-seuraussuhdetta (Kananen 2011, 92). On siis käytettävä harkintaa tulkintoja tehdessä ja etsittävä piilomuuttujia.

Muuttujien tarkkuus riippuu kysymyksen asettelusta korostaa Kananen (2011). Jos jaetaan valmiit vaihtoehdot ja luokat, esimerkiksi vaihtoehtojen ollessa iän suhteen 18–20, 21–23, 24–26 ja 27–29 ovat vastaukset ikään kuin jumissa näissä luokissa. Niitä ei saa tarkemmiksi, mutta epätarkemmiksi kyllä. Analyysivaiheessa arvoja voidaan siis luokitella dikotomisesti 18–23-vuotiaat ja 24–29-vuotiaat. Jos taas kysytään, onko ikää kertynyt yli vai alle 24 vuotta, ei päästä näkemään eroja tarkempien ryhmien kesken. Kysymyksiin on annettava tarkoituksenmukaiset vastausvaihtoehdot ja niiden ryhmittelyä tarpeen mukaan tiivistettävä. Toinen tapa kerätä tietoa on käyttää jatkuvia muuttujia tarpeen mukaan. Esimerkiksi avoimia kysymyksiä, jossa ei ole valmiita vaihtoehtoja. (Kananen 2011, 96.)

Lähes subjektiivisen tulkinnan varaisten tulosten, kuten väittämistä ja mielipidekysymyksistä saatujen tulosten tulkinta on haasteellista ja esimerkiksi keskiarvojen käyttö ei välttämättä kuvaa ilmiötä Kananen (2011) toteaa. Sama ongelma voi syntyä myös hajonnan vuoksi. (Kananen 2011, 98.) Esimerkiksi sama keskiarvo voidaan saada tau-

lukkoon, jos vastaukset noudattavat normaalijakaumaa, ovat kertyneet tasaisesti ääripäihin tai jokaista vastausvaihtoehtoa on yhtä paljon. Yksimielisyys on mahdollisuus ja silloin voidaan tehdä selkeitä päätelmiä otoksesta, mutta hajonnan ollessa suurta on yleensä olemassa jokin selittävä muuttuja (Kananen 2011, 100).

2.2 Luotettavuus tutkimusprosessissa

Validiteetti käsittää tutkimuksen ongelman kannalta asianmukaisen mittaamisen (Kananen 2011, 118). Eli toisin sanoen tutkimus itsessään kirjallisuuden ja kyselylomakkeiden osalta vastaa tutkimusongelmaan liittyviin tekijöihin. Käytettyjen mittareiden ja mittauksen kohteiden on oltava linjassa tutkimusongelman kanssa (Kananen 2011, 118). Reliabiliteetti tarkastellaan tutkimuksesta saatujen tietojen eli tulosten toistettavuutta uudessa tutkimuksessa (Kananen 2011, 119).

Vastauksien kato, eli käytännössä vastaamatta jättäminen on absoluuttisen luotettavuuden kannalta ongelma Kananen (2011) mukaan. Ongelmaa voidaan pienentää esimerkiksi korvikearvoilla tai painotuksin. Korvikearvot liittyvät paikkausmenetelmään, jossa yksittäisen mittarin keskiarvoa käytetään paikkaamaan puutteellisia vastauksia. Painotusmenetelmällä sen sijaan saadut arvot painotetaan, mutta ei korvata yksittäisiä puuttuvia tietoja. (Kananen 2011, 72.) Tässä tutkimuksessa kato kirjataan ylös ja luotettavuutta arvioidaan lopullisen kertymän kannalta.

Luotettavuuteen tältä osin vaikuttaa populaation lähestyminen. Kaikki Jyväskylän ammattikorkean opiskelijat, jotka kuuluvat otantaan, saavat mahdollisuuden vastata, ja se että kysely lähetetään koulun omia kanavia pitkin varmistaa sen, ettei ulkopuolisia pääse vastaamaan tutkimukseen. Kyselyssä myös kysytään mitä alaa opiskelee, minkä kysymyksen pitäisi rajata vastaajia olettaen, että kyselyyn vastaajat ovat rehellisiä.

Reliabiliteetin arvioinnin lähtökohdat

Kananen (2011) jakaa reliabiliteetin stabiliteettiin ja konsistenssiin. Stabiliteetti on mittari, jonka vastaus on tutkimuksessa käytettyjen mittareiden pysyvyys ajassa. Sitä voi parantaa, jos toteuttaa kyselyitä useamman peräkkäin. Kuitenkin aivan kuten hän

sanoo, niin reliabiliteetin heikko arvo, eli se, että tulokset samaan kyselyyn muuttuvat kyselykertojen välillä, voi olla seuraus tai voi johtua todellisesta muutoksesta ympäristössä. (Kananen 2011, 119.) Esimerkiksi tämän työn kannalta lait, työympäristöt, tukijärjestelmät, opiskelijoihin kohdistuvat kulttuuriset ja kansantaloudelliset vaatimukset ja sukupolvien väliset erot voivat muuttaa saatua tulosta, jos tutkimus uusitaan esimerkiksi kahden vuoden jälkeen.

Jälkimmäinen reliabiliteettiin liittyvä tekijä on Kananen (2011) mukaan konsistenssi. Se tarkoittaa yhtenäisyyttä, eli kun kyselyssä on tarkoitus mitata esimerkiksi opiskelijoiden koettua stressiä, tehdään kaksi kysymystä aiheesta. Näistä saadut vastaukset pitäisi olla samanlaiset, jotta konsistenssi olisi kohdallaan. Hän myös huomioi, että tapauksessa, jossa sama kysely toteutetaan uudestaan samalla joukolla, voi tulokset muuttua otoksen osallistujien oman ajatustyön vuoksi. Hän esittää, että vastausten pitäisi pysyä samana maksimissaan kahden viikon mittausvälillä, olettaen reliabiliteetin olevan korkealla. (Kananen 2011, 120.) Tosin opinnäytetyössä harvoin, jos ikinä, toteutetaan uusintamittauksia.

Validiteetin arvioinnin lähtökohdat

Validiteetti eli jo yllä mainittu oikean asian oikea mittaaminen on kriittistä tutkimuksen onnistumiselle Kananen (2011) kertoo. Ilman validiteettia ei voida väittää mitään kohderyhmästä tai ilmiöstä. Tämä on siis tärkeämpää tutkimukselle kuin reliabiliteetti ja validiteetti on myös usein tae reliabiliteetille. (Kananen 2011, 121.)

Tavoitteena on tietenkin saatujen tulosten yleistettävyyys eli ulkoinen validiteetti (Kananen 2011, 122). Populaatiota, eli suomenkielisten koulutusohjelmien päiväopiskelijoita Jyväskylän ammattikorkeassa, tulisi mahdollisimman hyvin pystyä kuvaamaan saadulla otoksella, jotta se voisi olla yleistettävissä vaikkapa vastaaviin ryhmiin, kuten Kuopiossa toimivan Savonian vastaaviin opiskelijoihin.

Tutkimuksen sisällön validiteetti sitoutuu hyvin mittareihin, joilla on voimakas yhteys teoriaan (Kananen 2011, 122). Siis työhyvinvoinnin määrittely ja sen osatekijöiden muuttaminen mittareiksi on elintärkeä vaihe työlle, jotta päästään validiin tulokseen. Kananen (2011) mukaan ajan tasaisen teorian piirissä mahdollisimman tarkkaan muo-

toillut mittarit, jotka on onnistuneesti tuotu ilmiötä kuvaavista malleista, eli operationalisoitu, tuovat validiteettia tähän työhön. Tämä on niin kutsuttu käsitevaliditeetti. (Kananen 2011, 122.) Sitä vahvistamassa tässä tapauksessa on useat lähteet suomeksi ja englanniksi sekä laaja analysointi.

Kriteerivaliditeetti lähtee siitä, onko tutkimuksen tulokset yhdensuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa (Kananen 2011,122). Työntekijöitä on tutkittu paljon, on olemassa tilastotietoa esimerkiksi yrityskohtaisesta työhyvinvoinnista ja sen osatekijöistä. On olemassa myös tilastotietoa ammattikorkeakoulujen opiskelijoista, esimerkiksi opiskelijamääristä ja valmistuneista. Näiden aiempien tutkimusten yhdistäminen tähän tutkimukseen ei ole mutkatonta, sillä yksittäisen organisaation sisällä tehty hyvinvointitutkimus kertoo eri kohderyhmästä ja on yleistettävissä parhaimmillaan vaan kyseiseen yritykseen.

Kysymyksissä pyritään mahdollisimman yksinkertaisiin termeihin. Kanasen (2011, 123) mukaan kieli on riski juuri erilaisten vastaajien vuoksi. On tosiasiasa mahdollista, että yksilöt käsittävät asiat eri tavalla. Esimerkiksi sosiaalialan tai johtamista opiskelleen yksilön käsitys työhyvinvoinnista ja vaatimukset työhyvinvoinnille voivat olla erilaiset tekniikanalan opiskelijaan verrattuna.

3 Opiskelijoiden työhyvinvointi

3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvoinnin määrittely on haaste, sillä usein eri toimijoilla on toisistaan poikkeavat vaatimukset ja painopisteet. Yleisellä tasolla termin voi määrittellä seuraavasti:

"Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdettussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa." (Pahkin n.d.)

Pahkinin (n.d.) määritelmästä näkyy, että työhyvinvointi on useita osa-alueita. Tässä tulee ottaa huomioon työ itsessään, yksilön voimavarat ja vaatimukset, joita työn menestyksessä suorittaminen tarvitsee. (Pahkin n.d.)

Terveys mainitaan usein vaatimuksena työhyvinvointiin ja sen puutteen huomaa helposti. Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajat huolehtimaan työterveyshuollosta, jonka lain mukaan on tarkoitus edistää terveyttä ja myös ehkäistä tapaturmia ja sairauksia (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, §3).

Terveyden ylläpitoa ja vaalimista on hyvä huomioida, jotta välttyttäisiin kalliimmilta tilanteeseen reakoivilta toimenpiteiltä. Esimerkiksi vuonna 2016 henkilötyövuotta kohden kunta-alalla sairauslomalla oltiin 16,7 päivää (Oksanen, Ruonti, Aalto, Vesa, Olin 2017). Valtionkonttori (2012) laskee menetykseksi yhtä työpäivää kohden 215 euroa työvoimakustannuksina, jos työntekijä on poissa. Toisaalta kokonaiskustannus on tätä 63 prosenttia suurempi eli 351 euroa päivältä. Tähän summaan on otettu huomioon myös mahdollinen sijaisen palkkaus ja työtehon menetys. (Mitä sairaudet ja työkyvyttömyys maksavat työnantajalle 2012.)

Turvallisuus on perustarve ja hyvinvoinnin osatekijä Rauramo (2012) toteaa. Hän määrittelee turvallisuuden tilaksi, jossa riskit, eli vaaran todennäköisyyden ja vakaavuuden suhteen, ovat hyväksyttävällä tasolla. Vaaroihin sisältyvät myös työn ominaisuudet, kuten haitallinen melu, liiallinen kiire ja heikko ergonomia. Hänen mukaansa turvallisuus tulee käsittää työssä laajemmin kuin pelkästään välittömän henkeen ja terveyteen kohdistuvan uhan kautta. Muun muassa toimeentulon riittävyys voi vaikuttaa yksilön kokemaan turvallisuuden tunteeseen. Epävarmuus työn jatkuvuuden ja osa-aikatyön määrän suhteen on siis osa työhyvinvointia tai sen puutetta (Rauramo 2012, 70, 75, 99). Turvallisuus ja viihtyvyys työpaikalla ovat hankalampia mitata kuin esimerkiksi edellä mainittu terveys, jonka saa taipumaan tilastoon juuri sairauspoissaoloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä tarkastelemalla.

Työn epävarmuus, joka on osaturvallisuuden puutetta, on merkittävä yksilön voimavaroja kuluttava tekijä Kinnunen, Feldt ja Mauno (2005) sanovat. Pitkäaikaisesti jat-

kuvana jo pelkästään työttömyyden uhka aiheuttaa terveyshaittoja. Siis pätkätyö, kuten määräaikaiset tai nollatunti-sopimukset kuluttavat voimavaroja lisääntyneen tekemisen määrän lisäksi. Oman paikan tai roolin löytäminen ja siitä aiheutuva epävarmuus rajoittaa stressinhallintaa ja sopeutumista. Heidän mielestään vasten tahtoaan epävarmassa tilassa olevat kokevat helpommin negatiivisia vaikutuksia kuin työtä vaikaissa oloissa omasta tahdostaan tekevät. (Kinnunen, Feldt & Mauno. 2005, 188–189, 193.)

Heponiemi, Sinervo ja Elovainio (2011) ovat tutkineet terveyden ja hyvinvointi laitoksella terveysalalla työskentelevien työhyvinvointia, ja heidän tutkimuksissaan ilmeni myös, että työntekijät, jotka kokevat työnsä jatkumisen epävarmaksi, olivat puolitoista kertaa todennäköisemmin sairaana töissä. Tuloksissa myös huomattiin, että määräaikaiset työsuhteet vaikuttivat koettuun työpaikan sisäiseen oikeudenmukaisuuteen ja omaan työhön vaikuttamiseen negatiivisesti. Tämän lisäksi määräaikaiset työntekijät kokivat vaatimukset suuremmiksi. (Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011, 13–14.)

Rauramo (2012) määrittelee työilmapiirin työntekijöiden ja muiden toimijoiden subjektiivisten kokemusten summaksi. Viihtyvyyttä siis syntyy toimitiloista ja olosuhteista, mutta eteenkin sosiaalisesta osasta työtä. Hänen mukaansa työpaikalla olevat suhteet ihmisiin ovatkin olennainen tekijä työhyvinvoinnissa viihtyvyyden ja sosiaalisuuden kautta. Avoin, luotettava ja tukea antava ilmapiiri ja yksilön tarpeita sekä ominaisuuksia kunnioittavat toimintatavat edistävät työhyvinvointia. (Rauramo 2012, 105, 107.)

Työhyvinvointi ei ole mustavalkoinen, ”on tai ei ole”- tilanne, vaan lineaarisempi usean eri vaikuttavan tekijän summa. Nortio (2015) toi esille artikkelissaan, kuinka Lapin yliopistossa hyvinvointiteoriaa ja mittareita kehittävän Marko Kestin mukaan työhyvinvointia ei synnytä pelkästään työpahoinvointia aiheuttavien tekijöiden puute vaan työn edellytysten tulee olla kunnossa. Tällöin on oltava myös työn pariin vetäviä tekijöitä eli niin kutsuttua työn imua. (Nortio 2015.) Työn imun Hakanen ja Seppälä (n.d.) jakavat kolmeen osaan, uppoutumiseen, tarmokkuuteen ja omistautumiseen. Tarmokkuudella he tarkoitettavat energisyyttä, jolla haasteita lähetään voittamaan.

Omistautuminen sen sijaan syntyy yksilön kokiessa työnsä merkitykselliseksi, sopivan haastavaksi ja on ylpeä työn jäljestä. Uppoutuminen on työhön sukeltamista, jolloin häiriöt eivät pääse juuri vaikuttamaan tehokkuuteen ja aika kuluu hyvin. (Hakanen ja Seppälä n.d.)

Työhyvinvoinnin tilanteen määrittelyyn organisaatiossa voidaan siis tutkia objektiivisia tekijöitä, kuten sairauspoissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vuositasolla. On kuitenkin otettava huomioon myös subjektiivisempi kokemus työhyvinvoinnista esimerkiksi, miten työilmapiiri koetaan.

3.2 Työhyvinvoinnin malleja

Työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat ovat viisi askelmaiset ja työelämälähtöiset. Portaiden askeleet on täytettävä järjestyksessä alkaen alimmalta tasolta ja kiivettävä porraskerrallaan. Hänen mielestään tämä järjestys on merkittävä siksi, että edeltävän tarpeen tyydyttäminen vapauttaa voimavaroja seuraavan toteuttamiseen. (Rauramo 2012, 25.) Alla on kuvio 1, jossa esitelty porrasmalli.



Kuvio 1. Rauramon työhyvinvoinnin portaat (ks. Rauramo 2009)

Rauramon (2012, 26) mallissa ensimmäisenä askeleena on terveys, joka on hyvinvoinnin perusta. Maailman terveysjärjestön (WHO periaatteet 1946) mukaan terveys on täydellinen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila eikä vain sairauden puutetta. Rauramo (2012, 39) katsoo asiaa myös työelämän kannalta, jolloin terveys tai sen puute on rajoittava tekijä työteholle ja -kyvyille.

Liikunnalla on vaikutus terveyteen kunnon kautta ja se auttaa myös levon saantiin Rauramo (2012) toteaa. Sen tulisi olla hänen mukaansa monipuolisesti ja sopivasti raskastavaa, sekä säännöllistä ja riittävää. (Rauramo 2012, 27-28.) Samaa mieltä asiasta on työterveyslaitos (n.d.) ja he kertovat fyysisen kunnon olevan ”työväline” ja ensisijaisen tärkeä etenkin fyysisessä työssä (Elintavat ja työhyvinvointi n.d.).

Toinen osa terveyden vaalimista on ruokavalio Rauramo (2012) kirjoittaa. Hän kannattaa ravintosuositusten mukaista ja tasaista ruokailua, joka on tasapainossa energian kulutuksen kanssa. Epäterveellisten ruokailutottumusten ongelma on painonhallinta ja tarpeellisten hivenaineiden saanti. Lepo ja uni ovat ravinnon ja liikunnan lisäksi merkittäviä hän toteaa. Unen tarve on yksilökohtaista ja unen puutteen oireita on jatkuva väsymys ja ärtyneisyys, jotka vaikuttavat suoraan toimintakykyyn. Unen vajeen syyksi tässä yhteiskunnassa hän nimeää työperäisen stressin, epäsäännöllisen työajan ja ylikuormituksen. (Rauramo 2012, 29–31, 33.)

Rauramon (2012) mielestä aktiivinen toiminta, kuten ennen unta tehtävä työ estää unihygieniaa. Kuitenkaan satunnainen uni vaje ei vielä aiheuta terveyshaittoja, mutta pitkittyessään sillä on aivojen toiminnan lisäksi vaikutusta suoraan fyysiseen terveyteen. Suositus vuorokausirytmiksi on kahdeksan tuntia työtä tai opiskelua, kahdeksan tuntia vapaa-aikaa ja kahdeksan tuntia unta. Tämän lisäksi hän huomauttaa, ettei aivot fysiologisesti siedä kahdeksaa tuntia pidempiä työrupeamia. (Rauramo 2012, 32-33.)

Kuormituksen työssä Rauramo (2012) sanoo olevan välttämätöntä ja rasituksen tulisi olla monipuolista ja sopivan haastavaa. Palautumisen ja voimavarojen kulutuksen tulisi olla tasapainossa, jottei kuormitus pääse kasautumaan. Tehtävien monipuolisuus ja tauot auttavat pitämään mielen ja ruumiin vireänä, jolloin työn jälki pysyy hyvänä. (Rauramo 2012, 43.) Kuormituksesta, niin fyysisestä kuin psyykkisestä, Rauramo

(2012) ja Manka ja Manka (2016) ovat samaa mieltä. Sitä on oltava sopivasti, monipuolisesti ja se koetaan aina yksilöllisesti. Ehdotetut keinot ja vastuut johtamisen, työolojen ja osaamisen suhteen ovat saman suuntaisia.

Rauramon (2012) mallissa toisena askeleena on turvallisuus. Työn kautta katseltuna turvallisuus sisältää ruumiiseen ja mieleen kohdistuvien vaarojen lisäksi myös työn pysyvyyden ja riittävän toimeentulon. Hänen mukaansa jatkuvan luonteinen epävarmuus työn säilymisestä, toimeentulon riittävydestä, riskistä tapaturmiin tai muuhun vaaratilanteeseen ja ovat työn tehoa heikentävää. (Rauramo 2012, 69–70.)

Työelämän jatkuva kehittyminen tai muutos on siirtänyt työturvallisuuden ristiriitosten ja riskien hallinnaksi Rauramo (2012) huomauttaa. Turvallisuus toteutuessaan luo edellytyksiä organisaation keskeyttömälle ydintyölle. Muutoksesta organisaatiossa aiheutuvaa turvallisuusvajetta voidaan helpottaa vuorovaikutuksella ja selkeästi viestitetyllä visiolla ja koko työvoiman osallistamisella muutoksen suunnitteluun sekä implementointiin. (Rauramo 2012, 70–71, 95.)

Työhön ominaisesti liittyvät tekijät, esimerkiksi työasennot, näyttöpäätetyö ja erilaiset olosuhteet tekijät kuten meteli ja sisäilma, on otettava huomioon turvallisuutta suunniteltaessa ja vaaroja tunnistettaessa Rauramo (2012) korostaa. Paikka, jossa työ tapahtuu, on kunnollisena ja asian mukaisesti toteutettuna mahdollistava tekijä laadukkaalle työlle. (Rauramo 2012, 76, 78.) Rauramon (2012) mukaan ympäristön ohessa toinen riski on kollegat. Aiemmin sosiaalisen pääoman osiossa tarkasteltuja asioita voidaan tarkastella turvallisuuden osana. Hänen mielestään turvallisen työympäristön edellytyksiä on tasa-arvo, vuorovaikutus, positiivisuus ja kannustus. (Rauramo 2012, 86.)

Ilmapiiirekijöihin liittyy myös voimakkaasti luottamus niin vertikaalisesti kuin horisontaalisesti. TTK, eli työturvallisuuskeskus (Luottamuksen rakentaminen työyhteisönvuorovaikutuksessa n.d.) määrittelee luottamuksen osaksi sosiaalista pääomaa juuri turvallisuuden ulottuvuuden kautta. Heidän mukaansa se tuo mukanaan myös vastuullisuutta, mikä puolestaan vaikuttaa tuloksellisuuteen. (Luottamuksen rakenta-

minen työyhteisönvuorovaikutuksessa n.d., 3–4.) Rauramo (2012) painottaa esimiehen roolia ja yhteisön kulttuuria vastuun kantajina luottamuksen ilmapiirin syntymiseen ja ylläpitoon. Luottamuksen puute ei ole este työn toteutumiselle, mutta sitoutumista ei synny tällaiseen yritykseen. Sanojen ja tekojen yhtenemisalueella on luottamus. (Rauramo 2012, 98.)

Työhyvinvoinnin porrasmallissa kolmantena oleva yhteisöllisyys on voimavara Rauramon (2012) mukaan. Yhteenkuuluvuutta ja vuorovaikutusta yksilöiden välillä kutsutaan yhteisöksi ja toiminalliseksi se tulee, kun on selkeät ja yhteiset tavoitteet. Hänen mukaansa yhteisöt ja vuorovaikutukseen altistuminen on luonnollista, koska yksilöllä on tarve hyväksyntään ja tarpeellisuuden tunteeseen. Yksilön osalta itsetunto muokkautuu yhteisöissä. (Rauramo 2012, 104-105.)

Yhteisö on yksilön sekä yrityksen voimavara Rauramo (2012) kertoo. Myös suhteet ja vuorovaikutus vertaisten ja esimiesten välillä muodostavat hyvinvointia motivaation kautta. Työyhteisöissä annettu rakentava ja positiivinen keskustelu, eli sosiaalinen tuki, päästää yksilön olemaan kaikki mitä voi olla työlleen ja yhteisölleen. Tuella on hänen mukaansa merkitys stressiä lievittävä tekijänä. (Rauramo 2012, 104.)

Lisääntyvä luottamus, joka on turvallisuuden lisäksi osa yhteisöllisyyttä ja se pääsee esiin kasvavana vuorovaikutuksen määränä Rauramo (2012) nostaa esille. Osana lisääntyvää keskustelua hänen mukaansa syntyy mahdollisuus ja rohkeus kertoa mieltänsä myös kehittämistä vaativista asioista ja kuten myös luottamuksesta turvallisuuden askeleella mainittu myös tekojen ja sanojen välillä on oltava yhteys. (Rauramo 2012, 106.)

Ilmapiiriä Rauramo (2012) kuvaa ”havaintojen summaksi”, eli se on subjektiivisten kokemusten käsitykset yhteisössä ja näin yhteisön sisällä voi olla useampi koettu ilmapiiri. Ilmapiiriä määrittää sen rakenne, vastuu, kokemus haasteista voimavarojen suhteen, palkitseminen, sosiaalinen tuki ja se kuinka riidat ratkaistaan. Ilmapiiri ja sen kehittäminen on koko yhteisön asia ja aivan kuten aina luottamuksessa toteutus ja asioihin puuttuminen synnyttää yhteisöön turvaa, josta syntyy lisää luottamusta ja

sieltä lopulta parannetaan hyvinvointia tuloksellisuutta unohtamatta. (Rauramo 2012, 107, 109.)

Myös yhteisöllisyyden portaaseen liittyy sosiaalinen pääoma, joka on saman tapainen kuin Mankan ja Mankan (2016, 132–134) kertomana. Äskeiseen Rauramo (2012) lisää monimuotoisuuden ja käsittelee sitä voimavaran tavoin. Erilaisuus organisaatiossa voi tuoda kykyä ymmärtää eri asiakkaiden tarpeita, helpottaa rekrytointia paremman imagon kautta, lisää innovointia ja tuo hyvinvointia yhteisön jäsenille. Hän myös huomauttaa että, tasa-arvo ei ole synonyymi samalla tavalla kohtelulle. Yksilö tulee kohdata yksilönä, jonka erilaiset vahvuudet ja ominaisuudet sallitaan ja niitä pidetään arvossaan. (Rauramo 2012, 112–113.)

Organisaatiokulttuuri termin Rauramo (2012) määrittelee sosiaalisesti kokonaisuudeksi, jossa näkyy yhteiset arvot, joiden perusteella kaikilla on tiedossa mitä tehdään ja miten. Arvojen tarkoitus tässä kontekstissa on saada yksilö toimimaan halutulla tavalla. Arvot vaikuttavat ympäristöön ja päinvastoin. Hyvinvointiin arvot ja kulttuuri vaikuttavat siten että yksilön on voitava sitoutua organisaation arvoihin. Tämän lisäksi arvojen tulisi oikeasti näkyä työssä ja kollegojen kesken käydyssä vuorovaikutuksessa, jotta ne olisivat aitoja arvoja. Arvoja hän kuvaa myös menestystekijäksi, eteenkin jos saadaan arvot tuotua käytäntöön kilpailuetuna. (Rauramo 2012, 133.)

Työhyvinvoinnin neljäntenä portaana Rauramon (2012) mallin mukaan on arvostus, joka on jaettuna ylempään, itsestä lähtevään, ja alempaan, ulkopuolelta saatuun. Ylemmän arvostuksen tarpeen ominaisuuksia on esimerkiksi itseluottamus, osaamiseen luottaminen ja vapausvalintoihin. Sosiaalisen arvostuksen osia taas ovat huomio ja kunnioitus. Alempi on hänen mukaansa helpommin haavoittuva, kuin ylempi arvostus. Kohdattu arvostus säilyttää ja kehittää itsetuntoa, mutta itsearvostus voi rajoittaa koettua ja vastaanotettua ulkopuolista arvostusta. (Rauramo 2012, 123–124.) Nummelin (2008, 125) sanoo arvostuksen ja oikeudenmukaisuuden korreloivan ihmisläheisyyden ja henkilöstöhallinnollisten keinojen kautta koettuun työhyvinvointiin.

Työn mielekkyys on subjektiivista ja siihen vaikuttaa työn ominaisuudet, kuten olosuhteet Rauramo (2012) nostaa esille. Optimaaliseksi tilanteeksi hän kuvaa työtä, jossa kohtaavat oletukset ja arvot yrityksen ja työntekijän välillä. (Rauramo 2012, 126.) Koettuun mielekkyyteen liittyviä edellytyksiä voidaan jakaa seuraavalla sivulla olevan kuvion 2 mukaisesti.

Edellytys tai työn ominaisuus	Käsitteen avaus
Sosiaalinen merkityksellisyys	Tehty työ koetaan hyödylliseksi muille, esimerkiksi yhteisölle tai yhteiskunnalle.
Moraalinen perusteiden hyväksyttävyyden	Työn keinot ja päämäärä ovat eettisiä ja moraalin hyväksyttäviä.
Tuloksellisuus	Mukava työ, jossa yksilön tieto ja taito pääsee esille päämäärän tavoittelussa.
Itsenäisyys ja itsemääräämismahdollisuus	Osaaminen tulee käyttöön ja työntekijä saa käyttää sitä itsenäisiin päätöksiin.
Ulkopuolinen arvostus	Työhön käytetyt taidot saavat ansaitsemansa kehuja ja palkkion.
Positiivinen vuorovaikutus	Työssä sosiaalisuus on mahdollista ja mielenkiintoista.

Kuvio 2. Omin sanoin Rauramon luettelo mielekkyyteen vaikuttavista ominaisuuksista työssä (ks. Rauramo 2012, 127)

Arvostusta osoitetaan yhteisössä vuorovaikutuksen kautta Rauramo (2012) toteaa. Positiivinen avoimuus ja keskusteluyhteys ovat menestyksen merkkejä yrityksissä. Ajatusten vaihdon määrän hän kertoo olevan suurempaa menestyksekkäissä yhteisöissä. Keskustelun lisäksi on huomioitava myös laatu. Hänen mukaansa vuorovaikutustaitoja on muun muassa kuuntelu, kysyminen, positiivinen viestintä ja kyky saada esiin myös hiljaisten mielipiteet. Kuuntelemisella myös vähennetään riskiä väärinkäsitteisiin ja päästään ymmärtämään toisten kantoja asioihin. (Rauramo 2012, 128–129.)

Arvostuksen kautta johtaminen on tarkoituksellista toimintaa ja valtaa suhteessa ihmisiin Rauramo (2012) korostaa. Vertikaalisen lisäksi se voilla horisontaalista, esimerkiksi asiantuntemuksen kautta. Jaettuna valta on hänen mukaansa parhaimmillaan. Vertikaalisten valtasuhteiden tulisi olla tasa-arvoista, eikä tasapäistävä. Arvostuksenkin kannalta vuorovaikutuksessa yksilö on yksilö. (Rauramo 2012, 130.)

Rakentava palaute on hyvinvointia ja tulosta parantavaa toteaa Rauramo (2012). Oikein annettu palaute tekee mahdolliseksi välttää virheitä jatkossa, sekä punnita omaa suoritusta. Positiivisella palautteella saadaan aikaan tunne onnistumisesta, mikä kehittää yksilön voimavaroja. Jos palautetta ei anneta tai se on jatkuvasti huonoa, yksilö voi pitää työpanostaan yhdentekeväenä tai työn jälkeä huonona. Tämä vaikuttaa negatiivisesti koettuun hyvinvointiin. (Rauramo 2012, 130.) Tämä on samankaltainen voimavara kuin optimismi Mankan ja Mankan (2016, 164) mukaan.

Työhyvinvoinnin portaiden viides ja samalla ylin askelma on osaaminen ja Rauramon (2012) mielestä oleellinen kilpailutekijä kaikilla tasoilla yksilöstä yhteiskuntaan. Oppiminen ei ole pelkästään koulutusta, vaan myös yhteisöissä tapahtuvaa työn kautta oppimista ja ei vain informaation käsittelyä vaan tuottamista. Oppimiselle on myös tärkeää motivaation ylläpito (Rauramo 2012, 145–146, 151).

Osaamisen johtamisessa on kyse mahdollisuuden ja edellytyksien tuottamisesta Rauramo (2012) korostaa. Osaamisenkulttuurin tulisi tukea tiedon ja taidon jakoa unohtamatta täysin uuden osaamisen kerryttämistä. (Rauramo 2012, 147.) Eräänlaisena ääriesimerkkinä mainittakoon 3M yritys, jossa työntekijät saavat käyttää viikkotyöaikansa omien ideoidensa kehittämiseen Baldwin (2012) kertoo. Tätä kautta yritykseen on syntynyt kulttuuri, jossa innovaatiota saadaan kaikilta osaamisen tasoilta, eikä epäonnistumista tarvitse pelätä. Voidaankin sanoa, että tällä innovaatiojohtamisella on saatu itsensä toteuttamisen mahdollisuus ja sitä kautta osaamista ja kilpailukykyä yritykselle. (Baldwin 2012.) Rauramon (2012, 152) mukaan yritysten on saatava resurssit, eli voimavarat, ja hiljainen tieto jaettua ympäri yhteisön.

Osaaminen ei ole pysyvä tila, vaan maailman ja toimintaympäristön muuttumisen mukana osaamisen on muututtava, kuten on todennut Rauramo (2012) ja Kananen (2011). Heidän mukaansa koulutus harvoin tuottaa täysin valmiita työmarkkinakelpoisia tekijöitä, vaan tärkeämpää on oikea tiedon soveltaminen tehtävä tasolla. Soveltamaan pääsee ja eniten oppia tarjoaa käytännön työ. (Kananen 2011, 145; Rauramo 2012, 152.) Sama ennakkointi koskee oppimista työssä, jossa tulisi panostaa yli pelkkien puutteiden paikkaamisen Rauramo (2012) toteaa. Eikä oppiminen saisi jäädä pelkästään yksilön tasolle, vaan koko yhteisön tulisi elää ajassa. (Rauramo 2012, 146–147.)

Rauramon (2012) mukaan on kriittistä nähdä ja tietää organisaation todellinen päämäärä ja ydintehtävä kaikilla tasoilla johtajasta harjoittelijaan. Tämä auttaa yksilöä tekemään häneltä vaadittu ja ymmärtämään oman työnsä merkitys. Merkitys on työn mielekkyyden ja motivaation kannalta tärkeää. (Rauramo 2012, 147–148.) Nummelinin (2008, 36) mukaan motivaation omaava henkilö haluaa päästä maaliin työtehtävissään ja motivaatio itsessään vaikuttaa siihen, kuinka työntekijä kokee ympäristön ja hallitsee työtään. Nämä asiat siis tarkoittavat, että motivaatio vaikuttaa yksilön työn hallintaan ja työn hallinta organisaatiosta päin vaikuttaa motivaatioon. Motivaatio myös ohjaa oppimista tiettyihin asioihin mielenkiinnon perusteella Rauramo (2012) kertoo. Hänen sanoin: ”Työ, joka on työntekijän kannalta sopivan haastavaa, tarjoaa oppimiskokemuksia, oivalluksia ja aikaansaamisen tunteita, edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja taas kehittymistä”. Hän kääntää asian myös toisin päin, jolloin motivaatio itsessään on resurssi, joka mahdollistaa uuden oppimista. (Rauramo 2012, 153, 156.)

Yksilö voi kohdata kuitenkin oppimisen ilon lisäksi myös ähkyä, kun tietoa tulee eri aiheisiin ja erilaisiin tarkoituksiin kertoo Koski Ylen ohjelmassa Jatkuva tiedon tulva aiheuttaa infoähkyä (2010). Hän kertoi Ylelle, että liian hektisen informaation ympäristössä, jossa yksilö joutuu jatkuvasti vaihtelevaan eritehtävien kanssa ja syntyy infoähky. Tällöin joudutaan kohdistamaan ajatukset jatkuvasti uuteen tehtävään ja palauttamaan mieleen siihen liittyvät asiat. Jäljelle jää kokemus, siitä ettei ole saanut oikeastaan mitään luotua, vaan ainoastaan otettua vastaan ja uudelleen orientoiduttua. (Jatkuva tiedon tulva aiheuttaa infoähkyä 2010.)

Työn vaatimusten ja hallinnan malli

Työn vaatimusten ja hallinnan mallissa, jonka esittelee Manka ja Manka (2016), mukaan työ voi olla joko passiivista tai aktiivista. Aktiivinen työ kuormittaa riittävästi psykologisesti ja mahdollistaa päätöksen teon. Passiivinen työ taas kuluttaa voimavaroja. (Manka & Manka 2016, 65.) Nummelinin (2008) mukaan rasituksessa pitää huomioida sen laatu ja että määrä (Nummelin 2008, 69). Tästä siis Nummelin (2008) sekä Manka ja Manka (2016) ovat samoilla linjoilla. Työn vaatimusten ja hallinnan mallissa Manka ja Manka (2016) tunnistaa myös sen, että työ joko luo positiivista tai negatiivista rasitusta. Kyseessä on sopivan ja liiallisen rasituksen raja. Sopivassa rasituksessa työntekijällä on mahdollisuus kehittyä, kun taas liiallinen rasitus aiheuttaa haittoja

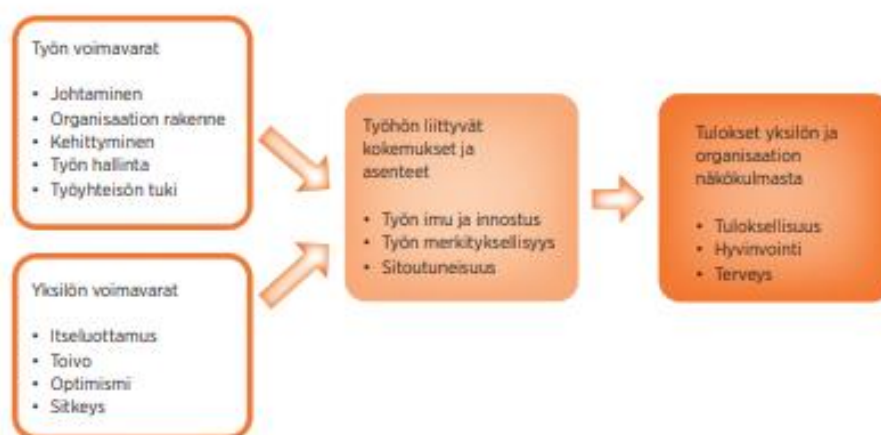
kuten lamaantumista. (Manka & Manka 2016, 65.) Nummelin (2008, 69) korostaa sopivan stressin olevan suhteessa vaikuttamismahdollisuuksiin työssä.

Työn vaatimusten ja hallinnan malli on niin sanottu ärsyke-reaktio-malli kertoo Manka ja Manka (2016). Malli ottaa huomioon itsessään vain pahoinvointia aiheuttavat tekijät ja pyrkii niiden poistoon. Työhyvinvointi, kuten todettu, on enemmän kuin haittatekijöiden tai pahoinvoinnin oireiden puutetta. (Manka & Manka 2016, 68.)

Mankan ja Mankan (2016) mukaan hyvinvointia tuovat työlähtöiset tekijät yhdessä henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta luovat työn imua. Työn imu taas antaa mahdollisuuden luovuudelle, aloitteisuudelle ja innostukselle. (Manka & Manka 2016, 69.) Hakasen ja Seppälän (Hakanen & Seppälä n.d.) mukaan tämä edesauttaa myös hyvinvointia työntekijän kohdalla, mahdollistaa hyvää työsuoritusta ja sitä kautta parantaa organisaation tulos mahdollisuuksia, sekä edesauttaa omatoimisuutta ja uudistusideoiden syntyä.

Voimavaramalli

Christensenin (2009, 14) voimavaramalli lähtee siitä, että työssä koetut positiiviset tapahtumat työperäisten ja yksilöistä syntyvien resurssien kautta ovat syy-seuraussuhteessa tuloksiin. Alla olevassa kuviossa 3 on yhteenveto Christensenin (2009, 14) positiivista tekijöistä työssä.



Kuvio 3. Christensenin voimavaramalli (ks. Christensen 2009, 14)

Tässä mallissa on Cristensen (2009) jaotellut organisaation vastuulla olevat tekijät ja yksilön omat ominaisuudet, jotka vaikuttavat työntekijän stressin sietoon ja auttavat

saavuttamaan työn imua. Näissä liittyy myös vuorovaikutus, josta vastaavat sekä yksilö että yhteisö. Johtaminen, esimerkiksi esimiestyö, ja työyhteisön tuki, niin vertaisilta kuin esimiehiltä, ovat osa tätä vuorovaikutusta. Yhteen toimimisen onnistumiseen vaaditaan osallistumista myös yksilöltä itseltään hänen voimavarojensa pohjalta. (Christensen 2009, 14.)

Edellisen kappaleen viestin tiivistää hyvin Mankan ja Mankan (2016, 71) sanat: ”Positiivisten tunteiden ylijäämä rakentaa persoonallisia voimavaroja ja suojelee hyvinvointia”. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, kun yksilö saa tukea yhteisöltä, niin vertaisilta kuin esimiehiltä, ja kokee voivansa vaikuttaa työhönsä, joka on mielekästä, riittävän haastavaa ja antaa onnistumisen tunnetta, jonka avulla hän selviää jatkossa entistä suuremmista haasteista.

Alla olevassa kuviossa 4 voimavaroihin pohjautuva malli, jota Manka ja Manka (2016) käyttää kuvaamaan hyvinvointia organisaatio kulttuurin ja toimintatapojen kautta. Mallissa näkyy kuinka yksilö suodattaa organisaation osatekijöitä omien asenteidensa läpi. (Manka & Manka 2016, 76–77.) Tämä on linjassa Christensenin (2009, 14) mallin kanssa, sillä molemmissa tunnustetaan yksilö tekijänä kokemuksen laatuun.



Kuvio 4. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka & Manka 2016, 76)

Otsikoiden Organisaatio ja Työ alla olevia kokonaisuuksia Manka ja Manka (2016) kutsuvat rakennepääomaksi. Heidän mukaansa Ryhmähenki ja Esimies otsikot kuuluvat sosiaaliseen pääomaan. Yksilö otsikossa elämänhallinta ja kasvumotivaatio ovat yhdessä psykologista pääomaa ja terveys, sekä fyysinen kunto oma osatekijänsä. Yksilön kunto, niin fyysinen kuin psykologinen vaikuttavat siihen, kuinka ihminen voi kokea työhyvinvoinnin. (Manka & Manka 2016, 76.)

Organisaation osalta hyvinvoinnin toteutumisen vuoksi on huomioitava tavoitteellisuus, rakenteen joustavuus, turvallisuus ja jatkuva oppiminen tai kehittyminen Manka ja Manka (2016) korostaa. Heidän mukaansa tavoitteellisuuden toteutumisen vuoksi organisaation tulevaisuudesta on oltava visio. Sen tulisi olla selkeä ja sille pitää olla myös strategia, jota toteutetaan. He myös kannustavat tekemään tämän strategian mahdollisimman laajasti koko organisaation kanssa, jotta työntekijä kokee vaikuttamismahdollisuuksia, on oikeasti perillä siitä ja on motivoituneempi toteuttamaan strategiaa. (Manka & Manka 2016, 80–81.)

Joustava rakenne on parempi vaihtoehto hierarkiselle johtamisen mallille Mankan ja Mankan (2016) mielestä. Jouston ominaisuuksia ovat tässä tapauksessa toiminnan muokkautuvuus, koko henkilöstön osallistaminen ja luottamus. Näillä keinoilla voidaan heidän mielestään nopeammin reagoida esimerkiksi asiakkaiden tarpeiden muutokseen. Yksilön hyvinvointiin jousto vaikuttaa muun muassa sen kautta, että työntekijä voi tehdä päätöksiä omaan työhönsä liittyen, eli työn ja elämänhallinnan vaikuttamismahdollisuudet ja luottamus tehtyihin päätöksiin. Tämän lisäksi heidän mukaansa työntekijällä tulisi olla mahdollisuus saada tietoa päätöksiensä tueksi. (Manka & Manka 2016, 87.) Esimerkkinä Nokiaa käyttäen Haataja (2018) sanoo, että heillä oli tapana kysyä henkilöltä, joka osaa, eikä siltä, joka päättää (Dokumenttiprojekti: Nokia Mobile 2018). Tämä siis edellyttää luottamusta esimiesten ja alaisten välillä molemmin suuntaisesti ja mahdollisuuksia sisäisessä kulttuurissa vaikuttaa siihen, miten tehdään. Tämä tilanne vaatii myös sen, että työntekijä tietää mitä ollaan tekemässä ja mitkä ovat tavoitteet, joihin omilla päätöksillä ja ideoilla tähdätään.

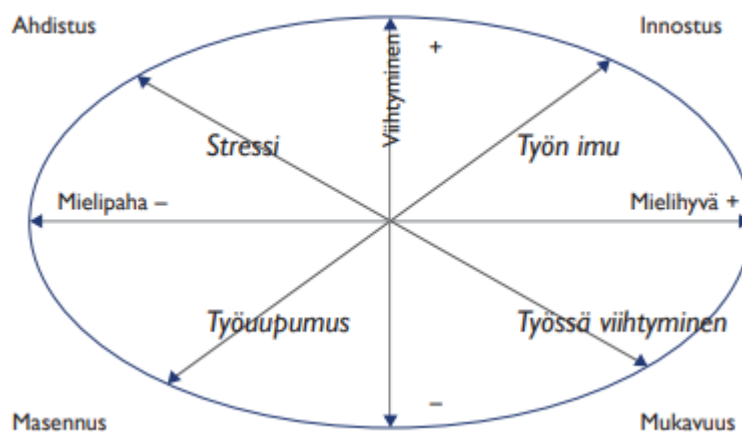
Kireä ilmapiiri ja aikataulu, sekä liiallinen henkinen kuormitus hidastavat tai estävät oppimista niin yksilön kuin organisaation tasolla Manka ja Manka (2016) huomauttaa. He perään kuuluttavat sopivaa työtahtia, jossa yhteisön jäsenten on mahdollista

vaihtaa ajatuksia työaikana. Tämä edistää kokemustiedon välittämistä. (Manka & Manka 2016, 88.)

Turvallinen toimintaympäristö on jo lakien säätelyn piirissä, sillä työnantajalla on oltava työsuojelun toimintasuunnitelma, jossa haitat ehkäistään (Työturvallisuuslaki 738/2002, §9). Mankan ja Mankan (2016, 90) mukaan fyysinen työympäristö on eräänlainen pohja, jonka on oltava kunnossa ennen kuin kannattaa lähteä parantamaan toisia hyvinvoinnin osa-alueita.

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli

Tässä mallissa on neljä osaa: työn imu, viihtyminen työssä, stressi ja työuupumus. Alla olevassa kuviossa 5 tavoitealue, johon työntekijän pitäisi kokea sijoittuvansa, on yläoikealla. Tähän osa-alueeseen Manka ja Manka (2016, 109) liittävät sanat tarmokkuus, eli energisyys, sinnikkyys ja panostuksen halu, omistautuminen, eli työn merkityksen kokemus, ammatillinen ylpeys ja innostuminen, sekä uppoutuminen, eli paneutuminen ja syvä keskittyminen.



Kuvio 5. Henkilökohtaisen hyvinvoinnin malli (Manka & Manka 2016, 109)

X-akseli on vaikuttavampi kuin y-akseli kertoo Manka ja Manka (2016). X-akseli kuvaa mielihyvän ja mielihäiden kokemusta, joka on yleensä tulkittu työtyytyväisyytenä tai tyytymättömyytenä. Y-akseli auttaa kuvaamaan yksilön virittyneisyyttä. (Manka & Manka 2016, 109.)

Työn imun alue, eli mihin tilaan työntekijät olisi hyvä saada, tuo sitoutuneisuutta työhön, motivoi antamaan parhaan mahdollisen työtuloksen ja aktivoi työympäristöä sekä yksilöä Manka ja Manka (2016) nostaa esille. Viihtymisen osa ellipsiä, eli oikealla alhaalla, kuvaa tilaa, jossa työntekijä selviää tehtävistään hyvin, saa mahdollisuuden oppia ja palautuu hyvin työn aiheuttamasta rasituksesta. Siellä ei kuitenkaan koeta riittävästi haasteita. Heidän mukaansa kuitenkin ei ole mahdollista olla jatkuvasti tuossa oikean yläkulman flow-tilassa. (Manka & Manka 2016, 109–110.) Tällöin tavoite on saada työntekijä kokemaan viihtyvyyttä ja ikään kuin aaltoilemaan viihtymisen ja työn imun välillä, kuten myös aiemman mallin kohdalla, yksilö ehtii aikataulunsa vuoksi ajattelemaan ja oppimaan tehokkaan työn teon välissä.

Vasemmalla ylhäällä kuviossa on stressin alue. Sopiva määrä lyhyt kestoisesti on hyödyllistä, sillä kun on suoritusta parantava vaikutus (Manka & Manka 2016, 110; Puuronen & Talvitie). Pitkittyessään kuitenkin stressi aiheuttaa työtehon laskua esimerkiksi virheiden vuoksi, haittaa palautumista ja myöskään uuden luomiselle ei jää kovassa kiireessä aikaa (Manka & Manka 2016, 110). Vasemmalla alhaalla ellipsikuviossa on tämä työuupumuksen alue. Mankan ja Mankan (2016) mukaan tilanne, jossa työlle annettu aika, työhön panostettu oma tieto ja taito, sekä muut uhraukset eivät tuo palkkiota on pitkään jatkuessaan potentiaalinen uupumuksen tuottaja. Palkkioksi hän laskee esimerkiksi urakehityksen. (Manka & Manka 2016, 110.) Aholan, Tuiskun ja Rossin (Ahola, Tuisku & Rossi 2015) mukaan työuupumuksen oireita on esimerkiksi kynninen asenne, jatkuva vallitseva väsymyksen tunne ja heikko tai heikentynyt ammatti-itsetunto.

3.3 Pääomat ja stressi

Sosiaalinen pääoma – Johtaminen

Sosiaalinen pääoma toimii voimavarana niin yksilölle kuin yhteisölle luottamuksen, verkostoitumisen ja vastavuoroisuuden kautta Manka ja Manka (2016) toteaa. Pääomaa muodostuu vuorovaikutuksesta yhteisön jäsenten välillä ja johtamisesta. Hyötynä tästä syntyy eräänlainen kilpi stressihaittojen oireita torjumaan. (Manka & Manka 2016, 132–134.) Tämä on linjassa Christensenin (2009) voimavaramallin kanssa. Yhteisöjen ryhmäytyminen pienryhmiin organisaation sisällä voi aiheuttaa

ongelmia, esimerkiksi kiusaamisena Manka ja Manka (2016) kertoo. Hyvinvointia käsitellessä on siis huomioitava sosiaalisen pääoman kasvun lisäksi myös sen laatu. (Manka & Manka 2016, 132.)

Sosiaalisen pääoman kahtena osana tutkimuksessaan esittelee Oksanen (2009). Horisontaalinen sosiaalinen pääoma kuvaa saman tason työntekijöiden vuorovaikutusta. Vertikaalinen sosiaalinen pääoma on taas alainen-esimies näkökulmasta. Hänen tutkimuksessaan vertikaaliseen liitettiin kysymys luottamuksesta esimieheen, esimiehen osoittamasta kohtelusta huomaavaisuuden kautta ja esimiehen kunnioitukseen alaisen oikeuksista. Horisontaalista ulottuvuutta mitattiin taas kysymyksen kuten, kuinka kollegat pitävät toiset ajan tasalla työasioissa, onko yhdessä tekemisen ilmapiiri, toisten hyväksyntä ja yhteistyö ideoiden suhteen. (Oksanen 2009, 51–52.)

Hyvän johtamisen merkeiksi Manka ja Manka (2016) nostaa vuorovaikutuksen, vastuun jaon ja työntekijöiden kohtaamisen yksilöinä. Ydintyön mahdollistaminen työolojen ja käytettävien resurssien muodossa ovat pohja toiminnalle, mutta hyvän tuloksen saamiseksi esimiesten tulisi saada työntekijät tuntemaan itsensä aikaansaaviksi, tärkeiksi ja motivoitua yhteisten tavoitteiden taakse. He suosittelevat autonomiaa työntekijöille, eli jaettua tai aitoa johtamista. (Manka & Manka 2016, 135–137.)

Huono laatuinen sosiaalisen pääoman esiintymismuoto voi olla työpaikka kiusaaminen korostaa Manka ja Manka (2016). Heidän mukaansa työpaikkakiusaaminen on toimintaa, joka on ristiriidassa hyvinvoinnin kanssa. Jos siis työltä viedään arvostus mitätöimällä, joko yksilöä tai tämän työsuoritusta, on kyse kiusaamisesta. Myös eristäminen yhteisön kuppikuntien ulkopuolelle tai sanojen väärin käyttö täyttää tämän kriteerin. Samalla kannalla on myös Työturvallisuuskeskus sivulla työpaikkakiusaaminen (n.d.). (Manka & Manka 2016, 149–150, Työpaikkakiusaaminen n.d.)

Työpaikkakiusaamisen Manka ja Manka (2016) jakavat avoimeen ja piilevään. Avoimestakaan ei aina ole helppo puhua ja tieto siitä ei välttämättä etene toimijalle, joka voisi asiaan puuttua. (Manka & Manka 2016, 149–150.) Seuraavalla sivulla edellä mainittu jako piilevään ja avoimeen kiusaamiseen kuviossa 6.

Avoin kiusaaminen tai henkinen väkivalta	Piilevä kiusaaminen tai henkinen väkivalta
Toistuva arvostelu Fyysisen väkivallan uhka tai muu uhkailu Väheksyntä ja mitätöinti Yksilön ominaisuuksien arvostelu Loukkaava puhe ja juorut Tiedon pimitys ja työn vaikeuttaminen Seksuaalinen ahdistelu	Puhumattomuus tai huomioimattomuus Painostus Aliarviointi Selkään puukotus, esimerkiksi oman edun tavoittelu toisen kustannuksella

Kuvio 6. Piilevä ja avoin kiusaaminen (ks. Manka & Manka, 149–150)

Kuten yllä näkyy, näillä on myös yhteisiä piirteitä, esimerkiksi puhumattomuuden ja tiedon pimittämisen tai aliarvioinnin ja mitätöinnin välillä. Tässä tulee huomioida, että myös avoimen alle asetettu toiminta voi jäädä huomaamatta. Lähtökohtaisesti johtamiseen liittyvä toiminta, esimerkiksi palaute, ei täytä kiusaamisen kriteeriä, vaikka se olisi toistuvaa Manka ja Manka (2016) korostaa. Työnjohtamisena tapahtuva toiminta, ei kuitenkaan pois sulje sitä mahdollisuutta, että esimies mahdollisesti syyllistyy tähän. (Manka & Manka 2016, 149–151.) Mankan ja Mankan (2016, 151) sanoin ”Se muuttuu tuottamukseksi silloin, kun tälle ei-toivottavalle käyttäytymiselle olisi olemassa muitakin, kypsempää vaihtoehtoja”.

Psykologinen pääoma

Kuviossa 3 esitelty yksilön osuus voimavaroista on terveys ja fyysinen kunto yhdessä psykologisen pääoman kanssa. Psykologiseen pääomaan Manka ja Manka (2016) liittää kysymyksen siitä kuka yksilö on ja kuka hän voi olla. Tämän lisäksi he kuvaavat ilmiötä jakamalla sen neljään osaan, jotka näkyvät seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 7. (Manka & Manka 2016, 159.)

Itseluottamus	Toiveikkuus
Optimismi	Sitkeys

Kuvio 7. Yksilön psykologinen pääoma (Manka & Manka 2016, 159).

Itseluottamuksen osatekijöinä toimii yksilön tietoiset resurssit, tehtävästä suoriutumisen usko ja oma motivoitumiskyky Mankan ja Mankan (2016) kertomana. Nämä vaikuttavat työsuorituksiin korkeampina tavoitteina ja kykynä kohdata haasteet. He myös liittävät tähän motivaation hallinnan tunteen kautta, jos siis yksilö kokee hallitsevansa tilanteen, on kokemus motivoiva. (Manka & Manka 2016, 161.)

Toiveikkuuden Manka ja Manka (2016) liittää sitoutuvan tavoitteiden asetteluun ja saavuttamiseen. Heidän mukaansa korkean toiveikkuuden omaava henkilö on itsenäinen ja voi kärsiä autoritäärisessä yhteisössä. Ylempänä hallinnan tunne siirtyi motivaatioksi itseluottamuksen kautta, mutta henkilökohtainen työn hallinta myös lisää toiveikkuutta. (Manka & Manka 2016, 163.)

Optimismi psykologisessa pääomassa on pessimismin vastakappale, kertoo Manka ja Manka (2016). Heidän mukaansa optimistinen yksilö uskoo tulevan ajan tuovan hyviä asioita. Pääomassa sen ominaisuutena korostuu joustavuus ja realismi. He myös arvioivat, että ajatusmallien erot pessimistin ja optimistin välillä vaikuttavat suoritukseen. Optimistille kertyy lisää positiivisia kokemuksia ja päin vastoin. (Manka & Manka 2016, 164.) Optimisti-pessimisti-akseli siis vaikuttaa ja selittää sitä, kuinka yksilö suhtautuu haasteisiin.

Optimistin ja pessimistin onnistumisiin ja epäonnistumisiin liittyvät selitykset ovat myös peilikuvia toisistaan Manka ja Manka (2016) nostaa esille. Optimistilla onnistuminen johtuu hänestä ja epäonnistuminen ulkoisista tekijöistä, pessimisti toimii päin vastoin selittäessään tilanteita. He nostavat myös esille ulkopuolisen toimijan mahdollisuuden vaikuttaa henkilöön, joka asenteensa vuoksi laittaa aina leuan rintaan ja sitten lähtee kohti uusia pettymyksiä. Analyysi tapahtuneesta ja kannustaminen ovat

oppimismahdollisuus ja keino päästä irti negatiivisesta kierteestä. (Manka & Manka 2016, 165–166.)

Sitkeys on yksilön kykyä joustaa ja olla lannistumaton Manka ja Manka (2016) toteaa. Tämä käsite ei kuitenkaan ole heidän mukaansa synonyymi sanoille jäykkyys tai järkyttämättömyys vaan enemmän sopeutuvuus ja kyky muokkautua. (Manka & Manka 2016, 167.)

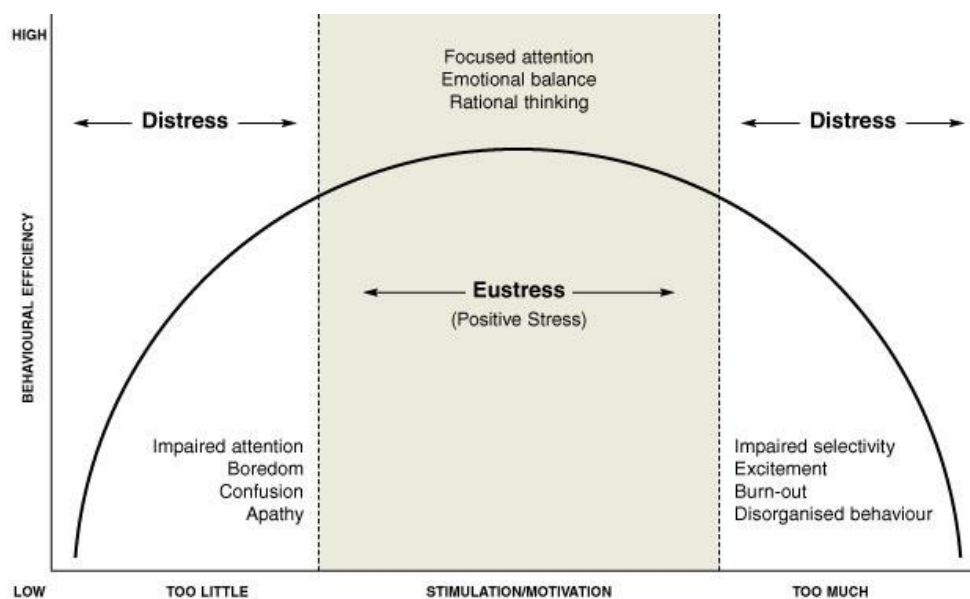
Stressi ja eustressi

Stressillä on haittansa lisäksi myös hyötynsä. Työ ei saa olla liian helppoa, sillä ihminen vaatii räsitusta monipuolisesti ollakseen terve korostaa Rauramo (2012). Ilmeinen esimerkki on lihakset, jotka käyttämättömänä kärsivät, mutta sama koskee myös aivoja. (Rauramo 2012, 43.) Työn aiheuttama positiivinen stressi syntyy mahdollisuuksista saada aikaan ja oppia kertoo Manka ja Manka (2016). Positiivisen stressin he sanovat olevan psykologisesti terveellistä. (Manka & Manka 2016, 175.) Stressi pitää meidät vastuullisina teoistamme arvelee Grippo (2016). Hän kuvaa positiivista stressiä motivoivaksi voimaksi ja itsesuojeluvaiston osaksi kuvaa. (Grippo 2016)

Kasautunut, pitkittynyt tai liian voimakas kerta altistus ovat kuitenkin terveydelle haitallisia stressin muotoja (Rauramo 2012, 43). Manka ja Manka (2016, 174) kertoo työhyvinvointia estävästä paineesta, jolla heidän mukaansa on vaikutusta eteenkin tyytymättömyyteen. Yksilöt kokevat eri stressitilanteet eri tavoin Rauramo (2012) huomauttaa. Yhden yksilön kokemana tilanne voi olla liiallista räsitusta, kun toiselle se on motivaatiotekijä. (Rauramo 2012, 44.)

Stressin hyödyllisiä puolia nostaa esille myös Manka ja Manka (2016). Näitä on muun muassa työn kuormittavuus, jonka on oltava kuitenkin yksilölle sopivaa. Toinen on lisävastuu, joka on yksilön osaamisen rajoissa ja tuettuna muun muassa sosiaalisesti ja esimies työllä, sekä tarvittaessa lisäkoulutuksella tai paremmalla perehdytyksellä. Myös aikapaineet ja jopa tiukaksi asetetut aikarajat ovat eduksi yksilölle. Näiden lisäksi vielä esimerkkejä on työn monipuolisuus ja merkitykselliset selkeästi esitetyt työn ja yhteisön tavoitteet. Haitaksi olevia stressin lähteitä he listaavat työtehtävien tai työroolin epäselvyyden, heikon yhteistyöhengen, työn jatkuvuuden epävarmuuden, oman työn hallinnan puutteen, epäselväksi jäävät tavoitteet ja mahdottomat aikataulut. (Manka & Manka 2016, 174.)

Haitallinen stressi on yhteydessä työtyytymättömyyteen ja työvoiman vaihtuvuuteen tai lopettamisaikeisiin epäilee Manka ja Manka (2016). Hyödyllinen stressi taas lisää työtyytyväisyyttä ja sitouttaa työvoimaa yritykseen. Täysin päin vastaisia voimia ne eivät ole, sillä tarvittavan työn kuormitus yhdistelee niin hyödyllistä kuin haitallista stressiä. (Manka & Manka 2016, 174–175.) Sen lisäksi siis, että stressi on henkilökohtaisesti koettua ja tarpeellista sen olisi oltava myös yksilöllisesti sopivaa. Alla olevassa kuviossa 8 on avattu stressin vaikutusta yksilön suoritukseen.



Kuvio 8. Warnerin kellokaavio stressistä ja suorituskyvystä (Warner 2012)

Tämä Warnerin (2012) käyttämä kuvio näyttää kuinka nolla stressistä kärsivä yksilö kokee olevansa keskittymiskyvytön, tylsistynyt, apaattinen ja hämillään. Stressin tason noustessa toiminnan taso nousee, kunnes se saavuttaa lakipisteen ja alkaa heiketä. Liiallinen stressi tässä kuviossa oikealla. Tällä alueella olevalla yksilöllä on liikaa stressiä, jonka oireina hän ei osaa tehdä priorisointia tehtävien kesken, kokee kiihtyneisyyttä, loppuun palamisen tunnetta ja käyttäytyy epäjärjestelmällisesti. Keskelle jäävä "Eustress"-alue on kohta, jossa yksilö on tehokkaimmillaan. Sitä kuvaavat sanat keskittynyt, tasapaino ja järkipäiväinen. (Warner 2012.) Vartiovaaran (2004) mukaan eustressi eli hyvä hyvästressi saa psyykkisen kapasiteetin toimimaan korkeammalla tasolla. Hänen mielestään se myös avartaa ja ohjaa mielenkiintoa uusiin haasteisiin,

jotka eivät kuluta niin paljon. Eustressin synty haasteiden uutuusarvosta on se merkittävä ominaisuus, joka tuo voimavaroille riittävyttä. (Vartiovaara 2004, 11–12.)

3.4 Aiempia tutkimuksia opiskelijoista ja työhyvinvoinnista sekä toimeentulo katsaus

Työssäkäynti opiskeluaikana

Aho, Hynninen, Karhunen & Vanttaja (2012) ovat tutkineet yliopisto-opiskelijoita ja heidän työntekoaan opiskeluaikana. Tässä he olivat huomanneet että 37 % ei ollut tehnyt töitä viimeisimmän vuoden aikana, mutta toisin päin katsottuna 63 % oli tehnyt töitä. Työtä tehneiden määrä kasvoi entisestään, kun tarkasteltiin koko opintojen aikaa tehtyjä töitä. Tällöin kokonaan ilman työtä opiskelleita oli enää 26 %. Heidän tutkimuksessa näkyi, että opiskelijat tekivät pääosin osa-aikatyötä opintojaksojen aikana ja loma-aikoina tehtiin koko aikatyötä. Osa-aikatyön osuus loma-aikoina oli hieman yli 20 %, kun se taas lukukauden aikana nousee 76 %: iin, tämä tilanne pätee, kun tilastoa tarkastellaan koko opintojen ajalta. (Aho, Hynninen, Karhunen & Vanttaja 2012, 12–13.) Potilan, Moisio, Ahti-Miettisen, Pyy-Martikaisen ja Virtasen (2017) mukaan päätoimiset opiskelijat käyttivät opintoihinsa 36 tuntia viikossa ja ne, jotka kävivät samalla töissä, opiskelivat 7 tuntia vähemmän viikkoa kohden (Potila, Moisio, Ahti-Miettinen, Pyy-Martikainen & Virtanen 2017, 43). Potilan ja muiden (2017) tutkimuksessa puolet opiskelijoista teki töitä, mikä on hieman pienempi määrä kuin Ahon ja muiden tutkimuksessa (Potila ym. 2017, 45). Potilan ja muiden tutkimuksen otoksessa oli suomalaisten ammattikorke- ja yliopisto-opiskelijoiden lisäksi myös vastaavat ryhmät ulkomaalaisia opiskelijoita, jotka suorittivat tutkintoon johtavia opintoja Suomessa (Potila ym. 2017, 16).

Ahon ja muiden (2012) mukaan työtä tehtiin pääosin välttämättömyydestä toimeentulon vuoksi, näin vastasi 74 %. (Aho ym. 2012, 15) Potilan ja muiden (2017) tutkimuksessa 68 % vastasi samoin (Potila ym. 2017, 45). Ahon ja muiden (2012) tutkimuksessa esille nousi myös työn teon antama ammatillinen kehittyminen tämän 73 % vastaajista mainitsi. Tämän lisäksi myös 59 % vastaajista koki motivaation opiskeluun lisääntyneen. (Aho ym. 2012, 15.) Kolikon käänntöpuolella on kuitenkin koetut

haitat. Tässä Ahon ja muiden (2012) tutkimuksessa 21 % vastaajista koki työn teon hidastaneen opintojen suorittamista yli vuodella, ja noin 15 % näki mahdolliseksi tai lähes varmaksi sen, että arvosanat huonontuivat töiden vuoksi. Pitempään kuin tavoite ajan opiskelleilla syy opintojen pitenemiseen oli työ 78 %:n kohdalla vastaajista. Heidän mukaan opiskelijat kuitenkin tekivät työtä pääosin työmarkkinakelpoisuutensa vuoksi, eivätkä ainoastaan välttääkseen opintovelkaa. (Aho ym. 2012, 15–17.)

Pekkarinen ja Pekka (2016) ovat tutkineet Kevalle kunta-alan työntekijöiden hyvinvointia. Tässä tutkimuksessa tuli esille se, että nuoret kokevat pääosin fyysisen työkykynsä paremmaksi kuin vanhemmat työntekijät. Noin 59 % 18–29 vuotiaista oli täysin sitä mieltä, että heidän fyysisen kuntosensa on erinomainen tai hyvä. Melko samaa mieltä tähän oli 32 % vastaajista. Heidän tutkimuksessaan iän myötä hyväksi tai erinomaiseksi fyysisen kuntosensa kokevien määrä väheni. 55–67 vuotiaista täysin samaa mieltä oli enää 32% vastaajista. (Pekkarinen ja Pekka 2016, 18.)

Pekkarisen ja Pekan (2016) mukaan eroja ei synny samalla tavalla ikäryhmien välille, kun tarkastellaan henkistä kuntoa. 18–29 vuotiaista 51 % oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän henkinen työkykynsä on erinomainen tai hyvä. 45–54 vuotiaat kokivat henkisen työkykynsä heikoiten, sillä heistä 39 % oli väitteeseen täysin samaa mieltä. Henkiseen työkykyyn ikä ei vaikuta kuten fyysiseen heidän tutkimuksessaan. Merkityksellisempää on siis tarkastella sitä alakohtaisesti. Tutkimuksessa melko samaa mieltä hyvästä tai erinomaisesta henkisestä työkyvystä oli 39–41 % kaikissa ikäryhmissä. (Pekkarinen ja Pekka 2016, 18.)

Eroja syntyy alojen välille melko vähän, mutta henkinen työkyky koetaan parhaaksi teknisellä alalla kuntatyöntekijöiden joukossa (Pekkarinen ja Pekka 2016, 18). Pekkarinen ja Pekka (2016) kysyivät myös työn fyysisestä rasituksesta ja selvästi rankimmaksi koettu ala oli teknillinen puoli ja keveintä toimistotyö. Teknillisellä tai terveysalalla työskentelevistä hieman yli puolet vastasi työn olevan fyysisesti raskasta. Toimistotyötä tekevistä näin koki vain noin 10%. (Pekkarinen ja Pekka 2016, 49.)

Pekkarisen ja Pekan (2016) tutkimuksessa henkisestä rasituksesta kysyttäessä asetelma kääntyy lähestulkoon pääläelleen fyysiseen rasitukseen verrattaessa. Tekninen puoli koetaan selkeästi kevyemmäksi henkisesti kuin muut alat. Sivistys-, sosiaali- ja terveysala pitävät kärkeä näin verrattuna. Näillä aloilla kaksi kolmasosaa, kokee

työnsä henkisesti raskaaksi. Terveysten ala siis koetaan sekä henkisesti että fyysisesti raskaaksi. Toimistotyön henkinen rasitus nousee esiin noin puolella vastaajista. (Pekkarinen ja Pekka 2016, 37.)

Mediassa esitellyt kasvavat ryhmäkoot opetuksessa, kiire ja rankat työolot sosiaali- ja terveysalalla eivät näy koetussa työn ilossa Pekkarisen ja Pekan (2016) tutkimuksessa. Työn iloa ja innostusta kokivat pääsääntöisesti 70–80 % vastanneista. Suurin joukko, tosin sekin vain 11 %, työn ilosta paitsi jäävistä oli toimistotyössä. (Pekkarinen ja Pekka 2016, 21.) Toinen erikoinen tulos on se, että määräaikaiset kokevat enemmän innostusta ja iloa kuin vakituisessa työsuhteessa olevat (Pekkarinen ja Pekka 2016, 21). Tämä on ristiriitaista Kinnusen, Feldtin ja Maunon (2005) tutkimuksen kanssa (Kinnunen ym. 2005, 193). Tulos poikkeaa myös Heponiemen ja muiden tuloksista, joiden mukaan epävarmuus, jota määräaikainen sopimus tuo on negatiivisen kokemuksen lähde (Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011, 13–14).

Tämä erikoinen tulos jatkuu myös kysyttäessä hyvästä tai erinomaisesta työilmapiiristä samalla asteikolla. Pekkarisen ja Pekan (2016) tutkimuksessa määräaikainen työntekijä koki ilmapiirin positiivisemmin kuin vakituinen työntekijä. Vakituisista työntekijöistä 11 % kokee ilmapiirin negatiivisesti ja noin 70 % positiiviseksi. Määräaikaisista 9 % kokee ilmapiirin heikoksi ja 75% positiiviseksi. Teknisen alan työntekijät pitivät työilmapiiriä positiivisimpana ja oikeastaan ainoa erottuva on hallinto- ja toimistotyö, jossa eteenkin melko eri mieltä olevien määrä on 15 % osuudella hieman suurempi kuin muilla. Pääosin hyvän kokemuksen omaavien osuus toimistotyössä jää 64 prosenttiin. (Pekkarinen ja Pekka 2016, 37.)

Toimeentulo

Kelan (2018) antamien tietojen perusteella toimeentuloon opiskelijoilla on tarjolla opintoraha, opintolaina, yleinen asumistuki ja ansiotyöpalkka. Opintoraha korkeakouluopiskelijalle on 250,28 €/kk ja se on veronalaista tuloa, joten siitä saa käteen 10% vähemmän (Opintotuki 2018). Opintolaina on korkeakouluopiskelijalle 650 €/kk (Opintolaina – määrä ja maksaminen n.d.). Yleinen asumistuki on korkeintaan 80% asumiskustannuksista ja esimerkiksi Jyväskylässä yhdelle ihmiselle hyväksytään 390 €/kk summaksi, josta asumiskustannuksista saa tuon 80%. Tällöin maksimi asumislisä on 312 €/kk (Yleinen asumistuki n.d.). Tällöin opiskelijan kuukaudessa käytettävissä

oleva raha on 537,25 euroa. Lainan kanssa summa nousee 1187,25 euroon. (Opintotuki 2018.)

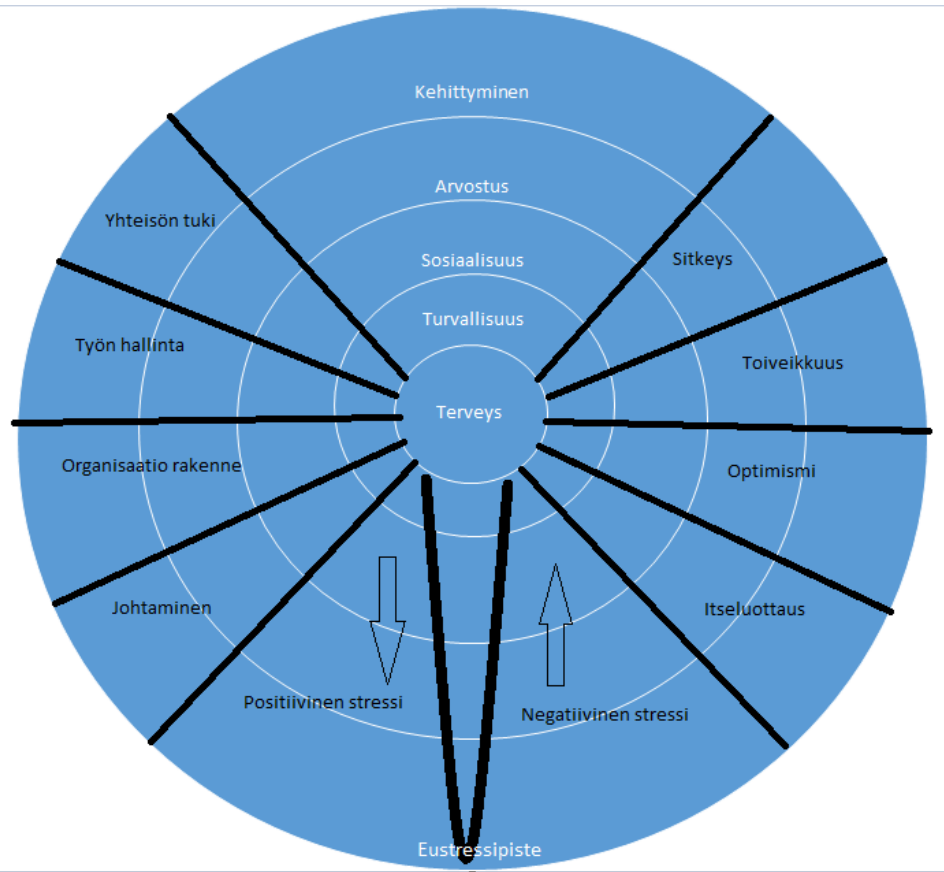
Kelan (2018) tietojen mukaan opintotukikuukausiin vaikuttaa opintojen eteneminen, sillä pääsääntöisesti viittä opintopistettä kohden saa tukikuukauden. Toisaalta tukikuukausia joutuu palauttamaan tai perumaan, jos on yli tietyn rajan ansiotuloja. Tuetta kuukautta kohden 667 €/kk sallittuja ansio- ja muita tuloja. Tuen ulkopuolista kuukautta kohden summa on 1990€/kk. Tuet kuitenkin määräytyy vuositulorajojen mukaan. (Opintotuki 2018.)

Potilan ja muiden mukaan kaikkien keskimääräinen tulo opiskelijoilla oli 1097 €/kk. Yksinasuvalla opiskelijalla mediaanitulot olivat 970 €/kk. Summissa on mukana lomakausien ansiotulot ja summista noin 500 euroa on opintotukia ja 500 euroa ansiotuloja. Opintolainaa 45 % vastaajista ei edes harkitse nostavansa ja niillä, jotka opintolainaa ovat nostaneet tai aikoivat nostaa, summa oli noin 9000 euroa opiskeluaikana. Tutkimuksen mukaan syy oli useimmiten riittämätön toimeentulo. (Potila ym. 2017, 46–48.)

Potila ja muiden (2017) mukaan mediaanimenot opiskelijoilla olivat 904 euroa kuussa, joista 45 % meni asumiseen ja 24 % ruokaan (Potila ym. 2017, 13). Matikaisen (2017) mukaan Jyväskylän keskimääräinen vuokra yksiössä on 19,4 euroa neliömetriltä (Matikainen 2017). Mediaani tilanteessa elintilaa yksinasuvalla opiskelijalla on noin 21 neliometriä elintilaa. Potilan ja muiden kertomaa on, että osan opiskelijan kuluista hoitaa ja muuta taloudellista tukea antaa vanhemmat tai puoliso (Potila ym. 2017, 46).

3.5 Teoreettinen viitekehys ja puutyynnyrimalli

Tässä tutkimuksessa käytetään teoreettisena viitekehysenä pääosin Rauramon (2012) hyvinvoinnin portaita, jota täydennetään voimavarojen kautta. Voimavarat poimittu Christensenin (2009) ja Mankan & Mankan (2016) malleista. Tämän lisäksi mukaan tuodaan stressi eustressin kellokaavion kautta, jonka esitteli Warner (2012). Seuraavalle sivulle olen tehnyt kuvion 9 mukaisen aiemmista malleista muodostetun työ- ja opiskeluhuvinvoinnin puutyynnyri -mallin.



Kuvio 9. Työ- ja opiskeluhyvinvoinnin puutyynnyri -malli

Tämä malli on helpoin selittää, kun ajatellaan puutyynnyriä, jota katsotaan suoraan ylhäältä ja kuvassa mitä ulommas mennään, sitä korkeammalla tynnyrissä reuna on. Kun tynnyriä aletaan täyttämään vedellä se voi täytyä vain lyhyimmän laudan mitan verran. Eli tilanteessa, jossa hyvinvoinnin osa-alue jää vajaaksi, ei voi hyvinvointi toteutua sen koko potentiaalina.

Vasemmalla puolella on organisaation vastuita hyvinvoinnista, oikealla yksilön voimavarat. Jos siis johtamisessa on puutteita ja se toteutuu vain toiseen pykälään saakka, ei ole syytä panostaa organisaation rakenteen kehittämiseen tätä korkeammalle, koska johtaminen rajoittaa investoinnin vaikutusta. Sama pätee yksilön osalta, jos itseluottamusta ei ole, ei pääse myöskään yksilön sitkeys esille niin hyvin kuin voisi.

Hieman eri tavalla ajatellaan stressin käyrää. Sen lähtiessä nousuun, positiivisen stressin puolelta yksilön suorituskyky nousee aina eustressipisteeseen saakka, mutta

jos se siitä vielä lähtee pitkittymään tai muutoin kasautumaan, on edessä pudotus negatiivisen stressin puolelle ja jopa työkyvyn heikentyminen.

Rauramon (2012) mallista nostetut termit ovat taas vaakasuuntaisia lautoja tässä tynnyrissä. Terveys, eteenkin työkykynä ajateltuna, on pohja koko tynnyrille ja ilman sitä ei ole mahdollista täyttää tynnyriä lainkaan. Toisaalta, mitä laajempi sen pohja on, sitä enemmän tilavuutta astialla on. Seuraavana voimakkaasti rajoittavana tekijänä on turvallisuus, sitä ylempänä sosiaalisuus, jonka jälkeen arvostus ja viimein kehittyminen. Näiden lautojen puute vaikuttaa voimakkaammin tynnyrin täyttöön, kuin yksittäisten voimavaralautojen pituus ja sitä on kuvattu leveydellä. Aivan kuten Rauramon mallissa edeltävän laudan on oltava paikallaan ennen kuin voi seuraavan asettaa tynnyriin.

Nämä laudat kuvaavat positiivisia vaikutuksia, joilla tavoitellaan työhyvinvointia, mutta negatiivisia asioita, kuten työpaikkakiusaaminen voidaan ajatella reikinä laudoissa. Ne eivät välttämättä rajoita hyvinvointia, kuten vajaamittainen lauta, mutta näkyvät kuitenkin täytön hidastumisena.

Puutynnyrimalli kuvastaa työhyvinvointia siten että siinä on oltava pohja ja sen jälkeen mitä tasaisemmin ja enemmän laudat laajenevat, sitä parempi työhyvinvointi on. Tyytyväisin ja siten myös tuotteliain on se, jolla on suurin ja ehjin tynnyri. Samaa ideaa voidaan soveltaa opiskeluun.

4 Tutkimustulokset

Tutkimustulosten on tarkoitus kartoittaa tutkimusongelman osatekijöitä ja johtopäätöksien on tarkoitus löytää tiedon takaa ratkaisu kyseiseen ongelmaan. Oleellinen osa ongelman ratkaisua on tutkimuskysymykset, jotka esiteltä luvussa 2.1.

Tutkimuksen kohteena on suomenkielisten koulutusohjelmien päiväopiskelijat Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Heistä 1 319 oli antanut luvan lähettää sähköpostia tässä tarkoituksessa. Vastauksia tuli 181 kappaletta, mikä on noin 14 % kokonaisuudesta.

rästä. Nämä 181 vastaajaa jakautuivat 98 työlliseen ja 83 työtä vailla olevaan opiskelijaan. Kaksi kolmasosaa vastaajasta on naisia ja miehiä kolmasosa. Tuloksissa esiintyy verrokkiryhmä sana ja se tarkoittaa ei työssä käyviä opiskelijoita.

4.1 Taustatiedot

Kyselyn alkuun kysyttiin taustatiedot vastaajilta. Näitä olivat ikä, sukupuoli, onko vastaajalla ansiotyö, millainen työ on ja suorituksessa oleva tutkinto. Myös muita työhön liittyviä muuttujia kysyttiin ja ne voidaan laskea mukaan taustatietoihin. Nämä kysymykset olivat esimerkiksi ansiotyön toimiala, työsuhteen laatu ja onko kyseessä vuoro-, päivä vai satunnainen keikkatyö.

Kyselyn ensimmäinen kysymys koski vastaajien ikää ja mittarin vaihtoehtoväli oli kahden ikävuoden välein. Suurin osa (40 %) vastaajista oli 21–23-vuotiaita ja toiseksi suurin osa (24 %) 24–26-vuotiaita. Vähiten (4 %) vastaajissa oli 30–32-vuotiaita. Alla taulukko 1 kaikista saaduista vastauksista tähän mittariin.

Taulukko 1. Vastaajien ikäjakauma

Ikä	N	%
18 - 20	9	5,0
21- 23	74	40,9
24 - 26	43	23,8
27 - 29	26	14,4
30 - 32	8	4,4
33+	21	11,6
Yhteensä	181	100

Toisena taustatietokysymyksenä oli sukupuoli. Vaihtoehtoiksi tarjottiin mies, nainen tai muu. Muu vaihtoehtoa ei valinnut kukaan (0 %). Kaksikolmasosaa (66 %) vastaajista tähän kysymykseen oli naisia ja kolmasosa (34 %) miehiä. Seuraavalta sivulta löytyy taulukko 2 kysymyksestä.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolitaulukossa

Sukupuoli	N	%
Mies	61	33,7
Nainen	120	66,3
Muu	0	0
Yhteensä	181	100

Kolmas taustatekijä oli ansiotyöntila, eli kysyttiin, onko sitä tällä hetkellä vai ei. Kyllä vastasi hieman alta puolet (46%) vastaajista ja ei vastauksen antoi taas suurin osa (54%). Alla on taulukko 3 kysymykseen liittyen.

Taulukko 3. Ansiotyö

Onko ansiotyö	N	%
Kyllä	83	45,9
Ei	98	54,1
Yhteensä	181	100

Sukupuolien mukaan ristiintaulukoituna näkyy, että naiset ovat hieman aktiivisemmin työssä. Naisista lähes puolet (48 %) on töissä ja vastaava luku miehillä on noin kaksi viidestä (43 %). Alla on taulukko 4 vastausmäärineen. $p = 0,534$

Taulukko 4. Ansiotyö sukupuolittain taulukoituna

Onko ansiotyötä	Kyllä N	Ei N	Kyllä %	Ei %
Naiset	57	63	47,5	52,5
Miehet	26	35	42,6	57,4
Yhteensä	83	98	100	100

Tässä on ristiintaulukoitu seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon 5 iän suhteen ansiotyötilanne. Pienin (33 %) työllisyys oli 18–20 vuotiaiden ryhmässä ja vastaavasti suurin (49 %) työllisyys 24–26 vuotiaissa. Toiseksi suurin (47 %) työllisyys on 21–23 vuotiaiden keskuudessa. Kolmanneksi suurin (46 %) työllisyys on 27–29 vuotiailla. Yli 33 vuotiaat ovat kolmanneksi pienimmän (43 %) työllisyysprosentin omaava joukko ja toiseksi pienin (38 %) työllisyys on 30–32 vuotiaissa.

Taulukko 5. Ansiotyö iän suhteen prosentteina

	18–20	21–23	24–26	27–29	30–32	33+
Työssä käyvät %	33,3	47,3	48,8	46,2	37,5	42,9
Ei työssä käyvät %	66,7	52,7	51,2	53,8	62,5	57,1
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Neljäs taustatietoihin kuuluva kysymys selvitti millä tasolla vastaaja työskentelee. Vaihtoehtoina oli työntekijä, jonka valitsi selvästi suurin osa vastaajista (86 %). Tosin yksi vaihtoehdon muu valinnut henkilö oli tarkentanut avoimeen kysymykseen siten, että hänet voi laskea työntekijöihin. Tämän vuoksi todellinen työntekijä vastauksen antajien määrä on 72 ja prosentteina kaikista kysymykseen vastanneista 87 %.

Toiseksi eniten oli toimihenkilöitä (11 %). Näiden vaihtoehtojen jälkeen muut olivat huomattavasti harvinaisempia. Esimiehenä toimi pienin joukko (1 %) ja yrittäjänä ei kukaan (0 %). Toinen vaihtoehto muun valinnut tarkensi vastaustaan avoimeen kenttään vastauksella harjoittelija. Alla oleva taulukko 6 antaa lisää ja tarkempia prosentteja tästä kysymyksestä.

Taulukko 6. Työtehtävän taso

Työtehtävän taso	N	%
Työntekijä	71	85,5
Esimies	1	1,2
Toimihenkilö	9	10,8
Yrittäjä	0	0
Muu	2	2,4
Yhteensä	83	100

Seuraava taustakysymys jakoi vastaajat heidän suorituksessa olevan tutkinnon perusteella. Eniten vastauksia saatiin insinööreiltä (24 %), toiseksi aktiivisimpia olivat sairaanhoitajat (21 %) ja lähes sama määrä vastauksia tuli tradenomeilta (19 %). Hieman yli kymmenesosa (12 %) kertoi opiskelevansa restonomiksi ja hieman alle kymmenesosa (9 %) oli suorittamassa toimintaterapeutin tutkintoa. Näiden tutkintojen jäl-

keen vastanneiden määrät pienenivät hieman, sillä sosionomiksi (7 %) ja musiikkipe-
dagogiksi (4 %) opiskelevia oli vain noin kahdeskymmenesosa. Toiseksi pienin osa (3
%) opiskelee fysioterapeutiksi ja pienin osa agrologiksi (1 %). Jatkossa vastauksia ryh-
mitetään näiltä osin koulutusosastojen mukaan, jolloin agrologin vastaukset siirtyvät
insinöörien mukaan, restonomit ja tradenomit muodostavat liiketalouden yksikön,
sekä sairaanhoitajat, toimintaterapeutit, fysioterapeutit, sosionomit ja musiikkipe-
dagogit lasketaan yhteen hyvinvoinnin ja terveyden yksiköksi. Alla on taulukko 7, jossa
vastaajat tutkintojen perusteella jaettuna.

Taulukko 7. Suoritettavat tutkinnot

Suoritettava tutkinto	N	%
Tradenomi	34	19,1
Insinööri	43	24,2
Restonomi	21	11,8
Sairaanhoitaja	38	21,4
Sosionomi	12	6,7
Agrologi	1	0,6
Fysioterapeutti	5	2,8
Musiikkipedagogi	8	4,5
Toimintaterapeutti	16	9,0
Yhteensä	178	100

Tässä vaiheessa ristiintaulukoin suoritettavien tutkintojen perusteella työlliset ja ver-
rokkiryhmän. Tutkintonimikkeet asetettiin yksiköiden perusteella. Liiketalouden yksi-
köstä yli puolet (59 %) käy töissä ja kaksi viidesosaa (41 %) ei. Tekniikan yksikön opis-
kelijoista työssä on melko tasan puolet (51 %) ja toinen puoli ilman työtä (49 %). Ter-
veyden ja hyvinvoinnin yksikössä kaksi viidesosaa (41 %) on töissä ja työttömänä suu-
rin osa (59 %). Mainittava on, että toimintaterapeuttien suurempi työttömyyspro-
senti (87,5 %) heikentää työllisten osuutta terveyden ja hyvinvoinnin yksikön osalta
merkittävästi. Seuraavalla sivulla taulukko 8 työllisyydestä koulutusyksiköittäin.

Taulukko 8. Työtilanne koulutusyksiköittäin

Työllisyys yksiköittäin	Ei työssä N	Työssä N	Ei työssä %	Työssä %
Liiketalouden yksikkö	20	14	58,8	41,2
Tekniikan yksikkö	33	32	50,8	49,2
Terveyden ja hyvinvoinnin yksikkö	32	47	40,5	59,5
Kaikki	85	93	47,8	52,2

Toimialat oli kyselyssä jaoteltu Tilastokeskuksen tekemän jaon perusteella (Toimialaluokitus 2008 - Tilastokeskus 2008). Osa tosin oli järkevää tiivistää, esimerkiksi kaivostoiminta ja louhinta, kuten myös sähkö-, kaasu ja lämpöhuolto jäähdytysliiketoiminnan kanssa on ajateltu kuuluvan teollisuuteen. Selvästi eniten (32 %) kysymyksen vastanneista toimii terveys- ja sosiaalipalveluiden piirissä. Toiseksi eniten vastanneista opiskelijoista työllistää vähittäis- ja tukkukauppa (12 %), sekä majoitus- ja ravitsemuspalvelut (12 %). Teollisuudessa (10 %), sekä kuljetus ja varastoinnissa (9 %) työskentelee kymmenesosa kussakin. Noin kahdeskymmenesosa on työllistynyt rakentamisen (5 %), kiinteistöjen (5 %) tai informaation- ja viestinnän (5 %) aloille. Hallinto- ja tukipalvelut (1 %), sekä maa-, metsä- ja kalatalous (1 %) saivat yhden hajaään kumpikin. Kukaan ei työskennellyt rahoituksen tai vakuutuksien (0 %) parissa. Muu vaihtoehdon antaneilta tuli yksi tekstiilihuoltaja, joka kuuluu teollisuudenalan työehtosopimuksen alle. Toinen muu- vastaus lukeutui majoitus- ja ravitsemus, sekä vähittäis- ja tukkukaupan alojen rajalle. Jatkossa tämä lasketaan tarkennetun vastauksen perusteella ravitsemus- ja matkailualan alle. Lisäksi kaksi vastaajaa valitsi liikunnanalan ja yksi it-alan. Seuraavalta sivulta löytyy taulukko 9 toimialoista.

Taulukko 9. Opiskelijoita työllistävät toimialat

Toimiala	N	%
Maa-, metsä- ja kalatalous	1	1,2
Teollisuus	8	9,7
Rakentaminen	4	4,9
Vähittäis- ja tukkukauppa	10	12,2
Kuljetus ja varastointi	7	8,5
Majoitus ja ravitsemus	10	12,2
Informaatio ja viestintä	4	4,9
Rahoitus- ja vakuutus	0	0
Kiinteistöala	4	4,9
Hallinto- ja tukipalvelut	1	1,2
Julkinen hallinto ja maanpuo- lustus	0	0
Koulutus	0	0
Terveys- ja sosiaalipalvelut	26	31,7
Taiteet, viihde ja virkistys	2	2,4
Muu	5	6,1
Yhteensä	82	100

Seuraavaksi kysyttiin, mikä seuraavista kuvaa vastaajan työtä parhaiten. Vaihtoehtoina päivätyö, kaksivuorotyö, kolmivuorotyö, yötyö ja viimeksi satunnainen keikkatyö. Kyselyn toteutusajankohta saattaa vaikuttaa näihin, kun suurin osa eli hieman yli kolmasosa (37 %) vastaajista valitsi päivätyön vastaavan työtään parhaiten. Satunnainen keikkatyö sai toiseksi eniten vastauksia ja sen valitsi neljäsosa vastaajista (25 %). Hieman tämän alle jäivät kaksivuorotyö (19 %) ja kolmivuorotyö (16 %). Vähiten tehtiin yötyötä (2 %). Alla oleva taulukko 10 näyttää kuinka vastaukset kysymykseen jakautuivat.

Taulukko 10. Työn vuoro muodot

Työn muoto	N	%
Päivätyö	31	37,3
Kaksivuorotyö	16	19,3
Kolmivuorotyö	13	15,7
Satunnainen keikkatyö	21	25,3
Yötyö	2	2,4
Yhteensä	83	100

Seuraava mittari kysyi työsuhteen laatua ja sillä tarkoitettiin, sitä onko kyseessä esimerkiksi määräaikainen vai vakituinen työ. Suurin osa (47 %) oli määräaikaisia sopimuksia. Vakituksia oli viidesosalla (19 %) vastaajista. Osa-aikaiseksi työtään kuvasi myös noin viidesosa (18 %). Tarvittaessa töihin kutsuttavia, eli niin kutsuttuja nollatuntti sopimuksia, oli kahdeksasosalla (13 %). Vuokratyristen kautta työskenteli pienin osa vastanneista (2 %), kuten alla oleva taulukko 11 näyttää.

Taulukko 11. Työsuhteen muoto

Työn laatu	N	%
Määräaikainen	39	47,0
Vakituinen	16	19,3
Tarvittaessa töihin kutsuttava	11	13,2
Vuokratyö	2	2,4
Osa-aikainen	15	18,1
Yhteensä	83	100

Kyselyn loppuosassa oli kysymys opintolainan nostosta ja tämän voi laskea taustatietoihin. Selkeä kyllä/ei- vastauksen ottava mittari sai kyllä -vastauksia kahdelta kolmasosalta (66 %) ja vastaavasti ei -vastauksia kolmasosalta (34 %). Alle tähän lyhykäisyydessään taulukko 12 kysymyksestä.

Taulukko 12. Opintolainan nosto kaikilta vastaajilta

Oletko nostanut opintolainaa?	N	%
Kyllä	118	65,9
En	61	34,1
Yhteensä	179	100

Sukupuolen mukaan jaettuna opintolainan nosto innokkuus ei näy. Naisista ja miehistä noin kaksi kolmasosaa (66 %) on nostanut opintolainaa ja kolmasosa (34 %) ei. Seuraavalla sivulla taulukossa 13 on tämä kyseinen vertailu.

Taulukko 13. Opintolainan nosto sukupuolen mukaan

Oletko nostanut opintolainaa?	On nostanut %	Ei ole nostanut %
Naiset	66,1	34,4
Miehet	65,6	33,9

Seuraavaksi ristiintaulukoitiin ansiotyössäkäyvät ja verrokkiryhmä opintolainan noston suhteen. Taulukko 14 alla näyttää tarkemmat prosenttiluvut. Tuloksessa neljä viidesosaa (74 %) työssäkäyvistä on nostanut opintolainaa ja yli puolet (59 %) ilman työtä opiskelevista on tehnyt samoin. Ilman opintolainaa arkeaan pyörittää työllisistä neljäsosa (26 %) ja verrokkiryhmästä kaksi viidesosaa (41 %). $P = 0,0364$.

Taulukko 14. Opintolainan nosto ansiotyö tilanteen mukaan

Oletko nostanut opintolainaa?	on nostanut %	ei ole nostanut %	yhteensä %
Työssäkäyvä	74,1	25,9	100
Ei työssä käyvä	59,2	40,8	100

4.2 Työhyvinvoinnin organisatoriset tekijät

Ensimmäisessä organisaatiota koskevassa mittarissa vastaajan oli valittava useista vaihtoehdoista ne, jotka ovat tapahtuneet hänen työpaikallaan. Mittarin väitteet käsittelevät työpaikkakiusaamista ja prosentit ovat kaikista annetuista valinnoista. Eniten vastauksia kertyi vaihtoehdolle ”työntekijän tai hänen työnsä aliarviointia” (14 %). Toiseksi eniten valittiin vaihtoehtoja ”puhumattomuus / huomiotta jättäminen” (11 %) ja ”toistuva arvostelu” (11 %). Seuraavaksi vaihtoehdot ”fyysisen väkivallan uhka”, ”yksilön ominaisuuksien arvostelu”, ”loukkaavat puheet ja huhut” ja ”painostus / syyllistys” saivat yhtäpaljon vastauksia jokainen (10 %). ”Väheksyntä”-vaihtoehtoa valittiin noin neljästoistaosan verran kaikista tehdyistä valinnoista (7 %). Niin sanottua ”selkään puukotusta” valittiin kahdeskymmenesosan (5%) verran. Sama määrä valittiin vaihtoehtoa ”muuta uhkailua” (5 %). Vähiten vastauksia kertyi vaihtoehdoille ”työn tahallinen vaikeuttaminen” (1 %) ja ”seksuaalinen ahdistelu” (1 %). Seuraavalla sivulla on taulukko 15 väitteineen ja sen vastauksista.

Taulukko 15. Työpaikkakiusaaminen

Työpaikalla on ilmennyt joitain seuraavista.	N	Prosentti
Toistuvaa arvostelua	12	11,2
Fyysisen väkivallan uhkaa	11	10,3
Muuta uhkailua	5	4,7
Väheksyntää	7	6,5
Yksilön ominaisuuksien arvostelua	11	10,3
Loukkaavaa puhetta tai huhuja	11	10,3
Tiedon pimitystä	5	4,7
Työn tahallista vaikeuttamista	1	0,9
Seksuaalista ahdistelua	1	0,9
"Selkään puukottamista"	5	4,7
Puhumattomuutta / huomiotta jättämistä	12	11,2
Painostusta/ syyllistämistä	11	10,3
Työntekijän tai hänen työnsä aliarviointia	15	14,0
Yhteensä	107	100

Seuraavassa kysymyksessä vastaajan oli valittava kahden väitteen väliltä parhaiten sopiva vaihtoehto. Keskimmäisenä vaihtoehtona oli ”en osaa sanoa”, jota ei lasketa mukaan keskiarvoon. Kuppikuntia käsittelevää väiteparia lukuunottamatta pienempi keskiarvo vastauksissa on parempi vaihtoehto työhyvivoinnin kannalta. Väiteparien muodostaman mittarin pituuden vuoksi esiin on nostettu vain eniten valittu vaihtoehto, mediaani ja keskiarvo. Seuraavalla sivulla on taulukko 16, josta löytyy kaikki vastaukset.

Esimiehen viestinnän selkeydestä täysin samaamieltä oli lähes puolet (45 %) vastaajista. Keskiarvo on 1,87 eli melko selkeä ja selkeän välille. Mediaani on kaksi eli melko selkeä. Esimiehen viestinnän avoimuudesta kaksi viidesosaa oli täysin samaa mieltä (41 %). Mediaani tähän kysymykseen on sama kuin edelliseen ja keskiarvo 1,8. Vertaisten kanssa vuorovaikutusta kuvasi hyvin selkeäksi noin kaksi viidesosaa (41 %). Keskiarvo hieman aiempia lähempänä tavoite päätä eli 1,66 ja mediaani kuitenkin 2. Vertaisten vuorovaikutuksen avoimuudesta lähes puolet sanoo sen olevan todella avointa (45 %). Tässä kysymyksessä keskiarvo on 1,6 ja mediaani ja on yksi.

Työyhteisön koettiin niin sanotusti puhaltavan yhteenhiileen melkolailta suurimmassa osassa (41 %) vastauksista. Tähän keskiarvo nousee hieman edellisiin mittareihin nähden arvoon 1,88 ja mediaani on kaksi. Ryhmiä yhteisön sisällä, eli niin

sanottuja kuppikuntia, koskevaan väiteeseen suurin osa (37 %) on melko varma ettei niitä ole. Keskiarvo on 3,19 ja mediaani neljä. Virheitä sallivasta työilmapiiristä täysin samaamieltä on suurin osa (42 %). Keskiarvoksi muodostuu 1,79 ja mediaaniksi kaksi. Melko kannustavaksi työilmapiiriin kokee lähes puolet (44 %). Keskiarvo on 1,81 ja mediaani jälleen 2. Hyvin avoimeksi työilmapiiriä kuvaa suurin osa (39 %). Keskiarvo työilmapiiriin jännitteisiin oli 1,83 ja mediaani 2. Alla on jo aiemmin mainittu tarkempi taulukko 16 väitteiden sarjasta ja tulokset ovat prosentteina.

Taulukko 16. Organisaatiotekijöiden tila

	Täysin	Melko	En osaa	Melko	Täysin		Keskiarvo	Mediaani
Esimieheni viestintä on selkeää	44,6	34,9	4,8	14,5	1,2	Esimieheni vuorovaikutus on epäselvää	1,87	2
Esimieheni viestintä on avointa	41,0	38,5	9,6	9,6	1,2	Esimieheni vuorovaikutus ei ole avointa	1,80	2
Vertaiseni vuorovaikutus on selkeää	41,0	38,6	14,5	6,0	0,0	Vertaiseni vuorovaikutus on epäselvää	1,66	2
Vertaiseni vuorovaikutus on avointa	44,6	38,5	12,0	4,8	0,0	Vertaiseni vuorovaikutus ei ole avointa	1,60	1
Työyhteisö puhaltaa yhteenhiileen	34,9	41,0	12,0	12,0	0,0	Työyhteisössä huolehditaan vain omista eduista	1,88	2
Työyhteisösäni on kuppikuntia	13,2	19,3	18,1	37,3	12,0	Kaikki työyhteisösäni ovat yhtä suurta perhettä	3,19	4
Työilmapiiri sallii virheet	42,2	33,7	13,2	8,4	2,4	Virheistä rankaistaan	1,79	2
Työilmapiiri on kannustava	37,8	43,9	8,5	8,5	1,2	Työilmapiiri ei ole kannustava	1,81	2
Työilmapiiri on avoin	38,5	33,7	16,9	8,4	2,4	Työilmapiirissä on jännitteitä	1,83	2

Seuraava väitteiden muodostama kokonaisuus sai vastausvaihtoehdot täysin eri mieltä, eri mieltä, samaa mieltä, täysin samaa mieltä ja en osaa sanoa. Viimeistä vaihtoehtoa ei oteta lukuun keskiarvossa. Suurempi keskiarvo on parempi työhyvivoinnin kannalta kaikissa muissa paitsi arvoja vastaan toimimista mittaavassa väitteessä.

Työhönsä riittävästä perehdytyksestä oli melko samaa mieltä hieman yli kolmasosa (36 %). Keskiarvo 3,03 ja mediaani 3. Täysin tietoisia työnsä tavoitteista ja vaikutuksista oli noin puolet (49%) vastaajista. Keskiarvo hieman parempi kuin perehdytyksessä eli 3,38 ja mediaani 3,5. Työnsä odotukset tiesi hyvin yli puolet vastaajista (55 %). Keskiarvo tässä sama kuin edeltävässä kysymyksessä eli 3,38 ja mediaani arvolla neljä sarjan korkein.

Työn arvot kohtasivat omat arvot melko hyvin suurimmalla osalla (42 %). Keskiarvo 3,16 ja mediaani kolme. Työn arvoja piti hyvin merkittävinä lähes puolet (46 %). Keskiarvoksi muodostuu 3,32 ja mediaaniksi kolme. Työnantajan arvoista melko hyvin perillä kokee olevansa enemmän kuin kolmasosa (39 %). Keskiarvo on 3,16 ja mediaani kolme. Noin puolet (47 %) kokee, ettei heidän tarvitse toimia omia arvojaan vastaan työssään. Kysymyksen kääntämisen vuoksi keskiarvo 1,73 ja mediaani kaksi. Työpaikkaansa melko tyytyväisiä lähes puolet (46%). Keskiarvo jää positiiviselle puolelle 3,09 arvolla ja mediaani kolmeen. Seuraavalla sivulla on taulukoituna (taulukko 17) keskiarvot ja mediaanit väitesarjan vastauksiin. Liite 1 sisältää tarkemmat prosentit tähän mittariin.

Taulukko 17. Odotukset ja arvot työssä

	Keskiarvo	Mediaani
Olen saanut työhöni riittävän perehdytyksen	3,03	3
Tiedän työni tavoitteet ja vaikutuksen	3,38	3,5
Tiedän mitä tekemältäni työltä odotetaan	3,46	4
Työni arvot kohtaavat omani	3,16	3
Työni arvot ovat minulle merkitykselliset	3,32	3
Tunnen työnantajani arvot	3,16	3
Joudun toimimaan arvojeni vastaan työssäni	1,73	2
Olen tyytyväinen työpaikkaani	3,09	3

Alla olevassa taulukossa 18 on kuvattu, kuinka usein vastaajat kokevat saavansa arvostusta esimiehiltään. Päivittäin arvostusta kokee hyvin pieni osa (2 %), kun taas viikoittain selvästi suurin osa (45 %), kuukausittaiseksi arvostuksen kokemus jää neljä (25 %) työssäkäyvistä opiskelijoista ja tätä harvemmin näin kokee kolmanneksi pienin joukko (13 %). Arvostusta vaille jäi kuitenkin kahdeskymmenesosa (5 %) vastaajista. Arvostuksesta ei osannut sanoa kantaansa kymmenesosa (10 %) vastaajista.

Taulukko 18. Esimiesten antama arvostus

Esimiehiltä saatu arvostusta	N	%
Päivittäin	2	2,4
Viikoittain	37	44,6
Kuukausittain	21	25,3
Harvemmin kuin kuukausittain	11	13,2
En ole saanut arvostusta	4	4,8
En osaa sanoa	8	9,6
Yhteensä	83	100

Esimiehiltä saadun palautteen esiintymistiheydestä kysyttäessä saatiin seuraavalle sivulle laitettun taulukon 19 mukaiset vastaukset, joista nyt lyhyesti. Palautetta esimiehiltään päivittäin sai hyvin harvat (2 %), mutta viikoittain suurin osa (39 %).

Kuukausittain palautetta saa noin kuudesosa (17 %) ja sitä harvemmin neljäsosa (25 %). Ilman palautetta on jäänyt alle kymmenesosa (8 %) ja saman kokoinen joukko (8 %) ei osannut sanoa palautteesta.

Taulukko 19. Esimiesten antama palaute

Esimieheltä saatu palaute	N	%
Päivittäin	2	2,4
Viikoittain	32	38,6
Kuukausittain	14	16,9
Harvemmin kuin kuukausittain	21	25,3
En ole saanut palautetta	7	8,4
En osaa sanoa	7	8,4
Yhteensä	83	100

Esimiesten ja vertaisten vuorovaikutuksesta kysyttiin seuraavaksi tarkemmin väitteiden muodossa ja vaihtoehdot olivat täysin eri mieltä, eri mieltä, samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Myös vaihtoehto ”en osaa sanoa” oli mukana, mutta ei keskiarvossa. Aivan kuten aiemmin, esittelen vain suurimman osan vastauksista keränneet vaihtoehdot. Jälleen sekaan oli asetettu eri tavoin aseteltu väite, jonka keskiarvo on silloin pienempänä parempi. Kyseisen väite mittaa moittivaa tai epäasiallista palautetta.

Ensimmäisenä kysyttiin esimiehen reiluuteen tai tasapuolisuuteen keskiarvoksi tuli 3,43 ja mediaaniksi neljä. Hyvin tasapuoliseksi esimiehensä kokee lähes puolet vastaajista (49 %) keskiarvon ollessa 3,43 ja mediaanin neljä. Vastaajista täysin samaa mieltä yli puolet (52 %) on sen kanssa, että heidän esimiehensä kuuntelee alaisiaan. Tähän keskiarvo on 3,4 ja mediaani 4, kuten edeltävässä väitteessä. Hieman alle puolet (46 %) kokee, että heidän esimiehensä antaa hyvin rohkaisua ja keskiarvo on 3,29 mediaanin ollessa kolme. Esimiehen antamana palautteen rakentavuutta arvioitiin seuraavassa väitteessä. Siihen keskiarvoksi tuli 3,22 ja mediaaniksi kolme. Hieman yli kaksi viidesosaa (41 %) on sitä mieltä, että kyseinen väite pitää melko hyvin paikkaansa. Lähes kaksi kolmasosaa (65 %) on täysin eri mieltä siihen, että

esimiehen antama palaute olisi moittivaa tai epäasiallista. Mediaaniksi käänteisen väite muodon vuoksi tuli 1,46 ja mediaaniksi yksi.

Täysin tyytyväisiä esimiehiinsä on yli puolet vastaajista (53 %) ja keskiarvokin on melko korkea (3,4). Mediaani tähän väitteeseen on neljä. Seuraavassa väitteessä, esimieheni osaa johtaa, samaa mieltä- vaihtoehdon valitsi suurin osa (43 %).

Mediaaniksi muodostui kolme ja keskiarvoksi alhaisin kaikista näin päin asetelluista väitteistä eli 3,09. Sen sijaan väitteeseen ”esimieheni hyväksyy erilaisuutta” vaihtohto- täysin samaa mieltä keräsi isoimman osan (64 %) vastauksista. Mediaani on neljä ja keskiarvo 3,6. Sama väite vertaisten osalta ajateltuna toi täysin samaa mieltä -vastauksia noin puolelta (49 %) vastaajista ja keskiarvo on esimiehiin verrattuna hieman matalampi eli 3,48 ja mediaani sama neljä.

Seuraavana oleva väite mittaa vertaisilta saatua tukea. Kun väite asetellaan muotoon ”saan vertaisiltani tukea”, tulee täysin samaa mieltä -vastauksia tästä otoksesta noin puolelta (48 %) vastaajista. Mediaaniksi tähän tuli neljä ja keskiarvoksi 3,39.

Vertaisten antamaa arvostusta vastaajan työpanoksesta kokee saavansa vaihtoehdon samaa mieltä arvoisesti noin kaksi viidesosaa (41 %) ja keskiarvoksi syntyi 3,39 ja mediaaniksi kolme. Seuraavalla sivulla on taulukko 20, josta keskiarvot näkee havainnollistavasti ja lopussa liite 2, jossa tarkat prosentit tähän kyseiseen mittariin.

Taulukko 20. Väitteitä organisaatiotekijöistä

	Keskiarvo	Mediaani
Esimieheni on reilu/tasapuolinen	3,43	4
Esimieheni kuuntelee alaisiaan	3,40	4
Esimieheni tukee/rohkaisee alaisiaan	3,29	3
Esimieheni antama palaute on rakentavaa	3,22	3
Esimieheni palaute on moittivaa/ epäasiallista	1,46	1
Olen tyytyväinen esimieheeni	3,40	4
Esimieheni osaa johtaa	3,09	3
Esimieheni hyväksyy erilaisuutta	3,60	4
Vertaiseni hyväksyvät erilaisuutta	3,48	4
Saan vertaisiltani tukea	3,39	4
Vertaiseni arvostavat työnpanostani	3,39	3

Edeltävän mittarin osat ristiintaulukoituna tyytyväisyyttä mittavan kysymyksen kanssa ja tästä saatu taulukko 21 on laitettu seuraavalle sivulle. Tässä ryhmiä jaettiin tyytyväisyyden mittarin arvojen perustella. Jaottelussa alle viiteen vastauksensa merkinneet ovat ei niin tyytyväisiä ja yli viiteen tyytyväisiä työhönsä. Esittelen tässä vain arvot joiden ero on suurempi kuin 0,7. Kaikki loput luvut löytyvät seuraavalta sivulta taulukosta 21. Esimiehen reiluus saa tyytyväisillä keskiarvon 3,64 ja ei niin tyytyväisillä 2,86. Suurin ero näiden ryhmien välille syntyi kysyttäessä tyytyväisyyttä esimieheen. Tyytyväisten keskiarvo on 3,58 ja ei niin tyytyväisten 2,77.

Taulukko 21. Erot tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten välillä organisaatiotekijä väitteissä.

	Rei- luus	Kuun- telemi- nen	Roh- kai- se- mi- nen	Ra- ken- ta- pa- laute	Epä- asi- alli- nen pa- laute	Tyy- väi- syys	Joh- ta- mi- nen	Eri- lai- suu- den hy- väk- syntä (esi- mies)	Eri- lai- suu- den hy- väk- syntä (ver- tai- set)	Ver- tais- tuki	Työn ar- vos- tus (ver- tai- set)
Tyyty- väiset	3,64	3,57	3,45	3,34	1,33	3,58	3,23	3,70	3,56	3,47	3,45
Ei niin tyytyväi- set	2,86	2,93	2,85	2,85	1,86	2,77	2,69	3,33	3,08	3,00	3,00

Työhön vaikuttamisen mahdollisuuksista kysyttiin kahden vastakkaisen väitteen muodossa ja kaikki prosenttiluvut, sekä keskiarvo ja mediaani löytyvät seuraavalla sivulla olevasta taulukosta 22. Tässä kysymysasettelussa pienempi keskiarvo on parempi työhyvinvoinnin kannalta.

Ensimmäinen väitepari, voin vaikuttaa työtehtäviini – tehtävät sanellaan, sai suurimman joukon (28 %) vastaamaan, että he voivansa jotenkin vaikuttaa työtehtäviinsä. Toinen väite pari, voin tehdä itsenäisiä päätöksiä työhöni liittyen – päätökset aina esimiehen kautta, saa vastaukseksi, että yli kolmasosa (34 %) voi tehdä ainakin jonkin verran itsenäisiä päätöksiä. Työajoista kysyttäessä väiteparilla, voin vaikuttaa työaikoihini – työajat määrätään, vastaukset kertyvät vaikuttamismahdollisuuden puolelle, sillä mahdollisuus vaikuttaa paljon (24 %) ja mahdollisuus vaikuttaa jonkin verran (24 %) saivat yhteensä noin puolet valinnoista, mutta on mainittava, että neljäsosa (27 %) saa työajat määrättyinä.

Neljäs väitepari, voin vaikuttaa työni määrään – en voi vaikuttaa työni määrään, saa hieman alle kolmasosalta (32 %) vastauksen, että he voivat ainakin jonkin verran vaikuttaa. Työn rytmitykseen jonkin verran pystyy vaikuttamaan suurin joukkio (30 %). Viimeinen väite pari tähän kysymysalueeseen kuuluu ”voin vaikuttaa työni

jatkuvuuteen – työni jatkuvuus on muiden käsissä”. Täysin vaikuttamisvaihtoehdon puolella on useampi kuin neljäsosa (27%) ja jokseenkin tämän kannalla on hieman alta kolmasosa (32%). Alla on taulukko 22, johon tulee kaikkien väiteparien prosenttiosuudet ja väitepari kohtaiset mediaanit ja keskiarvot.

Taulukko 22. Työhön vaikuttamismahdollisuudet

	1	2	en osaa sanoa	4	5		Kes- kiarvo	Mediaani
Voin vaikuttaa työtehtäviini	13,4	28	12,2	25,6	20,7	Tehtävät sanel- laan	3,12	3
Voin tehdä itsenäisiä päätöksiä työhöni liittyen	24,4	34,2	14,6	19,5	7,3	Päätökset aina esimiehen kautta	2,51	2
Voin vaikuttaa työaikoihini	24,4	24,4	9,8	14,6	26,8	Työajat määrää- tään minulle	2,95	3
Voin vaikuttaa työni määrään	17,1	31,7	8,5	23,2	19,5	En voi vaikuttaa työni määrään	2,96	3
Voin vaikuttaa työni rytmi- tykseen	11	30,5	25,6	20,7	12,2	Tehtävien aika- taulut eivät ole minun päätettä- vissä lainkaan	2,93	3
Voin vaikuttaa työni jatku- vuuteen	26,8	31,7	17,1	12,2	12,2	Työni jatkuvuus on täysin mui- den käsissä	2,51	2

Edeltävään mittariin tein ristiintaulukoinnin työhönsä tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten vastaajien välillä. Ainoa mittari, jossa eroja syntyi ryhmien välille, on väitepari työhön vaikuttamisesta ja tehtävien sanelusta. Tyytyväiset saivat pienemmän keskiarvon kuin verrokkiryhmä ja näin päin asetellussa kysymyksessä suurempi on työhyvivoinnin kannalta heikompi vaihtoehto. Seuraavalla sivulla taulukossa 23 on keskiarvot näiltä ryhmistä.

Taulukko 23. Väitepari työhön vaikuttamisesta tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten suhteen

Väitepari: voin vaikuttaa työtehtäviini - työtehtävät sanellaan	Keskiarvo
Tyytyväiset	2,537
Ei niin tyytyväiset	3,33

Vastaukset työnäkymistä omalla alalla listataan seuraavana ja kysymys oli liukukytkimen muodossa, jossa pienet numerot kertovat hyvistä näkymistä ja suuret huonoista. Pienimmän arvon antoi hieman alle seitsemäsosa (15 %) vastaajista ja maksimi arvon, eli heikoimmat mahdolliset näkymät oli hyvin pienellä määrällä (1 %) vastaajista. Kun vaihtoehdot nolla ja kymmennen on käsitelty, on syytä niputtaa vastauksia. Yhdestä kolmeen vastaukset antaa selvästi suurin joukko (52 %), neljän ja kuuden välille vastauksen asettaa viidesosa (22 %) ja kymmenesosa (11 %) valitsee vaihtoehdot seitsemän ja yhdeksän välillä. Alla taulukko 24, jossa vaihtoehtoja laitettu ryhmiin. Keskiarvo on tässä liukukytkin mittarissa 2,94 ja mediaani 2. Keskihajonta on tässä mittarissa 2,39. Alle laitettu taulukko 24 aiheesta.

Taulukko 24. Työnäkymät omalla alalla

Arvo	N	Prosentti
0	19	14,6
1-3	68	52,3
4-6	28	21,5
7-9	14	10,8
10	1	0,8
Yhteensä	130	100

Nykyisen työn jatkuvuus on vastaavanlaisessa asteikkokysymyksessä, mutta asteikon positiivinen ja negatiivinen pää on käännetty. Isot numerot osoittavat siis kokemusta työn hyvästä jatkuvuudesta ja pieniä tuloksia antavat kokevat epävarmuutta työstään. Todella epävarmoja, eli vastauksen nolla antaneita on pienin osa (3 %). Toisessa ääripäässä olevia todella varmoja on hieman enemmän (4 %). Epävarmassa päässä vastauksia yhden ja kolmen välillä antaa kaksi viidesosaa (40 %). Vastauksia neljän ja kuuden välille asettaa kolmasosa (33 %), kun taas suurempien arvojen

päähän, välille seitsemästä yhdeksään, vastauksen laittaa viidesosa (20 %). Alla olevassa taulukossa 25 lisää tietoa mittariin saaduista vastauksista. Ennen sitä kuitenkin mainittakoon vastauksien keskiarvo 4,23 ja mediaani viisi. Keskihajonta tähän mittariin on 2,68. Alla olevasta taulukosta 25 löytyy tarkemmat prosentit.

Taulukko 25. Kokemus oman työn jatkuvuudesta

	N	%
0	2	2,7
1-3	30	40,0
4-6	25	33,3
7-9	15	20,0
10	3	4,0
Yhteensä	75	100

Tulevaisuuteen töiden riittävyyden suhteen työssäkäyvien keskiarvo on 2,69 ja ei työssä käyvillä 3,1. Muistutuksena sanottakoon, että pienempi arvo tässä kysymyksessä kuvaa suurempaa luottamusta. Alla taulukko 26, jossa myös keskihajonta.

Taulukko 26. Kokemus oman työn jatkuvuudesta ansiotyön suhteen

Tulevaisuuden näkymät omalla alalla	Keskiarvo	Keskihajonta
Työssä käyvät	2,69	2,38
Ei työssä käyvät	3,1	2,4

4.3 Yksilön voimavaratekijät

Opiskelijoiden voimavaroihin liittyvistä kysymyksistä ensimmäiseksi vastaajan tuli valita kokeeko hän väitteen pitävän paikkaansa hänen kohdallaan päivittäin, viikoittain, kuukausittain vai harvemmin kuin kuukausittain. Seuraavalla sivulla on taulukko 27, jossa näkyy keskiarvot ja mediaanit.

Stressiä koki päivittäin noin neljäsosa (25 %), viikoittain suurin osa (39 %), kuukausittain stressiä kertoi kokevansa taas hieman alle neljäsosa (24%) ja tätä harvemmin pienin osa (12 %). Nukahtamisvaikeuksia koki päivittäin pienin osa (5 %) vastauksen

antaneista, viikoittain näin kertoi tapahtuvan neljäsosa (26 %) ja marginaalisesti useampi koki nukahtamisvaikeuksia kuukausittain (27 %). Selvästi nukahtamisvaikeuksien suhteen suurin ryhmä (40 %) olivat henkilöt, jotka eivät kokeneet näitä edes joka kuukausi.

Kun kysytään, koetaanko stressistä olevan haittaa, vastauksista suurimman osan (29 %) sai vaihtoehto viikoittain, toiseksi suurimman osan (28 %) vastaus oli harvemmin kuin kuukausittain. Hieman alle neljäsosa (23 %) vastaajista koki stressin haitalliseksi kuukausittain ja selvästi pienin ryhmä (13 %) koki stressin ongelmaksi joka päivä. Kysyttäessä, kuinka usein vastaaja kokee mukavaksi lähteä kouluun, suurimman vastausryppään sai vaihtoehto viikoittain (54 %). Noin neljäsosa (26%) koki mukavaksi lähteä kouluun joka päivä. Kuukausittain vaihtoehdon valitsi pienin ryhmä (7 %), kun taas harvemmin kuin kuukausittain vastastauksen antoi kymmenesosa (10%). Loppuun on laitettu liite 3, josta löytyy tarkat prosentit väitteeseen.

Taulukko 27. Kokemus stressistä kaikilta vastaajilta

	Keskiarvo	Mediaani
Koen stressiä	2,33	2
Koen nukahtamisvaikeuksia	3,05	3
Koen stressistä haittaa	2,7	3
Koen mukavaksi lähteä kouluun	1,99	2

Kysyttäessä stressin mahdollisista aiheuttajista täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä -asteikolla saadaan seuraavalla sivulla olevan taulukon 28 mukaiset keskiarvot. Tässä kysymyksessä pienempi keskiarvo on parempi vaihtoehto.

Opiskelun hyvin stressaavaksi kokee kymmenesosa (10 %) ja melko stressaavaksi viidesosa (20 %). Ei niin stressaavaksi opiskelun kokee kaksi viidesosaa (40 %) ja hyvin vähän stressaavaksi lähes kolmasosa (29 %). Toimeentulon hyvin stressaavaksi koki pienin joukko (14 %) kyseiseen kysymyksen vastaajista, melko stressaavaksi sen sijaan jo neljäsosa (25 %). Melko vähän rahasta stressasi suunnilleen neljäsosa (27 %). Kolmasosa (33 %) kuitenkin koki tästä stressiä hyvin vähän.

Taulukko 28. Stressin aiheuttajat

	Keskiarvo	Mediaani
Opiskeluni aiheuttaa minulle stressiä	2,89	3
Toimeentuloni aiheuttaa minulle stressiä	2,78	3

Seuraavaksi kysyttiin, onko vastaaja ollut töissä sairaana viimeisen vuoden aikana. Töissä sairaana ei ollut kertaakaan kymmenesosa (11 %) vastaajista. Yhdestä viiteen kertaan sairaana töissä oli ollut selvästi suurin joukko (76 %). Kuudesta kymmeneen kertaan viimeisen vuoden aikana töissä sairaana oli ollut alle kymmenesosa (9 %). 11–15 kertaan jäi pienin osa vastaajista (4 %) ja yli 15 kertaa ei ollut kukaan mennyt töihin kipeänä. Alla taulukko (Taulukko 29.) näyttää vastauksien jakautumisen. Mediaaniksi tässä kysymyksessä syntyi kolme kertaa viimeisen vuoden aikana ja keskiarvoksi 3,11 kertaa. Keskihajonta on 3,07.

Taulukko 29. Sairaana töissä olot viimeisen vuoden aikana

Ollut sairaana töissä viimeisen vuoden aikana	N	Prosentti
0	6	11,3
1-5	40	75,5
6-10	5	9,4
11-15	2	3,8
Yli 15	0	0,0
Yhteensä	53	100

Sama kysymys kouluun liittyen taulukoituna (taulukko 30) seuraavalla sivulla. Tässä kahdeskymmenesosa (5 %) ei ollut kertaakaan sairaana koulussa viimeisen 12 kuukauden aikana. 1–5 kertaa koulussa kipeänä oli valtaosa (71 %) vastaajista. 6–10 kerran välille vastauksia kertyi toiseksi suurin osa (16 %). 11–15 kertaa kipeänä koulussa oli pienin osa (3 %) vastaajista ja hieman tätä useampi (5 %) valitsi väliltä 16–20 kertaa.

Taulukko 30. Sairaana koulussa olot viimeisen vuoden aikana

Ollut koulussa sairaana viimeisen vuoden aikana	N	Prosentti
0	7	5,2
1-5	95	70,9
6-10	22	16,4
11-15	4	3,0
16-20	6	4,5
Yhteensä	134	100

Verrattaessa kuinka työssäkäyvät ja verrokkiryhmän jäsenet käyvät koulussa kipeänä löytyy jonkinlaisia eroja. Keskimäärin työssäkäyvät ovat käyneet koulussa viimeisen vuoden aikana 4,78 päivää kipeänä, mikä on hieman suurempi kuin verrokkiryhmän antama keskiarvo 4,01. Keskihajonnan vuoksi mediaanit poikkeavat toisistaan melko paljon. Työssäkäyvien mediaani on 3,5 ja verrokkiryhmällä 2. Alla olevassa taulukossa 31 näkyy myös keskihajonnan arvo.

Taulukko 31. Sairaana koulussa olot ansiotyötilanteen suhteen

Koulussa kipeänä olot päivinä	Keskiarvo	Mediaani	Keskihajonta
Työssäkäyvät	4,78	3,5	4,27
Ei työssäkäyvät	4,01	2	4,67

Seuraava kysymys käsittelee palautumismahdollisuuteen liittyen vapaapäiviä viikkoa kohden. Muutamit (2 %) valitsivat vaihtoehdon nolla, jonka mukaan heillä ei ole selvästi vapaapäiväksi laskettavia vuorokausia viikoittain. Yhden vapaapäivän tämän kyselyn mukaan viettää melkein kolmasosa (30 %) ja suurin joukko (44 %) saa kaksi vapaapäivää viikkoonsa. Kolme tai enemmän vapaapäiviä viikkoa kohden on noin neljäsosalla (24 %). Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa 32 pistää silmään suurimman vaihtoehdon valinneiden määrä (2 %) kaikista vastaajista. Mediaaniksi muodostui kaksi päivää viikossa ja keskiarvoksi 2,03 päivää. Keskihajonta on vain 1,11.

Taulukko 32. Vapaapäiviä viikossa kaikilla vastaajilla

Vapaapäiviä viikossa	N	%
0	3	1,8
1	52	30,2
2	76	44,2
3	28	16,3
4	9	5,2
5	1	0,6
6	0	0
7	3	1,7
Yhteensä	172	100

Kysyttäessä päiväkohtaisia vapaaksi laskettavia tunteja, eli aikaa työn, koulun ja unen ulkopuolelta kukaan ei sano jäävänsä täysin ilman vapaa-aikaa. Yhdestä kolmeen tunnilla saa pärjätä hieman yli neljäsosa (27 %). Noin puolet (49 %) vastaajista pääsee neljän ja kuuden tunnin vapaa-aikaan päivittäin. Seitsemän ja yhdeksän tunnin tienoolla vapaa-aikaa itsellään kertoo olevan noin viidesosa (21 %) vastaajista. Yli yhdeksään tuntiin yltää vain muutama vastaaja (3 %). Keskiarvo vapaa-aika on 5,22 tuntia vuorokaudessa ja mediaanikin viisi tuntia. Keskihajonta on 2,16. Alla taulukko 33 kysymykseen saaduista vastauksista.

Taulukko 33. Vapaa-aikaa tunteina päivässä

Vapaa-aikaa tunteina päivässä	N	%
0	0	0
1	3	1,7
2	18	10,0
3	27	15,0
4	15	8,3
5	34	18,9
6	40	22,2
7	13	7,2
8	19	10,6
9	6	3,3
10	4	2,2
11	0	0,0
12	1	0,6
Yhteensä	180	100

Seuraavana esitellään ristiintaulukointi ansiotyön ja vapaapäivien suhteen. Vapaa-aikaa tunteina päivässä työlliset saavat keskimäärin 4,96 tuntia, joka on verrattuna verrokkiryhmän 5,43 tuntiin vajaan tunnin verran vähemmän. Alla on taulukko 34, josta näkyy myös keskihajonta.

Taulukko 34. Vapaapäivät ansiotyötilanteen suhteen

Vapaapäiviä viikossa	Keskiarvo	Keskihajonta
Työssä käyvät	1,75	1,27
Ei työssä käyvät	2,28	0,82

Myös vapaapäivissä viikkoa kohden on eroa ryhmien välillä. Työllisillä on keskimäärin 1,75 päivää vapaata, kun taas opiskeluun keskittyvillä 2,28 päivää. Tässä ero siis puoli vuorokautta viikossa. Alla on laitettu keskihajonnan sisältävä taulukko 35.

Taulukko 35. Vapaa-aika ansiotyötilanteen suhteen

Vapaa-aikaa vuorokaudessa tunteina	Keskiarvo	Keskihajonta
Työssä käyvät	4,96	2,45
Ei työssä käyvät	5,43	1,74

Unenmäärää kysyttäessä vastaukset painottuivat suuremmille tunneille kuin vapaa-aika, kuten seuraavalla sivulla olevasta taulukosta 36 näkyy. Alhaisimmillaan vastaajat saivat viisi tuntia unta ja näin kertoi alle kahdeskymmenesosa (4 %). Kuudella tunnilla sai pärjätä seitsemäsosa (14 %), suurin osa (39 %) vastaajista pääsi seitsemään tuntiin yössä ja kolmasosan kokoinen joukko (33 %) pääsee tavoite lukuun eli kahdeksaan tuntiin. Yhdeksän tuntia tai yli ilmoitti nukkuvansa kymmenesosa (10 %). Keskiarvo tähän kysymykseen on 7,36 tuntia ja mediaani 7 tuntia. Keskihajonnaksi jäi 1,07.

Taulukko 36. Unta vuorokaudessa tunteina

Unta vuorokaudessa tunteina	N	%
0	0	0,0
1	0	0,0
2	0	0,0
3	0	0,0
4	0	0,0
5	7	3,9
6	25	13,8
7	71	39,2
8	59	32,6
9	14	7,7
10	4	2,2
11	0	0,0
12	1	0,5
Yhteensä	181	100

Vastaavasti unen määrä yössä ristiintaulukoitiin samoilla taustamuuttujilla. Työssäkäyvät saivat unta keskimäärin 7,23 tuntia keskihajonnalla 0,89 ja työttömät 7,47 tuntia 1,19 suuruisella keskihajonnalla. Ero ryhmien välillä on vain noin puoli tuntia. Alla on taulukko 37 saaduista vastauksista.

Taulukko 37. Uni vuorokaudessa ansiotyötilanteen suhteen

Unta tunteina yötä kohden	Keskiarvo	Keskihajonta
Työssä käyvät	7,23	0,89
Ei työssä käyvät	7,47	1,19

Seuraavana on voimavarojen mukemusta ja koulun käyntiä mittaavia väitteitä. Suurempi keskiarvo yleisesti on tässä kysymyksessä parempi työhyvinvoinnin kannalta ja seassa on myös yksi eri tavoin aseteltu väite koskien voimavarojen riittävyyttä, jossa pienempi keskiarvo on parempi. Taulukossa 38 näkyy myös mediaanit ja se on laitettu seuraavalle sivulle. Esittelen tässä vain eniten valitut vaihtoehdot prosentteina.

Väitteeseen psyykkiset voimavarani riittävät arjessa lähes puolet (42 %) vastasi samaa mieltä- vaihtoehdon. Fyysiset voimavarat ja niiden riittävyys samoin asetellussa väitteessä sai täysin samaa mieltä -vastauksia eniten (41 %) ja lähes yhtä monta samaa mieltä -vastauksia (41 %). Seuraava väite mittasi koettua voimavarojen käyttöä.

Huomaa väitteen asettelun olevan eri tavoin tässä kuin muissa kohdissa. Siis väitteeseen ”Joudun jatkuvasti toimimaan voimavarojeni rajoilla” eri mieltä - vastaukset saivat enemmistön valinnoista (40 %). Kuitenkin on syytä huomioida täysin samaa mieltä -vastaukset, jotka muodostavat kymmenesosan (11 %), samaa mieltä - vastaukset, joita on neljäsosa (25 %). Eli yli kolmasosalle (36 %) voimavarat ovat koetuksella.

Koulutyönsä tulokseen melko tyytyväisiä on suurin osa (42 %). Kouluun lähdön todella mukavaksi kokee hieman alle kolmasosa (31 %) ja mukavaksi lähes puolet (47 %). Opiskelun hyvin motivoivaksi kokee neljäsosa (26 %) vastaaja ja suurin osa kuitenkin motivoivaksi (44 %). Selvä enemmistö kaikkiin koulun käyntiä koskeviin väitteisiin annetuista vastauksista painottuu positiiviselle puolelle asteikkoa. Tarkemmat prosentit keskiarvojen ja mediaanin kanssa alla olevassa taulukossa 34.

Taulukko 38. Voimavarat arjessa ja motivaatio

Väite	Keskiarvo	Mediaani
Psyykkiset voimavarani riittävät arjessa	3,13	3
Fyysiset voimavarani riittävät arjessa	3,21	3
Joudun jatkuvasti toimimaan voimavarojeni rajoilla	2,60	2
Olen ylpeä koulutyöni jäljestä	3,03	3
On mukava mennä kouluun	3,49	3
Opiskeluni on motivoivaa	3,46	3

Koettua stressiä käytettiin ristiintaulukoinnissa edellisen mittarin voimavarojen suhteen ja henkilöt, joilla on päivittäin stressiä jäävät keskiarvoissa kaikista vastaajista huomattavasti. Seuraavalla sivulla on taulukko 39, jossa näkyy havainnollistavasti keskiarvot.

Päivittäin stressiä kokevien psyykkisten voimavarojen riittävyyden keskiarvo on 2,0, viikoittain kokevien 2,86 ja kuukausittain 3,32. Harvemmin kuin kuukausittain stressiä kokevien kohdalla tasainen psyykkisten voimavarojen kasvu hidastuu

huomattavasti ja keskiarvo on 3,56. Myös fyysisten voimavarojen riittävyys paranee stressin harventuessa. Päivittäin stressiä kokevat saavat keskiarvon 2,45, kun taas viikoittain stressiä kokevat 3,16 ja kuukausittain stressaavien keskiarvo on 3,5. Jälleen kuukausittain ja harvemmin kuin kuukausittain stressaavien väliset erot kaventuvat edellisiin stressi väleihin verrattuna. Harvemmin kuin kuukausittain stressaavat saavat keskiarvon 3,55.

Voimavarojen rajoja mitattaessa kysymyksen asettelu on aseteltu eri päin, jolloin pienempi arvo on parempi. Päivittäin stressaavilla keskiarvoksi tulee 3,22 ja viikoittain stressaaville 2,34. Kuukausittain stressaavien keskiarvo on 1,9 ja harvemmin kuin kuukausittain stressaavien arvo 1,56. Mikä on hieman kauempana muista ryhmistä kuin fyysisissä ja psyykkisissä voimavaroissa, mutta silti näyttää hidastumisen merkkejä. Seuraavaksi alla on jo aiemmin mainittu taulukko 39 ristiintaulukoinnista.

Taulukko 39. Stressin kokemus ja voimavarat

Keskiarvot stressin mukaan	psyykkiset voimavarat	fyysiset voimavarat	voimavarojen rajat
päivittäin stressiä	2	2,45	3,22
viikoittain stressiä	2,86	3,16	2,34
kuukausittain stressiä	3,32	3,5	1,9
harvemmin stressiä	3,56	3,55	1,56

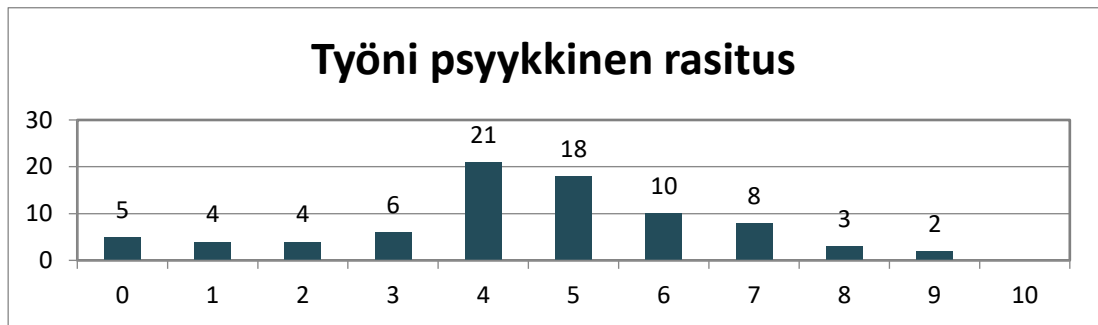
Voimavaroissa eri ryhmien välillä olevia eroja ristiintaulukoitiin keskiarvojen kautta. Seuraavalla sivulla on taulukko 40 vertailusta, jossa väitteet ovat samassa järjestyksessä kuin ylempänä taulukossa 38. Psyykkisissä voimavaroissa työssäkäyvien ja verrokkiryhmän keskiarvon ero on todella pieni eli 0,16 työssäkäyvien eduksi. Fyysisissä voimavaroissa vastaavasti katsottuna ero on 0,185, mutta tällä kertaa verrokkiryhmän eduksi. Voimavarojen rajoissa toimimisen keskiarvo työssäkäyville on 2,184 ja ilman työtä opiskeleville 2,168, mikä tarkoittaa erittäin pientä eroa (0,016) ryhmien välillä. Koulutyön jälki miellyttää pelkästään opiskeluun keskittyviä 0,222 verran enemmän. Kouluun menemisen mielekkyyttä mittaava keskiarvo on työssäkäyvillä 3,105 ja siinä on vain 0,003 ero verrokkiryhmään. Viimein opiskelumotivaation keskiarvojen ero on 0,098 työssäkäyvien eduksi.

Taulukko 40. Voimavarat ansiotyössä käyvien ja verrokkiryhmän suhteen taulukoituna

	Psyyk- kiset voima- varat	Fyysi- set voima- varat	Voi- mava- rojen rajat	Ylpeys koulu- työstä	Kouluun menemi- sen muka- vuus	Opiskelu motivaatio
Työssä käyvät	2,844	3,111	2,184	2,788	3,105	3
Ei työssä käyvät	2,684	3,296	2,168	3,01	3,108	2,902

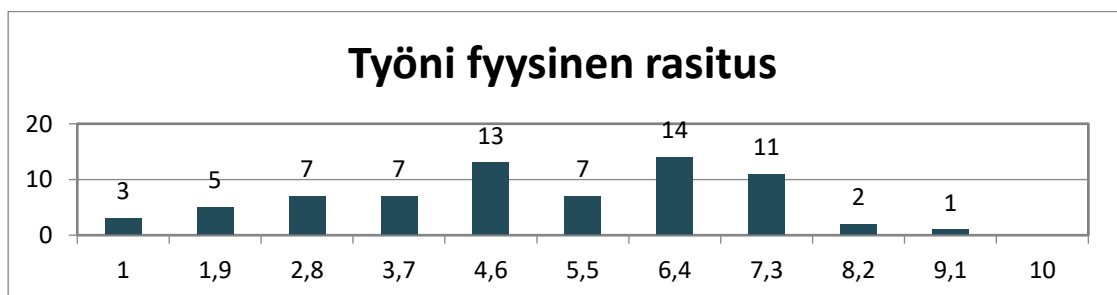
Seuraava mittari ja siihen saadut vastaukset jatkavat voimavarojen mittaamista. Vastaaja valitsi nollan ja kymmenen väliltä kuinka psyykkisesti rasittavaa hänen työnsä on. Pienempi arvo kuvaa pienempää räsitusta. Seuraavalla sivulla havainnollistava palkkeina esitetty kuvio 10.

Sadasosa (1 %) vastaajista antoi arvon nolla, jolloin työ ei ole psyykkisesti lainkaan rasittavaa. Vastaukset yksi, kaksi ja kolme saivat kukin kahdeskymmenesosan (5 %) vastauksista, kun taas vaihtoehto neljä sai näihin katsottuna lähes puolet enemmän (7 %) vastauksia. Puoleen väliin asteikkoa arvolle viisi kokemuksensa näkee sijoittuvan neljäsosa (26 %) ja arvoon kuusi hieman useampi kuin viidesosa (22 %). Arvo seitsemän tasoista räsitusta kokee enemmän kuin kahdeksasosa vastaajista (12 %) ja kymmenesosa (10 %) tätä asteen enemmän. Lähestulkoon maksimi arvon antaa harvat (4 %) ja pienin osa (2 %) vastaajista maksimi arvon. Keskiarvona on 5,46, mediaanina 6 ja keskihajontana 2,12. Lopussa on liite 5 tarkoilla prosenteilla ja vastaajamäärillä.



Kuvio 10. Työn psyykkinen rasitus

Fyysisestä rasituksesta vastaava asteikkokysymys ei saa vastauksia asteikon pohjalle (0 %). Arvo yksi sen sijaan on valintana alle kahdeskymmenesosalle (4 %) ja arvo kaksi hieman useamman (7 %). Arvot kolme (10 %) ja neljä (10 %) saavat kymmenesosan vastauksista kumpikin. Puoleenväliin asteikkoa päätyy hieman harvempi kuin viidesosa (19 %) ja arvoon kuusi jälleen kymmenesosa (10%) vastauksensa antaneista. Arvo seitsemän oli suurimman osan (20 %) vastaus ja kahdeksan toiseksi suurimman (16 %). Toiseksi ylimpään arvoon fyysisen rasituksen arvioi vain harva (3 %) ja sadasosa (1 %) laittaa arvo-asteikon maksimiin saakka. Mediaani on tässä 5,5 ja keskiarvo 5,47. Keskihajontana on 2,19. Alla kuvio 11 palkkeina fyysisestä rasituksesta työssä. Tämän kuvion lisäksi liitteissä on liite 6, josta löytyy tarkemmat vastauksien tiedot.



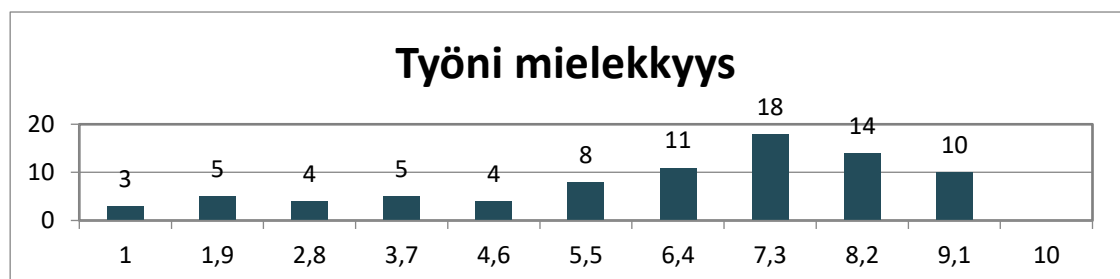
Kuvio 11. Työn fyysinen rasitus

Tutkimuksessa käytettiin työn mielekkyyssmittaria kahdesti. Näiden kahden mittaus kerran välissä on muutama kysymys, jotka käsittelevät työn hallintaa ja tulevaisuutta. Jälkimmäiseen työn mielekkyys kysymykseen saadut vastaukset saavat keskiarvon

nousemaan hieman ensimmäisestä mittauksesta. Asteikosta sanottakoon, että tulos nolla on tässä todella heikko ja kymmenen todella positiivinen.

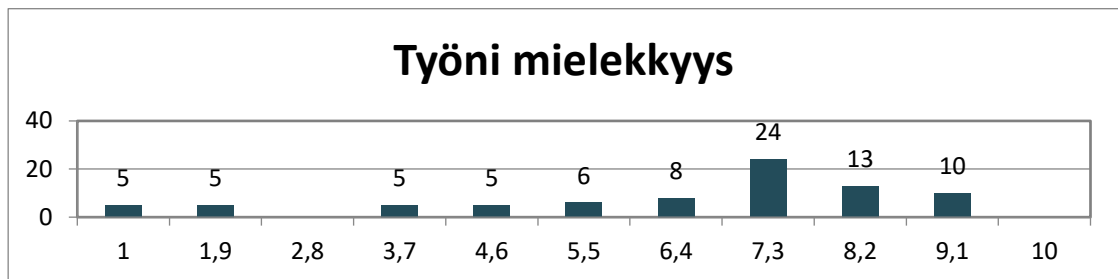
Ensimmäisen kerran työn mielekkyys asetettiin nollasta kymmeneen asteikkoon ja nolla -vastauksia ei tullut (0 %). Heikommasta päästä arvoja yksi tuli hyvin pieneltä joukolta (4 %), arvoa kaksi hieman yli kahdeskymmenesosalta (6 %) ja arvoa kolme melko tasan kahdeskymmenesosalta (5%). Arvoon neljä vastauksensa asetti suunnilleen saman kokoinen joukko (6 %) kuin arvoon kaksi ja viiteen vastauksensa laitto jälleen kahdeskymmenesosa (5 %).

Positiiviselle puolelle asteikkoa arvoon kuusi pääsee kymmenesosa (10 %) ja tätä hieman useampi (13 %) arvoon seitsemän. Useampi kuin viidesosa (22 %) valitsi arvon kahdeksan ja melkein maksimi arvoon toiseksi suurin joukko (17 %). Maksimi arvossa on noin kahdeksasosa (12 %) vastauksista. Alla kuvio 12 palkein kuvattuna työn mielekkydestä ensimmäisellä mittauskerralla. Mainittakoon vielä keskiarvo 6,83, keskihajonta 2,55 ja mediaani 8 sekä se, että lopussa on liite 7 tarkoilla vastausprosentteilla.



Kuvio 12. Työn mielekkyys ensimmäisellä mittauskerralla

Tässä toinen mittauskerta työn mielekkydestä, josta seuraavalla sivulla kuvio 13 samanlaisena palkkimallina kuin edellinen mittari ja kuten edellisessä tähänkin on liite (liite 8) lopussa. Vaihtoehtoa nolla ei valitse kukaan (0 %) tässä otannassa ja maksimi arvon kymmenen ottaa omakseen hieman useampi kuin kymmenesosa (12 %). Arvoille yhdestä kolmeen päätty vastauksissa myös yli kymmenesosa (12 %) ja arvoihin neljästä kuuteen viidesosa (20 %) kaikista vastaajista. Työn mielekkyysnumeroilla seitsemän ja yhdeksän välillä arvioi tässä otannassa yli puolet vastaajista (56 %). Mediaani on selvästi positiivisessa päässä arvossa 8, keskiarvo hieman tätä alempana 6,93 ja keskihajontana 2,6.



Kuvio 13. Työn mielekkyys toisella mittauskerralla

Suurin ero näiden edellä mainittujen työn mielekkyys mittarien kohdalla syntyi, kun haettiin vastaajat, joilla on negatiivinen kokemus työn jatkuvuudesta ja verrattiin samasta asiasta positiivisen näkymän omaaviin. Positiivisten keskiarvo nousi 7,95 asti ja ei niin positiivisesti katsovilla 6,5:en. Alla oleva taulukko 41 mittareiden tuomista eroista mittauskerroilla.

Taulukko 41. Työn mielekkyys työn jatkuvuuteen eritavoin vastanneiden suhteen

Työn mielekkyys	Keskiarvo 1. mittari	Keskiarvo 2. mittari	Mediaani (1./2. mittaus)	Keskihajonta (1./2. mit- taus)
Positiivinen näkemys työn jatkuvuudesta	7,59	7,95	8 / 8	2,2 / 2,19
Negatiivinen näkemys työn jatkuvuudesta	6,27	6,5	7 / 7,5	2,5 / 2,43

Tässä vaiheessa käsitellään hieman toimeentuloa. Väitteeseen ”Koen opintotuen riittäväksi” täysin eri mieltä on selkeä valtaosa (44 %) vastaajista. Eri mieltä - vastauksia antaa toiseksi suurin joukko (31 %). Samaa mieltä -valintoja tekee hieman useampi kuin kuudesosa (16 %). Opintotuen riittäväksi kokee alle kahdeskymmenesosa (4 %). Opintotuen pakolliseksi toimeentulon kannalta kokee täysin lähes puolet vastaajista (47 %) ja melko pakolliseksi lähes kuudesosa (17 %). Kyseisen väitteen ”koen opintolainan noston pakolliseksi toimeentulon kannalta” eri mieltä -vastauksia antaa myös noin kuudesosa (16 %) ja pienin joukko (12 %) ei koe opintolainaa lainkaan pakolliseksi elämisen menoihin.

Toiseksi viimeinen väite kuuluu ”Rahani riittävät elämiseen” ja siihen täysin samaa mieltä on harvempi kuin neljäsosa (24 %) vastaajista ja samaa mieltä suurin osa (42 %). Eri mieltä tähän on kuitenkin noin neljäsosa (23 %) ja täysin eri mieltä - vastauksen antaa lähes kymmenesosa (8 %). Viimeiseen väitteeseen, eli kokemukseen toimeentulon varmuudesta, täysin samaa mieltä on noin viidesosa (21 %), samaa mieltä neljäsosa (26 %), eri mieltä -vastauksen antaa kolmasosa (33 %) ja täysin eri mieltä pienin osa (14 %) vastaajista. Loppuun on laitettu liite 9, josta näkee tarkat prosentit mittariin liittyen. Alla on taulukossa 42 näihin edeltäviin ja kahteen seuraavaan väitteeseen tarkemmat prosentit, mediaanit ja keskiarvot.

Taulukko 42. Kokemus toimeentulosta

	Keskiarvo	Mediaani
Koen opintotuen riittäväksi	1,79	2
Koen opintolainan noston pakolliseksi toimeentulon kannalta	3,07	4
Rahani riittävät elämiseen	2,84	3
Koen toimeentuloni turvatuksi	2,57	2,5

Toimeentulossa arvot menevät 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä. Tällöin suurempi arvo on positiivisempi. Työssä käyvät kokevat 1,86 keskiarvolla opintotuen riittäväksi ja työttömät 1,72 arvolla. Lainan pakollisuus taas tuo työssä käyvillä keskiarvon 3,07, mikä on melkein sama kuin ei työssä käyvillä (3,08). Työllisten rahojen riittävyyden keskiarvo on 2,94 ja se taas on hieman korkeampi kuin verrokkiryhmän 2,75. Toimeentulon turvattuna olemisen kokemuksen kohdalla työssä käyvien keskiarvo on 2,71 ja pelkästään opiskeluun keskittyvillä 2,45. Seuraavalla sivulla löytyy taulukko 43, jossa lukuja helpompi vertailla.

Taulukko 43. Kokemus toimeentulosta ristiintaulukoituna työtilanteen suhteen

	Opintotuen riittävyys	Opintolainan pakollisuus	Rahojen riit- tävyys	Toimeentulon turvan tunne
Työssä käyvä	1,86	3,07	2,94	2,71
Ei työssä käyvä	1,74	3,08	2,75	2,45

Samassa kysymyksessä, jos jaetaankin vastaajat sukupuolen mukaan erot suurenevat, kuten alla oleva taulukko 44 kertoo. Miesten keskiarvo ensimmäiseen väittämään on 1,65, joka on huomattavasti lähempänä täysin eri mieltä vastausta kuin naisten keskiarvo 2,07. Opintolainan kohdalla miesten keskiarvo on 3,13 ja naisilla 2,95 ja tässäkin edeltävään ristiintaulukointiin verrattuna syntyy eroa enemmän. Rahojen riittävydessä miesten antama keskiarvo on lähes sama kuin työssäkäyvien eli 2,95 ja naisten taas lähes sama kuin ei työssä olevien eli 2,77. Taloudellista turvallisuutta mitattaessa on kohtuullinen ero miesten ja naisten välillä. Miehillä syntyy keskiarvo 2,78 ja naisille 2,46.

Taulukko 44. Kokemus toimeentulosta sukupuolen suhteen

	Opintotuen riittävyys	Opintolainan pakollisuus	Rahojen riittävyys	Toimeentulon turvan tunne
Naiset	1,65	3,13	2,77	2,46
Miehet	2,07	2,95	2,95	2,78

Seuraava kysymyspari selvitti sitä, kuinka paljon aikaa vastaajat käyttivät työhön ja toisaalta myös opiskeluun. Työhön käytetty aika vaihteli hyvin satunnaisesta keikkatyöstä täyttä viikkoa selvästi pidempiin, kuten seuraavalla sivulla oleva taulukko 45 osoittaa. Eniten (29 %) oli niin sanotusti täyspäiväisesti työskenteleviä eli heillä oli työtä 37 ja 42 tunnin väliltä viikkoa kohden. Yhdestä kahteen täyttä päivää, eli 7 ja 12 tunnin välille viikkoa kohden sijoittui toiseksi eniten (18 %) vastaajia. Kolmanneksi suurin ryhmä (16 %) oli 19 ja 24 tunnin väliltä työskentelevät, eikä siitä jäänyt kauas 13–18 tunnin työntekijöiden määrä (15 %). Kymmenesosa (10 %) kertoi työskentelevänsä alle kuusi tuntia viikossa. Muut ryhmät jäivät pienemmäksi. Esimerkiksi yli 43 tuntia työskenteleviä oli kahdeskymmenesosa (5 %), kun mukaan laskee kaikki tuon tuntimäärän ylittävät. Yli 25 tuntia, mutta kuitenkin alle 36 tuntia työskenteleviä oli

myös vain kahdeskymmenesosa (5 %). Keskihajonta tähän kysymykseen on 14,34, mediaani 21 tuntia ja keskiarvo noin 24 tuntia.

Taulukko 45. Työhön käytetyt tunnit

Työhön käytettyaika tunteina	N	Prosentti
0-6	8	9,8
7-12	15	18,3
13-18	12	14,6
19-24	13	15,9
25-30	2	2,4
31-36	3	3,7
37-42	24	29,3
43-48	3	3,7
49-54	1	1,2
55-60	1	1,2
Yhteensä	82	100

Opiskeluun käytetty aika, joka ilmenee alla ja seuraavalla sivulla olevasta taulukosta 46, on jakautunut lähestulkoon kellokäyrän mukaan. Opiskeluun suurin (23 %) osa käytti 25–30 tuntia. Tätä hieman enemmän opiskelleet, eli 31 ja 36 tunnin välille valintansa laittaneet, olivat toiseksi suurin ryhmä (14 %). 0–6, 7–12, 19–24 ja 37–42 tuntia opiskeluun käyttäneitä oli kutakin sama määrä vastaajista eli noin kymmenesosa (11 %). Hieman tätä pienempi ryhmä (7 %) oli 13–18 tuntia opiskelevat. Suurimpia tunti määriä vastaukseksi antaneiden ryhmät vetävät perää kysymyksen vastausmäärissä. 43–48 tuntia opiskeli noin kuudestoistaosa (6 %), 49–54 tuntia viikkoa kohden kouluun panosti alle kahdeskymmenesosa (4 %) ja vain muutamat (2 %) opiskelivat yli 55 tuntia viikossa. Tähän keskihajonta on 13,95, mediaani 29 tuntia ja keskiarvo noin 26 tuntia.

Taulukko 46. Opiskeluun käytetyt tunnit

Opiskeluun käytetty aika tunteina	N	Prosentti
0-6	20	11,0
7-12	20	11,0
13-18	13	7,2
19-24	20	11,0
25-30	41	22,7
31-36	26	14,4
37-42	20	11,0
43-48	11	6,1
49-54	7	3,9
55-60	3	1,7
Yhteensä	181	100

Opiskeltujen tuntien vertaaminen työssäkäyvien, verrokkiryhmän ja kaikkien vastaajien välillä toi alla olevan taulukon 47 mukaiset vastaukset. Tässä otoksessa keskimäärin työssäkäyvä käytti opiskeluun 21,49 tuntia, joka on noin kahdeksan ja puoli tuntia vähemmän kuin ilman työtä opiskelevat opiskelijat, joiden vastaava summa 29,93 tuntia. Pelkästään opiskelevien keskihajonnaksi muodostuu 12,64 ja työllisillä 14,13.

Taulukko 47. Opiskeluun käytetyt tunnit viikossa ansiotyötilanteen suhteen

Opiskeluun käytetyt tunnit viikossa	Keskiarvo	Keskihajonta
Työssä käyvät	21,49	14,13
Ei työssä käyvät	29,93	12,64
Kaikki	26,06	13,95

5 Johtopäätökset

Tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa oli ansiotyötätekevien opiskelijoiden työhyvinvoinnintilan selvittäminen. Vastaajista lähes kaksikolmasosa oli 21–26-ikävuoden välillä, kuitenkin tässä tutkimuksessa iällä ei ollut suurta merkitystä työllisyyden

suhteen isoimmissa vastaajaryhmissä. Hieman suurempi ero löytyy sukupuolten välillä, sillä naiset ovat aktiivisempia työssäkävijöitä kuin miehet. Valtaosa kaikista vastaajista toimii työntekijöinä ja muut työn muodot, kuten toimihenkilöt ja yrittäjät, ovat vain pieni osa opiskelijoiden työllisyyttä. Helpoiten näyttää työllistyvän terveyden ja hyvinvoinnin yksikössä opiskelevat ja heistä eteenkin sairaanhoitajat. Tekniikan yksikössä työllisyys on noin puolet ja liiketalouden yksikössä vain 40 %. Toimialoista selvästi työllistävin on terveys- ja sosiaalipalvelut, joiden piirissä työskentelee noin kolmannes työssä olevista vastanneista.

Esimiehet ja vertaiset

Esimiesten koetaan olevan pääosin selkeitä ja avoimia viestinnässään. Tämä myös suuriman osan kohdalla toteutuu tasapuolisena ja kuuntelevana johtamisena. Erilaisuutta suvaitaan hyvin, eikä palaute ole useimpien kohdalla epäasiallista. On kuitenkin huomioitava ne, jotka eivät koe suurta tyytyväisyyttä. Heidän kohdallaan korostuu ero tyytyväisiin erityisesti esimiesten toiminnassa. Erityisesti koettu tasapuolisuus, kuunteleminen, rohkaisu ja koettu tyytyväisyys esimieheen ovat heikompia kuin tyytyväisillä. Erot tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten välillä vertaisten toiminnassa ei ole yhtä suuria. Näiden tuloksien perusteella esimiehillä näyttää olevan vertaisia suurempi vaikutus tyytyväisyyteen.

Arvostusta koetaan pääosin viikoittain tai kuukausittain. Palautetta sen sijaan saadaan hieman hajautuneemmin. Suurin osa saa sitä viikoittain ja sitten merkittävä osa harvemmin kuin kuukausittain. Vertaisten kohdalla viestintä saa hieman esimiehiä heikomman arvosanan, mutta silti selkeä enemmistö pitää sitä hyvänä. Myös erilaisuuden hyväksyntä on vertaisilla hieman esimiehiä heikompi, mutta silti vertaisten saamat arviot ovat korkealla tasolla, eikä ongelma kohtia kaikkien vastaajien tuloksesta löydy.

Esimiehiin ja heidän toimintaansa ollaan siis pääasiassa tyytyväisiä, vaikka johtamistaidot saavat muihin osatekijöihin nähden melko heikot arvosanat. Tämä kyseinen taito on kuitenkin positiivisen puolella asteikkoa.

Työ, työyhteisö ja kiusaaminen

Työhön käytetään hyvin kirjavasti tunteja, mutta selkeästi suurin osa tekee niin kutsuttua täyttä työviikkoa eli 37–42 tunnin välillä. Tämä voi selittyä sillä, että kysely julkaistiin viidennen opintojakson, eli kesäopintojen, aikana ja suurin osa opiskelijoista oli jo siirtynyt kesätöiden pariin. Myös määräaikaista sopimuksia oli lähes puolet kaikista annetuista vastauksista, mikä puhuu kesälomituksien puolesta.

Tuloksissa korostuu työssäkäyvien opiskelijoiden tieto siitä mitä työltä odotetaan, mitkä sen tavoitteet sekä vaikutukset ovat. Omia arvoja vastaan ei jouduta työskentelemään useimpien kohdalla ja työn arvoja pidetään merkityksellisinä. Työyhteisössä ilmapiiri koetaan pääosin avoimeksi, kannustavaksi ja virheitä sallivaksi. Eikä siellä esiinny oman edun tavoittelua kovin paljoa, mutta jonkin verran löytyy niin kutsuttuja kuppikuntia. Yleisimpiä muotoja työpaikkakiusaamiselle on aliarviointi, niin sanottu mykkäkoulu ja arvostelu. Tuloksissa harvinaisinta on työn vaikeuttaminen ja mediassa paljon esillä ollut seksuaalinen ahdistelu.

Saatuihin tehtäviin ei suurin osa pääse vaikuttamaan, mutta itsenäisiä päätöksiä silti päästään tekemään työhön liittyen. Tässä syntyi myös eroja tyytyväisten ja ei niin tyytyväisten välille. Tyytymättömillä oli huomattavasti heikommat mahdollisuudet vaikuttaa tehtäviinsä. Opiskelijat suhtautuvat pääasiassa positiivisesti työnäkymiin omalla alallaan, kuitenkin on selvä ero työtätekevien ja pelkästään opiskeluun keskittyvien välillä. Ansiotyössä olevilla on tässäkin positiivisempia vastauksia. Nykyinen työ kuitenkin koetaan varsin epävarmaksi.

Työn koetaan olevan psyykkisesti rasittavaa lähes kellokäyrän mukaisesti. Vastausten perusteella siis näyttää siltä, että suurimmalla osalla työssäkäyvistä opiskelijoista psyykkinen rasitus on varsin sopivaa. Fyysisessä rasituksessa on hieman enemmän hajontaa. Vaikka keskiarvot näille rasituksen kokemuksille ovat lähes samat, osa kokee fyysistä enemmän ja osa vähemmän kuin olisi tarve.

Koettua työn mielekkyyttä mitattiin kahdesti ja se on tyydyttävällä tai jopa hyvällä tasolla. Selvästi oli kuitenkin nähtävillä tyytymättömyyttä niiden osalta, joilla on negatiivinen käsitys oman työn jatkuvuudesta.

Henkilökohtaiset voimavarat ja resurssit

Useat kokevat stressiä tiheään, mutta siitä syntyvä haitta on hieman harvinaisempaa kuin itse stressi. Eikä se useimmin ole aiheuttamassa univaikeuksia. Hieman yllättäen koulussa oltiin kipeänä useammin kuin töissä. Tämän lisäksi tunnollisemmin tunneille kipeänä osallistuu työssäkäyvät verrattuna ilman työtä opiskeleviin.

Vastaajilla vapaapäiviä viikkoon jää keskimäärin pari, mutta päivittäinen vapaa-aika on melko kaukana tavoitellusta kahdeksasta tunnista. Ansiotyössä olevat saavat palautukseen jonkin verran vähemmän niin vapaapäiviä kuin vapaa-aikaa verrokkiryhmään katsottuna. Unesta työ ei juurikaan vie aikaa, mutta kumpikaan ryhmä ei keskimäärin pääse tavoiteltuun kahdeksaan tuntiin.

Fyysiset voimavarat ovat kaikilla vastaajilla hieman riittävimpiä kuin psyykkiset, mutta ero on pieni ja molemmat ovat useimmilla hyvällä tasolla. Voimavaroissa on merkityksellä se, että stressin esiintymistiheyden vähentyessä voimavarojen riittävyys kasvaa selvästi. Tiheydestä ei kuitenkaan voi päätellä eustressipistettä.

Voimavarojen rajat ovat kuitenkin haastettuina kolmasosalla vastaajista. Eroja ei taas syntynyt voimavaroissa työssäkävien ja verrokkiryhmän välille, vaan arvot olivat todella lähellä toisiaan. Näistä pienistä eroista suurimmat olivat ylpeys koulutyön jäljestä ja psyykkiset voimavarat arjessa. Koulutyön tulokset työssäkäyvät kokevat hieman alemmalla tasolla. Tähän voi vaikuttaa se, että työssäkäyvät käyttävät keskimäärin yli kahdeksan tuntia vähemmän aikaansa. Psyykkisten voimavarojen riittävydessä taas ilman työtä opiskelevat kokevat enemmän haasteita.

Opintotukea ei koeta kovin riittäväksi ja opintolainan nosto taas koetaan lähes pakolliseksi. Kaikkien vastaajien kohdalla rahat riittävät arjen pyörittämiseen kohtalaisesti. Jaettaessa työssäkäyviin ja verrokki ryhmään huomataan kuitenkin eroja opintotuen

riittävydessä, rahojen riittävydessä ja koetussa turvan tunteessa toimeentulon kanssa. Kaikilla kolmella osa-alueella työssäkäyvät näkevät asiat positiivisemmin. Suurempia eroja näissä ja opintolainan pakollisuudessa syntyy kuitenkin jaettaessa vastaukset sukupuolen mukaan. Talouden osalta miehillä on positiivisempi kokemus kuin naisilla.

Opintolainaa on nostanut kaikista vastaajista selkeä enemmistö, eikä sukupuolen perusteella ole suurta eroa tässä. Ansiotyötilanteen suhteen sen sijaan syntyy eroja. Työssä olevat opiskelijat nostavat opintolainaa huomattavasti useammin kuin ei työssä käyvät, mutta molemmat ryhmät kokevat sen yhtä pakolliseksi toimeentulon kannalta.

6 Pohdinta

Erittäin tiivistäen koetusta hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista voi sanoa, että se on pääasiassa positiivisen puolella. Kuitenkin työssäkäyvien osalta löytyy eroja tiettyjen osien kautta, mitkä siis näyttävät vaikuttavan enemmän yksilöiden kokemukseen ja hyvinvointiin. Työssäkäyvien ja pelkästään opiskeluun keskittyvistä voisi sanoa, että työnteon sopivuus riippuu yksilöstä. Näyttää siltä, että toisille sopii koulun ja työn yhdistäminen, siinä missä toiset ovat samalla rasituksen tasolla jo pelkän koulunkäynnin kanssa.

Suhde teoriaan

Teorian suhteen kysely noudattaa olemassa olevia teorioita työhyvinvointiin ja hyvinvointiin liittyen. Esimerkiksi Rauramon (2012) työhyvinvoinnin portaat ovat hyvin edustettuna kyselyssä. Terveyttä huomioitiin muun muassa stressin, palautumismahdollisuuksien ja rasituksen kautta, mitkä käsittelivät opintojen ja työn puolta. Turvallisuus nousi kyselyyn eteenkin toimeentulon ja työn jatkuvuuden, sekä kiusaamisen kautta. Yhteisöjen osuutta Rauramon työhyvinvoinnin portaissa on käsitelty esimiestyön ja vertaisten toiminnan kautta. Myös neljättä eli arvostuksen askelta käsiteltiin viestinnän ja ulkoisen, eli alemman, arvostuksen kautta. Osaamisen askel liittyi tässä työssä toteutetussa kyselyssä jokseenkin opiskeluun ja sitten perehdytykseen työssä. (ks. Rauramo 2012.)

Aktiivista työtä kuvattiin Mankan ja Mankan (2016) työn vaatimusten ja hallinnan mallissa ja tässä työssä sen puolesta mahdollisesti puhuu vastauksissa saatu voimavarojen riittävyys työssäkäyvillä verrattuna pelkästään opiskeleviin. Kyseisen mallin ollessa niin kutsuttu ärsyke-reaktio-malli, se huomioi eteenkin pahoinvointia aiheuttavia tekijöitä, joita löydettiin suuntaa antavasti esimerkiksi esimiestyöstä tai sen puutteista ja yhteydestä työtyytyttömyyteen. Myös kiusaaminen on yhteydessä Mankan ja Mankan esittelemään sosiaaliseen pääomaan ja muun muassa jaettua johtamista mitattiin työhön vaikuttamisen kautta. (ks. Manka & Manka 2016.)

Stressin haittoja ja sen kokemista lähdettiin selvittämään. Warnerin (2012) mukaista eustressipistettä ei tässä kyselyssä todennettu vaan lähdettiin enemmän katsomaan stressin haittapuolia (ks. Warner 2012). Stressin esiintymistiheyttä tarkasteltiin ja se näyttää olevan yhteydessä työtyytyväisyyteen opiskelijoilla.

Aiempiin lähes saman aihealueen tutkimuksiin verrattuna esimerkiksi työssäkäyvien opiskelijoiden osuus kaikista vastaajista on melko samaa luokkaa Potilan ja muiden (2017) tuloksen kanssa, mutta alhaisempi kuin Ahon ja muiden (2012) saama tulos (ks. Aho ym. 2012, 12–13; Potila ym. 2017, 45). Saman suuntaisia vastauksia saatiin myös Potilan ja muiden (2017) tutkimukseen verrattuna, sillä kahdeksan tunnin ero kouluun käytetyssä ajassa työssäkäyvien ja verrokkiryhmän välillä, on melko lähellä tässä tutkimuksessa saatua tulosta (ks. Potila ym. 2017).

Haasteet ja luotettavuus

Tutkimustuloksissa ensimmäinen ongelma oli Webropol. Tarkistin kyselyn toimivuuden useaan kertaan esikatselun kautta ennen sen julkaisua, mutta silti lopulta siinä ilmeni ongelma. Kaikki säännöt ja hypyt eivät toimineet oikein. Tämän vuoksi osista kysymyksiä puuttuu väitteitä ja yksi kysymys jäi kokonaan pois. Esiintynyt ongelma vaikeuttaa vertailua työtätekevien ja pelkästään opiskeluun keskittyvien välillä.

Vastauksia pääsin hakemaan hieman yli tuhannelta ja heistä 14 % vastasi, mutta vastaus määrät työssäkäyvien ja verrokkiryhmän välillä eivät olleet tasaisia, jolloin mitausvirheen mahdollisuus kasvaa. Toinen haaste koko populaation kuvaamiselle oli sukupuoli jakauma, joka ei mennyt kovinkaan tasan. Kolmasosa vastaajista oli miehiä ja selvästi suurin osa naisia.

Laajemman kuvan populaatiosta voi saada talvella toteutettavassa kyselyssä, koska opiskelijoilla on tällöin suurempi läsnäolo opinnoissa ja he mahdollisesti seuraavat sähköpostiaan tiuhempaan. Myös työn vaikutus opiskeluun näkyisi paremmin kuin koulujen loma-ajan kynnyksellä. Kyselyn toteutus ajankohdasta voi myös johtua se, miksi tähän kyselyyn vastanneista harvempi näyttää olevan töissä kuin aiemmin toteutetuissa kyselyissä. Myös kaupunkien työtilanteessa ja koulun tarjoamien tutkintolinjojen välillä voi olla eroja työllisyydessä.

Tuloksiin saatiin syntymään eroja eri ryhmien välille ristiintaulukoinnilla ja pääasiassa suorajakaumat esittelivät tulokset. Muuttujien tarkkuudessa käytettiin pääosin Likertin asteikkoa eri muodoissaan, mikä kertoo kyseisen mittarin olevan joko selkeästi tai melko selkeästi positiivinen tai negatiivinen. Osa taustatietoihin liitetystä vaihtoehtoista oli turhan tarkkoja, kuten esimerkiksi suoritettavan tutkinnon sijaan voisi kysyä vain koulutusyksikköä. Saaduissa tuloksissa keskihajonta on aina ilmoitettu ja osin kuvattu myös havainnollistavilla palkkikuvioilla. Kuten Kananen (2011) varoitti keskihajonnasta riippuen hyvin erilaisilla vastauksilla voidaan saada sama keskiarvo mittariin (ks. Kananen 2011).

Mittaamalla työtyytyväisyyttä uudestaan nolasta kymmeneen asteikolla parin kysymyksen jälkeen oli hyvä idea, mutta sitä pitäisi pystyä toteuttamaan useammin eri aihealueiden välillä ilman että vastaaja huomaa toiston. Tällöin voisi löytyä eri asioiden vaikutuksia työhyvinvointiin eteenkin, jos vielä voitaisiin löytää vastaus siihen miksi vastaaja valitsi kuten valitsi ja mikä on todellinen tilanne esimerkiksi esimiestä ajatellessa. Jos siis positiiviset ajatukset jostain aiheesta vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin jo kyselyssä, olettaisin sen myös vaikuttavan käytännössä voimakkaasti. Toinen vaihtoehto pienelle erolle vastauksissa on väsyminen pitkään kyselyyn tai muu mittausvirhe. Konsistenssin kannalta on huomioitava se, minkä pylväskuvio kertoo eli pylväät ovat melko identtisiä, mutta liikkuneet hieman positiivisempaan pätyyn asteikolla.

Kyselyn tekijän on vaikea nähdä oliko kieli kyselyssä käytetyissä termeissä kaikille yhtä selvää. Työssä joka tapauksessa pyrittiin selkeään ja kuvaavaan sanojen käyttöön. Otantaan kuulumattomia ei testissä pitäisi olla, sillä jakelukanavana koulun oman sähköpostin käyttö onnistui ja suoritettava tutkinto -kysymys oli asetettu

pakolliseksi. Täyttä varmuutta asiaan ei ole, sillä Webropolilla toteuttu kysely oli anonyymi.

Käytetyt teoriat ovat ajantasalla ja tästä syystä käsitevaliditeetti on kohtalainen. Kuitenkin huomioitava, että laajempi tuntemus Webropolin käytöstä voisi tuoda taitoa käyttää erilaisia mittareita tehokkaammin ja tarkemmin. Enemmällä ajalla olisi tähän työhön pystynyt tuomaan myös laajempaa analyysiä eri mittareihin. Lähteitä tähän työhön käytettiin suomen ja englannin kielellä.

Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksen on sinänsä aina luotava lisää kysymyksiä ja tämän työn vuoksi mielenkiintoa syntyi siihen, onko mahdollista päästä parempaan hyvinvointiin ja koulutyön tuloksiin kehittämällä arjen hallintaa ja palautumismahdollisuuksia. Tähän pitäisi kuitenkin hankkia laajempaa osaamista aiheesta.

Jos taas lähdetäisiin tekemään uutta tutkimusta aiheesta, olisi syytä selvittää myös se, saadaanko tällä hetkellä ilman työtä opiskelevan voimavarat riittämään ihan yhtä hyvin työn kanssa kuin mikä on tämän hetkinen tilanne. Tämä voisi entisestään vahvistaa käsitystä siitä, että aktiivinen työ antaa eikä pelkästään kuluta voimavaroja.

Kaupunkien väliset työ- ja opiskeluhyvinvointi erot olisivat hyvä tutkia ja etsiä syitä niiden takana. Tässä voisi keskittyä muun mittaamisen lisäksi esimerkiksi kaupungin hintatasoon, tarjottuihin julkisiin palveluihin ja ala kohtaisiin näkyymiin työllisyydessä.

Viimeiseksi mainittakoon tutkimuksen ajankohta, sillä kuten mainittu olisi syytä toteuttaa kysely lähiopetusjakson aikana. Tällöin voisi myös keskittyä etsimään tietoa osa-aikaisuuden vaikutuksesta työhyvinvointiin ja syvempää vaikutusta opintojen sekä työn välillä.

Lähteet

Aho, S., Hynninen, S-M., Karhunen, H. & Vanttaja, M. 2012. Opiskeluaikainen työssäkäynti ja sen vaikutukset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 27.4.2018. <https://tem.fi/documents/1410877/3342347/Opiskeluaikainen+ty%C3%B6ss%C3%A4k%C3%A4ynti+ja+sen+vaikutukset+14062012.pdf>.

Ahola, K., Tuisku, K. & Rossi, H. 2015. Työuupumus. Artikkel. Terveyskirjaston verkkosivut. Viitattu 27.2.2018 http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681.

Baldwin, H. 2012. Time off to innovate – good idea or waste of tech talent? Artikkel. Viitattu 20.3.2018 <https://www.computerworld.com/article/2506129/it-management/time-off-to-innovate--good-idea-or-a-waste-of-tech-talent-.html>.

Christensen, M. 2009. Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology. Pohjoismaiden ministerineuvoston rahoittaman hankkeen raportti. Viitattu 23.3.2018. <https://pdfs.semanticscholar.org/c0c3/1583659887252fa0af4054df2939b7910d42.pdf>.

Constitution of WHO. Viitattu 23.3.2018 <http://www.who.int/about/mission/en/>.

Dokumenttiprojekti Nokia Mobile. 2018. Dokumentti. Ohjaus A. Koskinen. Tuottaja: Illume Oy. Yle TV1 2.4.2018.

Grippo, A. 2016. Why stress is both good and bad. Artikkel. Psychology today. Viitattu 5.4.2018. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-wide-wide-world-of-psychology/201601/why-stress-is-both-good-and-bad>.

Hakanen, J. & Seppälä, P. N.d. Työn imu. Työterveyslaitos. Viitattu 22.3.2018. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>.

Heponiemi, T., Sinervo, T. & Elovainio, M. 2011. Työn epävarmuus ja hyvinvointi – Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden päätöksissä. THL – Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 16.4.2018. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80396/197f1f21-588d-43e1-976c-7f0c3be4bdaf.pdf?sequence=1>.

Jatkuva tiedontulva aiheuttaa infoähkyä. Toim. N. Melanen. Yle Areena. Julkaistu 9.11.2010. Viitattu 22.3.2018. <https://areena.yle.fi/1-1300247>.

Kallio, T., Kiviniemi, L. & Sandelin, P. 2015. Työhyvinvoinnin edistämistä yhteistyöllä. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. Viitattu 9.4.2018. <http://www.oamk.fi/epooki/2015/tyohyvinvoinnin-edistamista-yhteistyolla/#cite-ref-0-0-4>.

Kananen, J. 2011. Kvantti – Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

L 1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 28.3.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

L 738/2002 Työturvallisuuslaki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 3.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Matikainen, N. 2017. Asuntojen vuokrat Jyväskylässä - mitä maksaa eri alueilla. Viitattu 8.5.2018. <https://www.etuovi.com/koti/blogi/asuntojen-vuokrat-jyvaskylassa-mita-maksaa-eri-alueilla/>.

Mitä sairaudet ja työkyvyttömyys maksavat työnantajalle. 2012. Tiedote. Valtionkonttorin kotisivut. Viitattu 27.2.2018. [http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttomyys_maksav\(43457\)#01](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palvelut/Kaikutyoelamapalvelut/Tyohyvinvointi/Tyohyvinvointi_tuottavuustekijana/Mita_sairaudet_tai_tyokyvyttomyys_maksav(43457)#01).

Nortio, J. 2015. Hyvinvointi lisää työtehoa. Ekonomilehti. Viitattu 22.3.2018. <https://www.ekonomilehti.fi/hyvinvointi-lisaa-tyotehoa/>.

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn. Helsinki: WSOY.

Oksanen, T. 2009. Workplace social capital and employee health. Turun yliopiston julkaisuja: Sarja D 876. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 4.4.2018. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/47617/AnnalesD876Oksanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Oksanen, T., Ruonti, H., Aalto, V., Vesa, S. & Olin, N. 2017. Kunta-10 tutkimus. Viitattu 7.5.2018. <https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>.

Opintolaina – määrä ja maksaminen. N.d. Kela. Sivu muokattu 14.2.2018. Viitattu 8.5.2018. <http://www.kela.fi/opintolaina-maara-ja-maksaminen>.

Opintotuki 2018. 2018. Info 8. Kela. Viitattu 8.5.2018. <http://www.kela.fi/documents/10180/681919/Optuinfo.pdf/d3f6399c-c718-4057-81ae-88e525e099f8>.

Otos ja otantamenetelmät. N.d. KvanttiMOTV, Avoin opiskelumateriaali. Viitattu 26.3.2018. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>.

Pahkin, K. N.d. Työhyvinvointi. Viitattu: 24.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Pekkarinen, L. & Pekka, T. 2016. Julkisen alan työhyvinvointi 2016. Kevan tutkimuksia 1/2016. Viitattu 2.5.2018. <https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen-alan-tyohyvinvointi-2016.pdf>.

Potila, A.-K., Moisio, J., Ahti-Miettinen, O., Pyy-Martikainen, M. & Virtanen, V. 2017. Opiskelijatutkimus 2017. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. Viitattu 8.5.2018. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80534/okm37.pdf>.

Puuronen, R. & Talvitie, E. 2017. Stressi – Mitä se on ja miten sitä voi säädellä. Artikkel. Viitattu 3.4.2018 <https://psykologiaa.com/2017/12/19/stressi-mita-se-on-ja-miten-sita-voi-saadella/>.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. 2. painos. Porvoo: Edita.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Julkaisu. TTK – Työturvallisuuskeskus. Viitattu 11.5.2018. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf.

Saarenmaa, K. & Virtanen, V. 2011. Stressi haittaa korkeakouluopiskelijan opintoja. Hyvinvointikatsaus 2/2011. Artikkel. Tilastokeskus. Viitattu 27.3.2018. https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-05-30_005.html?s=0.

Toimialaluokitus 2008. 2008. Tilastokeskus. Viitattu 8.7.2018. <https://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html>.

Elintavat ja työhyvinvointi. N.d. TTL. Viitattu 18.5.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>.

Työpaikkakiusaaminen. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 4.4.2018 https://ttk.fi/tyoturvallisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen.

Warner, J. 2012. Stress diagram. Kuvio blogikirjoituksessa. Viitattu 5.4.2018. <http://blog.readytomanage.com/stress-diagram/>

Vartiovaara, I. 2004. Voimaa eustressistä. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Yleinen asumistuki. N.d. Kela. Sivu muokattu 31.5.2018. Viitattu 23.8.2018. <http://www.kela.fi/yleinen-asumistuki>.

Liitteet

Liite 1. Arvot ja odotukset työssä tarkoilla prosenteilla

	Täysin eri mieltä %	Eri mieltä %	Samaa mieltä %	Täysin samaa mieltä %
Olen saanut työhöni riittävän perehdytyksen	7,23	18,07	36,15	34,94
Tiedän työni tavoitteet ja vaikutuksen	3,61	4,82	40,96	49,4
Tiedän mitä tekemältäni työltä odotetaan	2,41	6,02	33,74	55,42
Työni arvot kohtaavat omani	1,21	18,07	42,17	36,14
Työni arvot ovat minulle merkitykselliset	1,21	12,05	38,55	45,78
Tunnen työnantajani arvot	3,61	14,46	38,55	36,15
Joudun toimimaan arvojeni vastaan työssäni	46,99	32,53	15,66	2,41
Olen tyytyväinen työpaikkaani	2,41	16,87	45,78	30,12

Liite 2. Väitteitä organisaatiotekijöistä tarkoilla prosentteilla

	Täysin eri mieltä %	Eri mieltä %	Samaa mieltä %	Täysin sama mieltä %	En osaa sanoa %
Esimieheni on reilu/tasa- puolinen	1,21	6,02	38,55	49,4	4,82
Esimieheni kuuntelee alaisiaan	1,21	10,84	32,53	51,81	3,61
Esimieheni tukee/rohka- isee alaisiaan	3,62	10,84	34,94	45,78	4,82
Esimieheni antama pa- laute on rakentavaa	3,62	10,84	40,96	38,56	6,02
Esimieheni palaute on moittivaa/ epäasiallista	65,06	19,28	4,82	4,82	6,02
Olen tyytyväinen esimie- heeni	2,41	9,64	31,33	53,01	3,61
Esimieheni osaa johtaa	4,88	13,41	42,68	31,71	7,32
Esimieheni hyväksyy eri- laisuutta	1,2	4,82	24,1	63,86	6,02
Vertaiseni hyväksyvät eri- laisuutta	0	7,32	30,49	48,78	13,41
Saan vertaisiltani tukea	2,41	7,23	34,94	48,19	7,23
Vertaiseni arvostavat työpanostani	0	6,03	40,96	39,76	13,25

Liite 3. Kokemus stressistä kaikilta vastaajilta tarkoilla prosentteilla

	Päivittäin %	Viikoit- tain %	Kuukau- sittain %	Harvem- min kuin kuukau- sittain %	En osaa sanoa %
Koen stressiä	25,30	38,55	24,10	12,05	0
Koen nukahta- misvaikeuksia	4,88	25,61	26,83	40,24	2,44
Koen stressistä haittaa	13,41	29,27	23,17	28,05	6,10
Koen mukavaksi lähteä kouluun	25,61	53,66	9,75	7,32	3,66

Liite 4. Voimavarat arjessa ja motivaatio tarkoilla prosentteilla

Väite	Täysin eri mieltä %	Eri mieltä %	Samaa mieltä %	Täysin samaa mieltä %	En osaa sanoa %
Psyykkiset voimavarani riittävät arjessa	2,81	28,09	42,13	23,6	3,37
Fyysiset voimavarani riittävät arjessa	2,24	15,64	40,78	41,34	0
Joudun jatkuvasti toimimaan voimavarojeni rajoilla	19,66	39,89	25,28	11,24	3,93
Olen ylpeä koulutyöni jäljestä	3,93	26,97	41,57	25,84	1,69
On mukava mennä kouluun	4,47	11,73	47,48	30,73	5,59
Opiskeluni on motivoivaa	7,26	16,2	43,58	25,7	7,26

Liite 5. Työni psyykkinen rasitus tarkoilla prosentteilla ja vastaajamäärillä

Työn psyykkinen rasitus	N	Prosentti
0	1	1,2
1	4	4,9
2	4	4,9
3	4	4,9
4	6	7,4
5	21	25,9
6	18	22,2
7	10	12,3
8	8	9,9
9	3	3,7
10	2	2,5
Yhteensä	81	100

Liite 6. Työni fyysinen rasitus tarkoilla prosenteilla ja vastaajamäärillä

Liukukytkimen arvon lukumäärä	N	Prosentti
0	0	0,0
1	3	4,3
2	5	7,1
3	7	10,0
4	7	10,0
5	13	18,6
6	7	10,0
7	14	20,0
8	11	15,7
9	2	2,9
10	1	1,4
Yhteensä	70	100

Liite 7. Työni mielekkyys ensimmäinen mittaus tarkoilla prosenteilla

Työn mielekkyys	N	Prosentti
0	0	0,0
1	3	3,7
2	5	6,1
3	4	4,9
4	5	6,1
5	4	4,9
6	8	9,8
7	11	13,4
8	18	22,0
9	14	17,1
10	10	12,2
Yhteensä	82	100

Liite 8. Työni mielekkyys toinen mittaus tarkoilla prosenteilla

Työn mielekkyys	N	Prosentti
0	0	0
1	5	6,2
2	5	6,2
3	0	0
4	5	6,2
5	5	6,2
6	6	7,4
7	8	9,9
8	24	29,6
9	13	16
10	10	12,4
Yhteensä	81	100

Liite 9. Kokemus toimeentulosta tarkoilla prosenteilla

	Täysin eri mieltä %	Eri mieltä %	Samaa mieltä %	Täysin samaa mieltä %	En osaa sanoa %
Koen opintotuen riittäväksi	43,89	30,56	15,55	4,44	5,56
Koen opintolainan noston pakolliseksi toimeentulon kannalta	12,22	16,11	17,23	47,22	7,22
Rahani riittävät elämiseen	8,33	22,78	41,67	23,89	3,33
Koen toimeentuloni turvatuksi	13,97	32,96	26,26	20,67	6,14

Liite 10. Kyselylomake

Opiskelijoiden hyvinvointikysely

1. Ikä *

- 18 - 20
- 21- 23
- 24 - 26
- 27 - 29
- 30 - 32
- 33+

2. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

3. Onko sinulla nyt ansiotyö? *

- Kyllä
- Ei

4. Työtehtävän taso

- Työntekijä
- Esimies
- Toimihenkilö
- Yrittäjä
- Muu

6. Tutkinto jota suoritat

- Tradenomi
- Insinööri
- Restonomi
- Sairaanhoitaja
- Sosionomi
- Agrologi
- Fysioterapeutti
- Musiikkipedagogi
- Toimintaterapeutti

7. Toimiala, jolla työskentelet

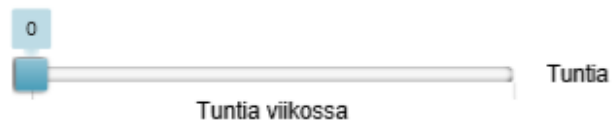
- Maa-, metsä- ja kalatalous
- Teollisuus
- Rakentaminen
- Vähittäis- ja tukkukauppa
- Kuljetus ja varastointi
- Majoitus ja ravitsemus
- Informaatio ja viestintä
- Rahoitus- ja vakuutus
- Kiinteistöala
- Hallinto- ja tukipalvelut
- Julkinen hallinto ja maanpuolustus
- Koulutus
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Taiteet, viihde ja virkistys
- Muu

9. Työtäni kuvaa parhaiten






- Päivätyö
- Kaksivuorotyö
- Kolmivuorotyö
- Satunnainen keikkatyö
- Yötyö

10. Työsuhteen laatu

- Määräaikainen
- Vakituinen
- Tarvittaessa töihin kutsuttava
- Vuokratyö
- Osa-aikainen

11. Keskimäärin työhön käytetty aika tunteina viikkoa kohden**12. Opiskeluun käytetty aika keskimäärin tunteina viikkoa kohden ***

13. Vastaa seuraaviin väitteisiin valitsemalla paras vaihtoehto. 1 = päivittäin, 2 = viikoittain, 3 = kuukausittain, 4 = harvemmin kuin kuukausittain, 10 = en osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	10 
Koen stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on nukahtamisvaikeuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen stressistäni olevan haittaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen mukavaksi lähteä kouluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Väitteitä stressistä. Valitse kuvaavin vaihtoehto: 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 10 = en osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	10 
Opiskeluni aiheuttaa minulle stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimeentuloni aiheuttaa minulle stressiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Oletko ollut sairaana töissä viimeisen vuoden aikana?



16. Oletko ollut sairaana koulussa viimeisen vuoden aikana?



17. Montako vapaapäivää sinulla on viikossa?

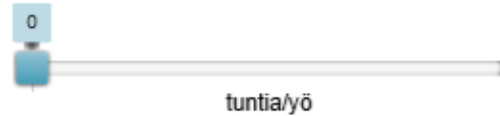


18. Montako tuntia sinulla on vapaa-aikaa vuorokaudessa keskimäärin? Unta ei lasketa vapaa-ajaksi.



A horizontal slider control with a blue square marker at the left end, labeled '0'. The slider is positioned at the far left. Below the slider is the text 'Tuntia/vuorokausi'.

19. Montako tuntia nuket yössä keskimäärin?



A horizontal slider control with a blue square marker at the left end, labeled '0'. The slider is positioned at the far left. Below the slider is the text 'tuntia/yö'.

20. Työpaikallani ilmenee joitain seuraavista. Voit valita useamman vaihtoehdon

- Toistuvaa arvostelua
- Fyysisen väkivallan uhkaa
- Muuta uhkailua
- Väheksyntää
- Yksilön ominaisuuksien arvostelua
- Loukkaavaa puhetta tai huhuja
- Tiedon pimitystä
- Työn tahallista vaikeuttamista
- Seksuaalista ahdistelua
- "Selkään puukottamista"
- Puhumattomuutta / huomiotta jättämistä
- Painostusta/ syylistämistä
- Työntekijän tai hänen työnsä aliarviointia

22. Sijoita valintasi sopivimmin väitteiden välille. 3 = en osaa sanoa.

	1	2	3 ①	4	5	
Esimieheni viestintä on selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esimieheni vuorovaikutus on epäselvää
Esimieheni viestintä on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Esimieheni vuorovaikutus ei ole avointa
Vertaiseni vuorovaikutus on selkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vertaiseni vuorovaikutus on epäselvää
Vertaiseni vuorovaikutus on avointa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vertaiseni vuorovaikutus ei ole avointa
Työyhteisö puhalttaa yhteenhiileen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työyhteisössä huolehditaan vain omista eduista
Työyhteisössäni on kuppikuntia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kaikki työyhteisössäni ovat yhtä suurta perhettä
Työilmapiiri sallii virheet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Virheistä rankaistaan
Työilmapiiri on kannustava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työilmapiiri ei ole kannustava
Työilmapiiri on avoin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työilmapiirissä on jännitteitä

23. Vastaa väittämiin kuvaavimmalla tavalla. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 10 = en osaa sanoa

	1 ①	2 ②	3 ③	4 ④	10 ⑩
Olen saanut työhöni riittävän perehdytyksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän työni tavoitteet ja vaikutuksen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä tekemältäni työltä odotetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni arvot kohtaavat omani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni arvot ovat minulle merkitykselliset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työnantajani arvot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun toimimaan arvojeni vastaan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työpaikkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>






24. Saan esimieholtäni arvostusta tekemästani työstä

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin kuin kuukausittain
- En ole saanut arvostusta
- En osaa sanoa

25. Saan esimieholtäni palautetta työstäni

- Päivittäin
- Viikoittain
- Kuukausittain
- Harvemmin kuin kuukausittain
- En ole saanut palautetta
- En osaa sanoa

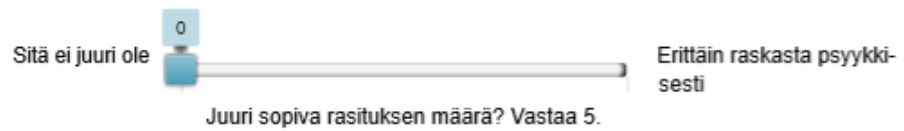
26. Vastaa väittämiin kuvaavimmalla tavalla. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 10 = en osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	10 
Esimieheni on reilu/tasapuolinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni kuuntelee alaisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni tukee/rohkaisee alaisiaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni antama palaute on rakentavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni palaute on moittivaa/ epäasiallista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen esimieheeni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni osaa johtaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimieheni hyväksyy erilaisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaiseni hyväksyvät erilaisuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan vertaisiltani tukea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertaiseni arvostavat työnpanostani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Vastaa väittämiin mahdollisimman osuvasti. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 10 = en osaa sanoa

	1 	2 	3 	4 	10 
Psyykkiset voimavarani riittävät arjessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysiset voimavarani riittävät arjessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Joudun jatkuvasti toimimaan voimavarojeni rajoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ylpeä koulutyöni jäljestä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
On mukava mennä kouluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskeluni on motivoivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Työni psyykkinen rasitus



29. Työni fyysinen rasitus



30. Työni mielekkyys



31. Työhön vaikuttaminen ja sen hallinta

	1	2	3	4	5	
Voin vaikuttaa työtehtäviini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tehtävät sanellaan
Voin tehdä itsenäisiä päätöksiä työhöni liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Päätökset aina esimiehen kautta
Voin vaikuttaa työaikoihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työajat määrätään minulle
Voin vaikuttaa työni määrään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	En voi vaikuttaa työni määrään
Voin vaikuttaa työni rytmitykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tehtävien aikataulut eivät ole minun päätettävissä lainkaan
Voin vaikuttaa työni jatkuvuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Työni jatkuvuus on täysin muiden käsissä

32. Tulevaisuuden työnäkymät omalla alallasi



33. Miten koet nykyisen työsi jatkuvuuden tulevaisuudessa?

Paras laittaa hakuja mennenään! Tässä työpaikassa eläikään asti!

34. Työni mielekkyys

En viihdy työssäni Työ on kivaa!

35. Oletko nostanut opintolainaa?

- Kyllä
 En

36. Toimeentulo. Vastaa mahdollisimman kuvaavasti. 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä, 3 = samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, 10 = en osaa sanoa

	1	2	3	4	10
Koen opintotuen riittäväksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen opintolainan noston pakolliseksi toimeentulon kannalta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahani riittävät elämiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen toimeentuloni turvatuksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>