



# OPPILAANOHAJAJIEN TYÖTYTYVÄISYYS ESPOON PERUSKOULUISSA

**Merja Leinonen**

**Kehittämishanke**

**Tammikuu 2009**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t)  LEINONEN, Merja	Julkaisun laji Kehittämishanke	
	Sivumäärä 37	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi OPPILAANOHJAAJIEN TYÖTYTYVÄISYYS ESPOON KAUPUNGIN PERUS- KOULUISSA		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Opinto-ohjaajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) KERO, Pirjo ja PEKKARINEN, Virva-Liisa		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä  <p>Kehittämishankkeessa tarkasteltiin Espoon kaupungin peruskoulujen oppilaanohjaajien työtyytyväisyyttä ja sen taustatekijöitä sekä arvioitiin, onko työtyytyväisyydellä merkitystä oppilaanohjaajien vaihtuvuuteen.</p> <p>Kaikille 25:lle Espoon peruskoulun yläkoululle lähetettiin toukokuussa 2008 kyselylomakkeet, joiden perusteella laskettiin vastausten keskiarvot ja luokkajakaumat.</p> <p>Kirjallisuusosassa tarkasteltiin peruskoulun oppilaanohjauksen ydintehtäviä, toimenkuvaa ja työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä. Työtyytyväisyyden käsitettä käytiin läpi eri näkökulmista.</p> <p>Vastaajat olivat syntyneet melko tasaisesti eri vuosikymmenillä aikavälillä 1940 -1990; 87 % heistä oli naisia. Oppilaanohjaajista 60 % oli viimeisen viiden vuoden aikana ollut tehtävänsä ainoita hoitajia, eli pysyvyys oli hyvä. Kolmasosassa kouluista vaihtuvuus oli ollut suurta. Ohjattavien määrä vaihteli 180:sta 450:een keskiarvon ollessa 282.</p> <p>Oppilaanohjaajista 80 % oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Lähes 90 % oppilaanohjaajista koki työnsä vaihtelevaksi ja monipuoliseksi, ja he viihtyivät nimenomaan yläkoulun oppilaanohjaajan ammatissa. Työn itsenäisyyteen ja mahdollisuuteen tehdä luovaa työtä oltiin erityisen tyytyväisiä. Myös työn arvostus ja tuen saaminen esimieheltä ja muulta henkilöstöltä lisäsivät työtyytyväisyyttä. Oppilaanohjaajat olivat pääsääntöisesti melko tai erittäin tyytyväisiä (80 %) mahdollisuuteen kehittyä ammatissa. Oppilaanohjaajan työ koettiin vaativaksi, ja viidennes vastaajista tunsivat olevansa erittäin väsynyt työpäivän lopussa kerran viikossa tai päivittäin. Yli puolet (60 %) vastaajista oli tyytymättömiä palkkaansa.</p> <p>Koska työtyytyväisyys oli hyvin korkea (80 %), onkin todennäköistä, että vaihtuvuuteen vaikuttavat kokonaan muut syyt kuin yleinen työtyytyväisyys. Kaikkia mahdollisia muita syitä, esim. perhesyitä, ei tässä kyselyssä edes ollut mahdollista kartoittaa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työtyytyväisyys, tyytyväisyys, työhyvinvointi, työmotivaatio, työn sisältö, työviihtyvyys		
Muut tiedot Kyselylomake liitteenä		

Author(s)  LEINONEN, Merja	Type of Publication Development project	
	Pages 37	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title JOB SATISFACTION AMONG COMPREHENSIVE SCHOOL STUDENT COUNSELLORS IN ESPOO, FINLAND		
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Vocational Teacher Education, Student Counsellor Education		
Tutor(s) KERO, Pirjo ja PEKKARINEN, Virva-Liisa		
Assigned by		
Abstract <p>This development project studied a number of factors affecting job satisfaction among student counsellors at the comprehensive schools in the City of Espoo. Another aim of this report was to estimate if job satisfaction has an effect on job turnover.</p> <p>Question forms were sent to all 25 secondary schools in Espoo in May 2008. The results were calculated and the means and category distributions of the questions were presented.</p> <p>The literature review of the report dealt with the core duties and job description of student counselling at comprehensive school and factors affecting job satisfaction. The notion of job satisfaction was approached from different perspectives.</p> <p>The ages of the counsellors were almost equally distributed to decades between the years of 1940 and 1990. 87 % of them were female. 60 % of the counsellors had been the only employees in the post, i.e. job permanence was high. In one third of the schools job turnover was high. The number of students to be counselled varied between 180 and 450, the mean was 282.</p> <p>80 % of the student counsellors were quite or very satisfied with their job. Almost 90 % of them felt that their work is versatile and diverse, and they particularly enjoyed being a counsellor at a secondary school. They were especially satisfied with the independent and creative nature of the work. Respected profession, support from the superior and other personnel also added job satisfaction. The student counsellors were mainly quite or very satisfied (80 %) with the possibility to develop themselves in their profession. The work of a student counsellor was felt to be demanding and one fifth of the repliers felt very tired at the end of the working day a couple of times in a week or daily. More than half of the repliers (60%) were dissatisfied with their salary.</p> <p>Since job satisfaction level was very high (80 %), it is evident that totally other factors than general job satisfaction affect job turnover. All other possible reasons, e.g. family reasons, were not in the scope of this study.</p>		
Keywords job satisfaction, satisfaction, work welfare, job motivation, work contents, work prosperity		
Miscellaneous Questionnaire form as Appendix 1.		

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b> .....	3
<b>2 OPPILAANOHJAUS</b> .....	3
2.1 Peruskoulun oppilaanohjausta määrittelevä lainsäädäntö ja opetussuunnitelman perusteet.....	3
2.2 Oppilaanohjaus perusopetuksessa ja oppilaanohjaajan toimenkuva.....	4
<b>3 TYÖTYTYTYVÄISYYS JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ</b> .....	4
3.1 Oppilaanohjaajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä.....	4
3.2 Työtyytyväisyyden käsite.....	5
<b>4 TYÖTYTYTYVÄISYYTEEN LIITTYVIÄ TEORIOITA</b> .....	7
4.1 Maslowin tarveteoria.....	7
4.2 Herzbergin kahden faktorin teoria.....	7
4.3 Porterin ja Lawlerin tyytyväisyysmalli.....	8
4.4 Locken teoria työtyytyväisyydestä.....	8
<b>5 AINEISTON KERUU JA TULOSTEN KÄSITTELY</b> .....	9
<b>6 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET</b> .....	10
6.1 Ikä- ja sukupuolijakauma.....	10
6.2 Työsuhteen laatu.....	11
6.3 Ylin tutkinto.....	12
6.4 Työkokemusvuodet tutkinnon jälkeen.....	12
6.5 Tässä tehtävässä palvelut vuodet ja vaihtuvuus tehtävässä.....	13
6.6 Luokkatuntien ja ohjattavien määrä sekä oppilaiden pääsy ohjaukseen.....	14
6.7 Oppilaanohjaajan pätevyys ja tutkinnon suorittamisajankohta.....	15
6.8 Työtyytyväisyysaste ja sopivuus työhön.....	16
6.9 Oppilaanohjaajaksi hakeutumisen syyt.....	17
6.10 Työmotivaatio.....	18
6.11 Tyytyväisyys palkkaan ja riittävä palkankorotus.....	18
6.12 Tuen saanti työssä.....	19
6.13 Tyytyväisyys työtiloihin ja -välineisiin.....	20
6.14 Väittämiin yhtyminen.....	21
6.15 Tyytyväisyys työhön liittyviin eri tekijöihin.....	22
6.16 Tunteiden tai ajatusten kokeminen.....	23
6.17 Tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät.....	24
6.18 Työn parhaat puolet.....	24

<b>7 TULOSTEN TARKASTELU</b> .....	24
7.1 Työtyytyväisyys ja ikä.....	24
7.2 Työtyytyväisyys ja koulutus sekä työkokemus.....	25
7.3 Työtyytyväisyys ja työmäärä.....	25
7.4 Työtyytyväisyys ja palkkaus sekä palkitseminen.....	25
7.5 Työtyytyväisyys ja työn sisältö.....	26
 <b>LÄHTEET</b> .....	 29
 <b>LIITE 1</b> .....	 31

# 1 JOHDANTO

Lairio (1992) on julkaisussaan *Opinto-ohjaajan työ ja koulutus* pohtinut laaja-alaisesti opinto-ohjaajien työtä, sen sisältöä ja koulutuksen kehittämistä. Opinto-ohjaajien työn ongelmia ja työtyytyväisyyttä on tarkasteltu seurantatutkimuksessa vuodelta 1997 (Lairio, Puukari & Peltosalmi 1999). Lisäksi opinto-ohjauksen arviointia on tutkittu erittäin monipuolisesti perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa vuonna 2002 (Numminen, Jankko, Lyra-Katz, Nyholm, Siniharju & Svedlin 2002).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Espoon kaupungin peruskoulujen oppilaanohjaajien tyytyväisyyttä työhönsä ja työyhteisöönsä, ja voiko työskentelyolosuhteita parantaa mitenkään. Varsinkin pääkaupunkiseudulla katsotaan olevan pulaa pätevistä oppilaanohjaajista. Tämän selvityksen tarkoituksena on myös arvioida, onko työtyytyväisyydellä ja sen tutkituilla taustatekijöillä merkitystä oppilaanohjaajien vaihtuvuuteen Espoossa. Tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten esim. palkka, työtoverit, työpaikan ilmapiiri, urakehitys, työn rasittavuus ja monipuolisuus, työssä pysyvyys jne. vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Hanke liittyy oppilaitoksen ohjauksen kehittämiseen sillä tavoin, että vakinaiset, tyytyväiset oppilaanohjaajat ovat todennäköisesti valmiita pysymään työpaikassaan ja kehittämään työtänsä pitkällä aikavälillä.

## 2 OPPILAANOHJAUS

### 2.1 Peruskoulun oppilaanohjausta määrittelevä lainsäädäntö ja opetus-suunnitelman perusteet

Perusopetuksessa oppilaanohjausta säätelevät perusopetuslaki ja -asetus sekä opetussuunnitelman perusteet. Perusopetuslain (1998/628) mukaan oppilaalla on oikeus saada opetuksen ohella myös oppilaanohjausta. Tuntijakoon merkityt kaksi vuosiviikkotuntia ajoittuvat vuosiluokille 7-9. Yläkouluilla oppilaanohjaus muodostuu luokkamutoisesta ohjauksesta, pienryhmäohjauksesta, henkilökohtaisesta ohjauksesta sekä työelämään tutustumisesta.

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteita laadittaessa on oppilaanohjauksessa korostettu kolmea näkökulmaa, ns. ydintehtäviä. Ensimmäisenä ohjauksen tehtävänä on tukea oppilaan kasvua ja kehitystä. Toiseksi ohjauksen tehtävänä on edistää oppilaan opiskelutaitojen kehittymistä ja opintojen kulkua. Ja kolmanneksi ohjauksen tehtävänä on selkeyttää oppilaan ammatillista suuntautumista. (Merimaa 2004, 75.)

Opetussuunnitelmien perusteiden (2004) mukaan ohjaus määritellään koko perusopetuksen kestäväksi jatkumoksi ja nähdään kaikkien opettajien yhteisenä tehtävänä oppilaan opintopolun aikana ja nivelvaiheissa. Ohjauksen tulee tukea erityisesti niitä oppilaita, joilla on opiskeluun liittyviä vaikeuksia tai jotka ovat vaarassa jäädä koulutuksen tai työelämän ulkopuolelle perusopetuksen jälkeen (Louhi-Jauhiainen 2007).

## 2.2 Oppilaanohjaus perusopetuksessa ja oppilaanohjaajan toimenkuva

Perusopetuksessa oppilaanohjaajalla on päävastuu oppilaanohjauksen järjestämisestä, suunnittelusta ja toteutuksesta. Oppilaanohjauksen tarkoituksena on tukea, auttaa ja ohjata oppilaita siten, että jokainen oppilas selviää mahdollisimman hyvin opiskelustaan peruskoulussa ja kykenee tekemään tarkoituksenmukaisia ja hänelle soveltuvia koulutusta ja uranvalintaa koskevia ratkaisuja. Oppilaanohjauksen avulla oppilas saa erityisesti yhteiskunnan ja työelämän sekä ammatinvalinnan ja jatko-opintojen kannalta tarpeellisia valmiuksia. Oppilaanohjauksella edistetään koulutuksellista sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa (Vuorinen 1996, 19).

Tehokas oppilaanohjaus edellyttää koulun sisäistä yhteistoimintaa ja yhteistyötä koulun ja ympäröivän yhteiskunnan välillä, erityisesti työ- ja elinkeinoelämän, toisen asteen oppilaitosten ja työvoimaviranomaisten kanssa. Oppilaanohjaus vastaa myös tiedottamisesta ja koulun ja kodin yhteistyötehtävistä erityisesti oppilaan siirtyessä kouluasteelta toiselle tai tehdessä koulutusta koskevia valintoja. Jokaisella oppilaalla tulee olla mahdollisuus saada riittävä määrä henkilökohtaista ohjausta oman opiskelunsa ja uranvalintansa tueksi. Luokkamuotoisessa ohjauksessa käsitellään kaikille yhteisiä asioita ja se painottuu alkuvaiheessa opiskelun ohjaukseen ja koulun toimintaan perehdyttämiseen ja päättövaiheessa uransuunnitteluun sekä jatko-opintoihin ohjaamiseen. Työelämään tutustuttaminen jatkuu yläasteella ja sen muodoista päätetään opetussuunnitelmassa. (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004.) Oppilaanohjaaja osallistuu myös oppilashuoltotyöryhmän työskentelyyn.

Ohjauksen merkitys erottamattomana osana nykyaikaista koulutusjärjestelmää tunnustetaan nykyisin laajalti. Ohjaus nähdään avaintekijäksi aktivoitaessa nuoria hakeutumaan peruskoulun jälkeisiin jatko-opintoihin (Väljärvi 2004, 21). Oppilaanohjaajan työ on yhä enemmän asiantuntijan työtä, jossa osaamisen rakentuminen tarvitsee aikaa ja vaivannäköä. Oppilaanohjaajan laajeneva tietomäärä jäsentyy siten, että se heijastaa oman tehtäväkentän syvää ymmärtämistä. Tällainen tieto on usein ”hiljaista tietoa”, näkymätöntä ja vaikeasti sanoin ilmaistavaa. Oppilaanohjaaja luetaan opettajakuntaan kuuluvaksi, mutta oppilaanohjaajan ammatin luonne on erilainen kuin opettajalla. Se on professio, jossa ohjaajan on tunnettava ja tiedettävä opettamisen ja ohjaamisen ero. Tietous kuvastaa sovellettavuutta ja näkyy oppilaanohjaajan toiminnassa. (Merimaa 2004, 79.)

## 3 TYÖTYTYVÄISYYS JA SIIHEN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

### 3.1 Oppilaanohjaajien työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä

Tässä työssä tarkastellaan oppilaanohjaajien tyytyväisyyttä työhönsä ja työyhteisöönsä Espoon peruskouluissa. Taulukon 1 tarkoituksena on selventää tutkimusasetelmaa kokonaisuudessaan. Taulukossa 1 on esitetty henkilön taustalla olevia tekijöitä, jotka ovat osaltaan vaikuttamassa viihtymiseen oppilaanohjaajana, sekä erilaisia työviihtyvyyteen vaikuttavia tekijöitä työssä ja työympäristössä.

OPPILAANOHJAAJA:	TYÖYMPÄRISTÖ:	TYÖ:
Ikä	Työympäristön laatu:	Palkka
Sukupuoli	-rauhallisuus	Työn mielekkyys
Työkokemus	-vaihtelevuus	Työaikojen sopivuus
Valmiudet toimia oppilaanohjaajana	-innostavuus	Työn rasittavuus
Halu toimia oppilaanohjaajana	Työtoverit	Työn kiinnostavuus
	Organisaation ilmapiiri	Työn arvostus
	Koulun oppilasmäärä	Opetusvelvollisuus
	Koulun sijainti	Työsuhteen laatu

## TYÖTYTYTYVÄISYYS

Taulukko 1. Erilaisia tekijöitä Espoon peruskouluissa toimivien oppilaanohjaajien työtyytyväisyyden tutkimiseksi (itse laadittu).

### 3.2 Työtyytyväisyyden käsite

Peltonen ja Ruohotie (1990, 34) ovat määritelleet työtyytyväisyyden tunnepitoiseksi reaktioksi työtä ja siihen liittyviä piirteitä ja tapahtumia kohtaan. Työtyytyväisyys eli työviihtyvyyden aste tarkoittaa subjektiivisesti koettua sopeutumisen astetta työssä, joka kuvastaa henkilön työnsä asettamien vaatimusten tai toivomusten ja hänen havaitsemansa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien (saavutusten) vastaavuuden astetta (Pöyhönen 1987, 128). Työtyytyväisyyden aste ei ole välttämättä sama kuin ”työn ilo” aste, joka merkitsee yksilön objektiivisten tarpeiden tietyn asteista tyydyttymistä tai hyvinvoinnin tiettyä astetta työssä. Työtyytyväisyys on esitettävissä yksinkertaistaen kaavan muodossa seuraavasti:

$$\begin{aligned} \text{Työtyytyväisyys} &= \frac{\text{Koettu (subjektiivinen) saavutustaso työssä}}{\text{Subjektiivinen vaatimustaso työssä (eli tiedostetuiksi motiiveiksi tai "arvoiksi" tulleet tarpeet työssä)}} \\ \text{(tai subjektiivinen hyvinvointi työssä)} & \\ \text{TT} &= \frac{\text{KST}}{\text{SVT}} \quad \left( \text{maksimi} = \frac{1}{1} \text{ eli } 1 \right) \end{aligned}$$

”Työn ilo” tai hyvinvointia työssä voitaisiin kuvata seuraavanlaisesti:

$$\begin{aligned} \text{"Työn ilo" tai} &= \frac{\text{Todellinen (objektiivinen) saavutustaso työssä}}{\text{Objektiivinen vaatimustaso työssä (eli yksilön senhetkiset objektiiviset eli todelliset tarpeet työssä)}} \\ \text{hyvinvointi työssä} & \\ \text{TI} &= \frac{\text{TST}}{\text{OVT}} \quad \left( \text{maksimi} = \frac{1}{1} \text{ eli } 1 \right) \end{aligned}$$



Mikäli siis yksilö heijastaa ympäristöään oikein eli objektiivisesti (KST=TST) ja hänen subjektiiviset vaatimuksensa vastaavat hänen objektiivisia tarpeitaan (SVT=OVT), vastaa työtyytyväisyyden aste ”työnilon” tai hyvinvoinnin astetta. Todellisuudessa kuitenkin vaatimustaso usein, esimerkiksi turhautumien johdosta laskee tarvetason alapuolelle tai ihminen ei tiedosta kaikkia tarpeita, jotka hänelle ovat kehittyneet. Näissä tapauksissa yksilön työtyytyväisyyden aste on korkeampi kuin ”työnilon” aste. (Pöyhönen 1975, 25-26.)

Työtyytyväisyys liittyy aina tiettyyn ympäristöön ja tiettyyn yksilöön. Tyytyväisyys on yksilöiden tarpeiden tyydyttymisen funktio, mutta tarpeiden luonne ja niiden tyydyttäminen ovat sidoksissa siihen yhteisöön, jossa eletään. (Israel 1963, 195.)

Käsitteet työmotivaatio ja työtyytyväisyys korreloivat keskenään varsin voimakkaasti. Työtyytyväisyys käsitetään kuitenkin enemmän emotionaalisena reaktiona työhön, kun taas työmotivaatio on rinnastettavissa lähinnä asenteeseen. Jos työtyytyväisyyteen katsotaan liittyvän pyrkimys vähentää tyytymättömyyttä tai lisätä tyytyväisyyttä, on käsitteellisen eron tekeminen termien välillä mahdotonta. (Ruohotie 1978, 8.) Verrattaessa asennetta ja motivaatiota opettajan toimintaa ohjaavina tekijöinä on korostettava ennen kaikkea asenteen jatkuvuutta ja pysyvyyttä (Peltonen 1973, 16). Asenne on suhteellisen pysyvä, sisäistynyt ja hitaasti muuttuva reaktiovalmius. Motivaatio on sen sijaan melko lyhytaikainen ja liittyy yleensä vain yhteen työtilanteeseen kerrallaan. Asenne vaikuttaa enemmän toiminnan laatuun, motivaatio taas siihen, millä vireydellä toiminta suoritetaan. Muutokset motivaatiossa eivät välttämättä edellytä muutoksia ko. alueen asenteissa. (Ruohotie 1978, 8.)

Yleensä uskotaan, että ylemmällä ammattitasolla toimivien henkilöiden työtyytyväisyyden aste on suurempi kuin alhaisemmalla ammatillisella tasolla toimivien henkilöiden, Tutkimukset ammatillisen tason ja tyytyväisyyden asteen välisistä suhteista osoittavat kuitenkin, että tämä ei ole täysin totta. Tutkimusten perusteella voidaan päätellä, että työntekijät tekevät mielessään eron ruumiillisen ja henkisen työn välillä ja että näiden työtyyppien sisällä pitää paikkansa se, että ylemmillä tasoilla esiintyy enemmän tyytyväisyyttä. (Ghiselli & Brown 1969, 339.) Kämäräisen (1971) mukaan työssä viihtyminen ja työtyytyväisyys on sitä suurempaa, mitä korkeammalla ammattihierarkiassa ollaan. Henkilön ammattiasema ja yhteiskuntaluokka siis selittävät työtyytyväisyyttä. Ammattitason muutokset – ylentäminen ja alentaminen – vaikuttavat myös tyytyväisyyden asteeseen. (Kämäräinen 1971, 44.) Vaatimustasoaan vastaavissa tehtävissä toimivat ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin vaatimustasoaan vastaamattomissa tehtävissä toimivat henkilöt (Ghiselli & Brown 1969, 338).

Työntekijöillä on erilaisia asemia, jonka työ on antanut tekijälleen. Asema on eräänlainen status, joka ilmaisee työntekijän aseman sosiaalisessa kentässä. Ammatillisten vaatimusten väheneminen työntekijän tehtäväkentässä saattaa aiheuttaa tyytymättömyyttä, koska yksilö tällöin tuntee, ettei hänen kykyjään käytetä täysin hyväksi.

Työviihtyvyyden on todettu vaihtelevan iän myötä jaksollisesti. Työtyytyväisyyden aste on korkea nuorilla työntekijöillä heti työhöntulon jälkeen. Se laskee jyrkästi muutaman vuoden kuluttua ja alkaa sitten vähitellen tasaisesti nousta, kunnes laskee loivasti vähän ennen eläkkeelle siirtymistä. Työtyytyväisyyden ja iän välisen yhteyden on nähty johtuvan niistä todellisista parannuksista, joita usein tapahtuu iän mukana työtehtävissä, ammattiasemassa, palkkauksessa jne. Tyytyväisyys olisi siis suoraan riippuvainen työntekijän saavutuksista työssä. On esitetty myös toinen, edellistä täydentävä selitys. Juuri työelämään tulleilla ja vanhoilla työntekijöillä on alhaisemmat työhön kohdistuvat odotukset ja vaatimukset työssä. Juuri työelämään tulleille ei ole vielä muodostunut selviä vaatimuksia työn suhteen tai pelkkä työpaikkaan pääseminen on saavutus. läkkäät

työntekijät taas ovat vähitellen sopeutuneet työhönsä, heidän vaatimuksensa ovat mukautuneet vastaamaan työn suomia mahdollisuuksia. (Pöyhönen 1975, 64.)

Työstä maksettu palkka on eräs työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Kämäräisen (1971) mukaan työtyytyväisyyttä selittää tulotaso eli työtyytyväisyys lisääntyy samalla, kun tyytyväisyys palkkaan kasvaa (Kämäräinen 1971, 44).

Työntekijöiden viihtyvyyttä voidaan lisätä parantamalla työntekijä - työnantaja –suhteita, nimenomaan siinä mielessä, että työntekijä tuntee hänen henkilökohtaisiin ongelmiinsa kiinnitettävän asiallista huomiota ja että hän on merkittävä osa organisaation kokonaisuudessa (Ghiselli & Brown 1969, 341). Hyvät suhteet työtovereihin on kaikkein tärkein viihtyvyystekijä.

Tutkimusten mukaan yleistä työtyytyväisyyttä voidaan mitata poissaoloilla ja vaihtuvuudella. Toisin sanoen mitä tyytyväisempi työntekijä on, sen vähemmän hän on poissa töistä tai lähdessä pois organisaatiosta (Porter, Lawler & Hackman 1975, 53). Voidaan olettaa, että poissaoloilla ja vaihtuvuudella on myös suoraa vaikutusta organisaation tuloksellisuuteen. Molemmat aiheuttavat suoranaista rahallista menoa sairausloma-ajan palkkauksena, perehdyttämiskustannuksina ja palvelutapahtuman viivästymisenä. Toisaalta on myös kritisoitu vaihtuvuuslukujen suoraviivaista tarkastelua kustannuksiin vaikuttavana tekijänä, koska työyhteisön edun mukaista on, että organisaatioon sitoutumattomat ja tehottomat työntekijät hakeutuvat organisaation palveluksesta pois. (Nurmela 1993, 28.)

## 4 TYÖTYTYVÄISYYTEEN LIITTYVIÄ TEORIOITA

### 4.1 Maslowin tarveteoria

Maslowin teorian johtavana ajatuksena on tarpeiden ja motiivien hierarkkinen järjestäytyminen. Teorian lähtökohtana on, että tarpeet tyydytetään aina tietyssä järjestyksessä. Vasta sen jälkeen, kun alemman tason tarve on tyydytetty, voi seuraavan tason tarve syntyä. (Hermans 1995, 141.)

Maslowin tarvehierarkia muodostuu viidestä portaasta. Alimmalla tasolla ovat fysiologiset tarpeet. Ne ovat elämän ylläpitämiseen liittyviä perustarpeita, kuten esimerkiksi unen ja ravinnon tarve. Kun hengissä selviäminen on varmistettu, heräävät turvallisuuden tarpeet: tarve elää suojassa ilman pelkoa ja tarve saada järjestystä ympärilleen. Kolmannella tasolla ovat liittymisen eli yhteenkuuluvuuden tarpeet. Ne ohjaavat ihmistä vuorovaikutukseen toisten kanssa. Yksilö haluaa kuulua perheeseen, yhteisöön, tms. Ihmisellä herää läheisyyden tarve sekä tarve antaa ja saada rakkautta. Arvostuksen tarve on hierarkian neljäs taso. Ihmisellä on tuolloin tarve saada toisilta kunnioitusta ja huomiota osakseen. Arvostuksen tarpeisiin kuuluu omaan suoriutumiseen, osaamiseen ja itsenäisyyteen liittyviä tarpeita. Ylimmällä, viidennellä tasolla on itsensä toteuttamisen eli kehittymisen tarve. Ihminen haluaa kehittää omia kykyjään ja mahdollisuuksiaan. (Hermans 1995, 141-142.)

### 4.2 Herzbergin kahden faktorin teoria

Työtyytyväisyys - tyytymättömyysteorioista on tunnetuin Herzbergin kahden faktorin teoria. Tämän teorian mukaan tyytyväisyys ja tyytymättömyys työssä riippuvat eri tekijöistä. Herzberg puhuu hygienia- ja motivaatiotekijöistä. Työntekijän heikot hygientehtävät, kuten palkka, työyhteisön sosiaaliset suhteet, työn organisointi, henkilöstöpolitiikka, ulkoiset

työolot, työsuhteturva ja työn ulkoiset arvostuksen symbolit aikaansaavat tyytymättömyyttä, mutta eivät työtyytyväisyyttä. Motivaatiotekijät, kuten menestyminen työssä, tunnustuksen saaminen, työn arvostaminen, vastuun kokemukset sekä mielenkiintoinen ja kehitysmahdollisuudet tarjoava työ tuottaa puolestaan työtyytyväisyyttä. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959, 113-119.)

Herzbergin mukaan ihmisellä on kaksi toisistaan riippumatonta tarpeiden ryhmää, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen eri tavoin. Hän on todennut tyytymättömyyttä työssään kokevien ihmisten kiinnittävän huomiota työympäristöönsä. Tyytyväisiksi työssään itsensä kokevat taas kiinnittävät huomiota itse työhön. Herzberg on nimittänyt ensimmäistä ryhmää hygieniatekijöiksi, koska ne kuvaavat ihmisen ympäristöä ja koska niillä on ensisijainen merkitys työtytyymättömyyden ehkäisyssä. Toista tarpeiden ryhmää hän nimittää motivaatiotekijöiksi, koska ne näyttävät tehokkaasti motivoivan ihmisiä parempiin suorituksiin. (Pöyhönen 1988, 57-63.)

Herzbergin teoriaa on arvosteltu epämääräisyydestä. Siinä on sekoitettu virheellisesti tyytyväisyys ja motivaatio. Eri ammattitasoilla saavutustaso työssä, esimerkiksi työn terveellisyys ja turvallisuus sekä työn vaatavuus ja vapaus vaihtelevat paljon. Työn sisältöä (motivaatiotekijöitä) näytetäänkin painottavan tällä hetkellä enemmän ylemmillä ammattitasoilla, kun taas työympäristön piirteitä (hygieniatekijöitä) korostetaan alemmilla ammattitasoilla. Ylemmillä ammattitasoilla herättävät yleensä eniten tyytymättömyyttä ns. motivaatiotekijöissä olevat epäkohdat, mikä on ristiriidassa Herzbergin teorian kanssa. Sen sijaan alemmilla ammattitasoilla, joilla saavutustaso on alhaisempi, on Herzbergin teorian todettu usein pitävän paikkansa. (Pöyhönen 1975, 58-60.) Vroom (1964) on osoittanut, että Herzbergin käyttämä suullinen haastattelumenetelmä selittää tämän löytämät yhteydet tekijöiden välillä. Tämä johtuu hänen mukaansa siitä, että ihmisillä on taipumus korostaa omaa panostaan asioiden mennessä hyvin ja toisaalta suojella itseään ja vähätellä omaa osuuttaan silloin, kun asiat menevät huonosti. (Vroom 1964, 129.)

Muut tutkijat ovat todenneet, että samat tekijät vaikuttavat sekä työtyytyväisyyteen että työtytyymättömyyteen. Lisäksi Herzbergin oletus siitä, että esim. saavutukset, vastuu, tunnustukset ja kehittyminen motivoisivat kaikkia henkilöitä, ei tunnu pitävän paikkansa. Tutkijoiden mielestä teoriassa ei huomioida yksilöiden ominaisuuksien vaikutusta työtytyväisyyteen tai työtytyymättömyyteen. (Juuti 1989, 66-69.)

### 4.3 Porterin ja Lawlerin tyytyväisyysmalli

Porter ja Lawler (1968, 17) ovat esittäneet varsin pitkälle kehitetyn suoritus → tyytyväisyys -mallin. Heidän mallissaan esiintyy kyllä kaksisuuntainen yhteys, mutta suurin yhteys on: suoritus on syy ja tyytyväisyys seuraus. Tätä yhteyttä on välittämässä palkkiot (sisäiset ja ulkoiset) sekä havaittu palkkioiden oikeudenmukaisuus. Kun suoritus johtaa oikeudenmukaisiin palkkioihin, syntyy tyytyväisyyttä. Teoria hyväksyy väliin tulevien muuttujien vaikutuksen, mutta painottaa sitä, että ponnistelujen ja suoritusten vaihtelu johtaa työtytyväisyyden vaihteluun.

### 4.4 Locken teoria työtytyväisyydestä

Pöyhösen (1975) mukaan Locken teoriassa on tarkasteltu työtytyväisyyttä perusteellisemmin ja laajemmin kuin muissa länsimaisissa teorioissa. Locken työtytyväisyysteorian keskeiset kohdat ovat seuraavat: 1) Työtytyväisyys on mielihyvänsävyinen tunnetila, joka on seurausta siitä, että henkilö on arvioinut työnsä johtaneen hänen työhönsä liittyvien ”arvojen” saavuttamiseen tai edistäneen niiden saavuttamista. 2) Työtytyymättömyys on mielihyvänsävyinen, epämiellyttävä tunnetila,

joka on seurausta siitä, että henkilö on arvioinut työn vaikuttaneen kielteisesti hänen työhön kohdistamiensa ”arvojen” saavuttamiseen tai estäneen niiden saavuttamisen tai sisältäneen piirteitä, joita hän ei arvosta. (Pöyhönen 1975, 8.) ”Arvon” Locke määrittelee seuraavasti: ”Arvo on se, mitä ihminen pitää omaa hyvinvointiaan edistävänä”. ”Arvo” eroaa Locken mukaan tarpeesta siinä, että ihminen todella teoillaan tavoittelee sitä tai yrittää säilyttää sen itsellään tai pitää sitä itselleen edullisena ja hyödyllisenä. ”Arvot” ohjaavat käyttäytymistä, mutta ne myös muuttuvat toiminnan kuluessa. Tarpeet vaikuttavat hyvin epäsuorasti osoittaen lähinnä käyttäytymisen suunnan: kohteen suuntaan tai siitä pois päin. (Pöyhönen 1975, 21.) Locken mukaan ihminen ei tavoittele välitöntä mielihyvää, vaan pyrkii saavuttamaan tavoitteensa ja ”arvonsa”. Locke (1970) täsmentää teoriaansa seuraavanlaisesti:

- a) Havaitseminen ja ajatteleminen. Säilyäkseen hengissä ihmisen on toimittava. Kyetäkseen toimimaan ihmisen on tunnettava ympäröivää maailmaa, olemassa olevien ilmiöiden luonnetta ja ominaisuuksia. Tietoa hankitaan havaintojen ja päättelyn avulla. Ihmisen toiminta ohjautuu sen tulkinnan perusteella, jonka hän tekee todellisuudesta.
- b) Arviointi. Ihmisen olemassaolo on ehdollista, riippuvaista siitä, miten hänen toimintansa tyydyttää hänen tarpeitaan. Tämän vuoksi yksilön on arvioitava ympäristön merkitystä elämälleen ja hyvinvoinnilleen. Arvioiminen tapahtuu siten, että henkilö vertaa enemmän tai vähemmän tietoisesti havaintoaan todellisuuden ko. piirteestä omiin ”arvoihinsa”. Valintojen tekeminen toimintavaihtoehtojen välillä edellyttää ”arvo”arviointeja.
- c) Emootio. Ihminen kokee arvoarviointinsa emootioina. Emootio (mm. työtyytyväisyys) on psykosomaattinen muoto, jona henkilö kokee arvionsa tietyn todellisuuden piirteen hyödyllisyydestä tai haitallisuudesta hänelle itselleen.
- d) Toiminnan säätely. Suurin osa ihmisen toiminnasta on tavoitteellista, tietoiset tavoitteet ja aikomukset säätelevät ulkoista käyttäytymistä, energiankulutusta ja ajattelua. Tämä ei merkitse sitä, että kaikki tavoitteet johtaisivat tavoitteesta ennustettavaan toimintaan, sillä käyttäytyminen on riippuvainen myös yksilön muista päämääristä, hänen tiedoistaan, kyvyistään ja sitkeydestään sekä tilanteesta ja siihen vaikuttavista muista tekijöistä. (Locke 1970, 135-138.)

Saavuttaessaan tavoitteensa kehittyy ja vahvistuu ihmisen käsitys itsestään ”arvonsa” saavuttamaan kykenevänä olentona (Locke 1970, 153). Tähän Locken lauseeseen sisältyy ajatus, että ihminen itse muuttuu toimintansa mukana.

## 5 AINEISTON KERUU JA TULOSTEN KÄSITTELY

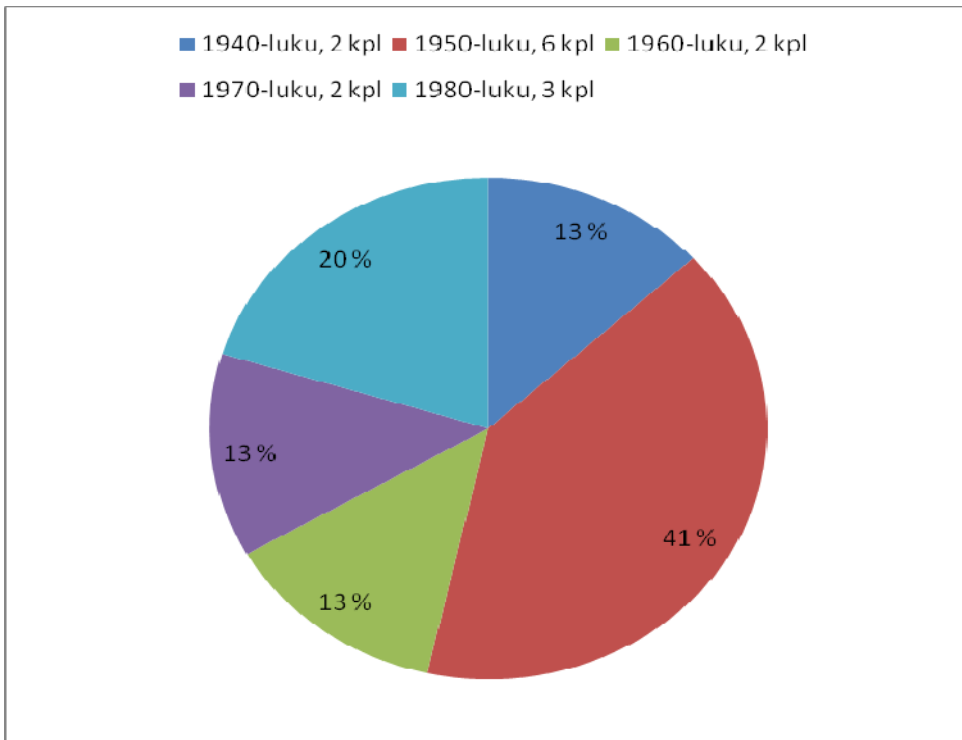
Hanke toteutettiin kyselynä toukokuussa 2008. Kaikille 25:lle Espoon peruskoulun yläkoulun oppilaanohjaajalle lähetettiin kyselylomakkeet, joista 15 palautettiin määräaikaan mennessä. Kyselylomake on liitteenä 1. Vastausprosentti oli siis 60.

Tulokset kuvaavat täten varsin hyvin tutkimuksen kohteena olevan perusjoukon ominaisuuksia ja mielipiteitä. Tulokset eivät kuitenkaan ole kovin laajalti yleistettävissä Espoon ulkopuolisiin oppilaanohjaajiin, koska kussakin kunnassa työolosuhteet vaihtelevat jossain määrin.

Tulokset laskettiin käsin kesäkuussa 2008 ja saadut keskiarvot ja luokkajakaumat esitettiin Excel-kaavioina. Raportin viimeistely ja tiivistelmät tehtiin vuoden 2009 tammikuussa.

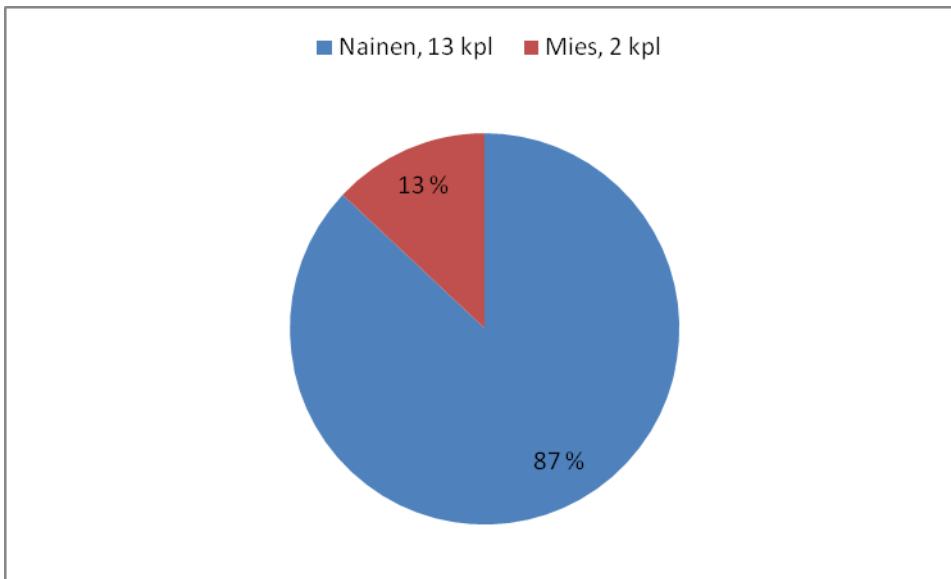
## 6 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET

### 6.1 Ikä- ja sukupuolijakauma



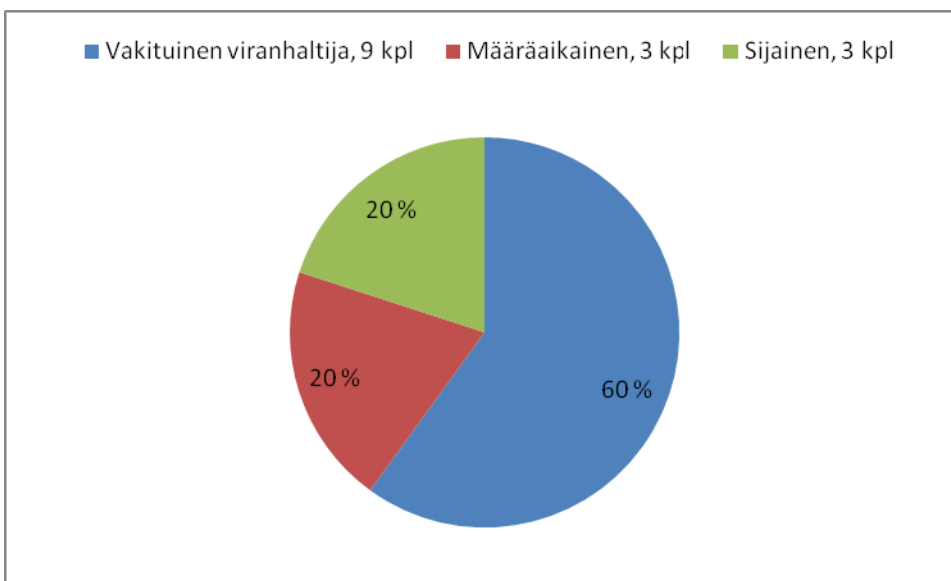
Kuva 1. Ikäjakauma

Kuvasta 1 on nähtävissä, että kyselyn oppilaanohjaajat olivat syntyneet melko tasaisesti eri vuosikymmenillä. Ainoastaan 50-luvulla syntyneitä oli eniten eli 40 %. Kuvasta 2 on nähtävissä, että pääosa oppilaanohjaajista on naisia eli 87 %.



Kuva 2. Sukupuolijakauma

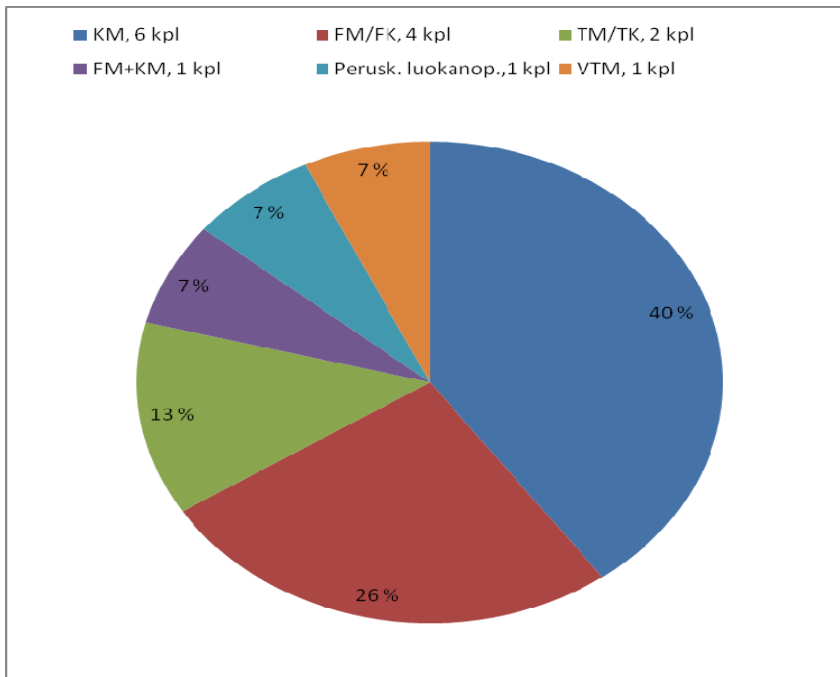
## 6.2 Työsuhteen laatu



Kuva3. Työsuhteen laatu

Kuvasta 3 on havaittavissa, että suurin osa Espoon peruskoulujen oppilaanohjaajista on vakituisia viranhaltijoita (60 %). Määräaikaisia ja sijaisia on yhtä paljon.

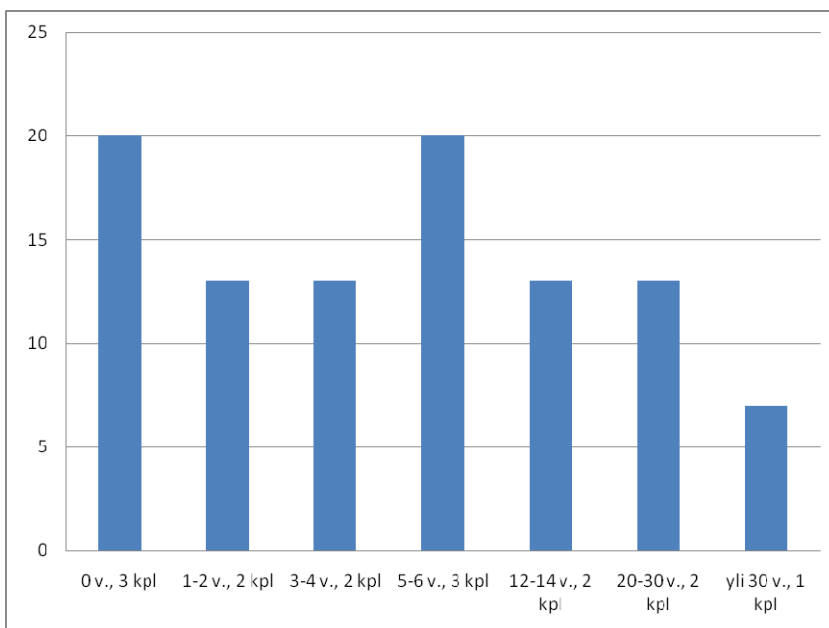
## 6.3 Ylin tutkinto



Kuva 4. Suoritetut ylimmät tutkinnot

Kuvasta 4 nähdään, että kasvatustieteen maisteri on yleisin ylin tutkinto oppilaanohjaajilla. Seuraavaksi yleisin on filosofian maisteri. Loput tutkinnot ovat teologian maisteri, valtiotieteen maisteri ja peruskoulun luokanopettaja. Yhdellä vastaajista oli kaksi tutkintoa: FM ja KM.

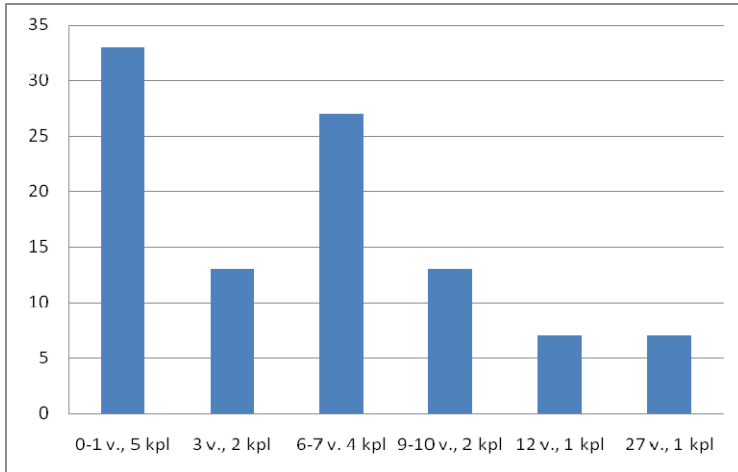
## 6.4 Työkokemusvuodet tutkinnon jälkeen



Kuva 5. Aikaisempien työssäolovuosien määrä

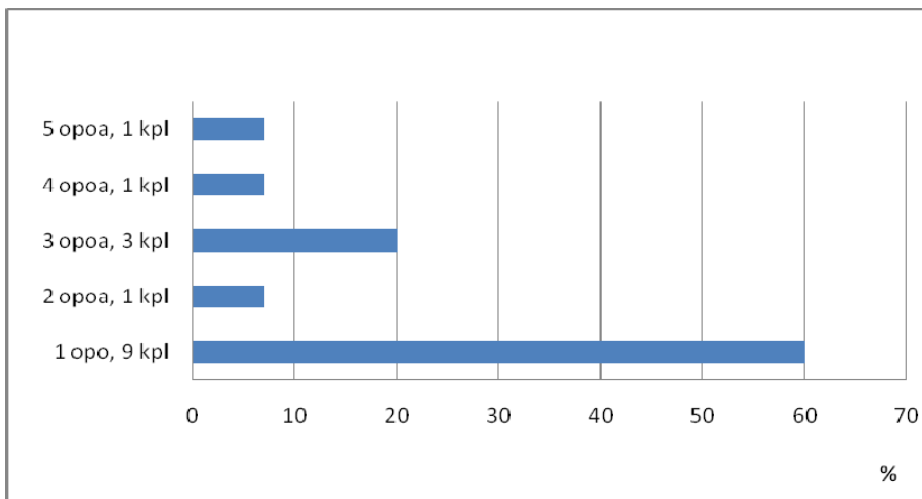
Kuvasta 5 nähdään, että oppilaanohjaajilla on hyvin vaihteleva määrä työkokemusta ennen tätä nykyistä työtehtävää. 20 %:lla vastaajista ei ole lainkaan muuta työkokemusta. Yli 20 vuotta muuta työkokemusta on 20 %:lla oppilaanohjaajista.

### 6.5 Tässä tehtävässä palvellut vuodet ja vaihtuvuus tehtävässä



Kuva 6. Tässä tehtävässä palveltujen vuosien määrä

Kolmanneksella oppilaanohjaajista oli vuosi tai vähemmän palveluaikaa tässä nykyisessä tehtävässä. 27 %:lla vastaajista oli yli 9 vuotta tai enemmän palveluvuosia oppilaanohjaajana.

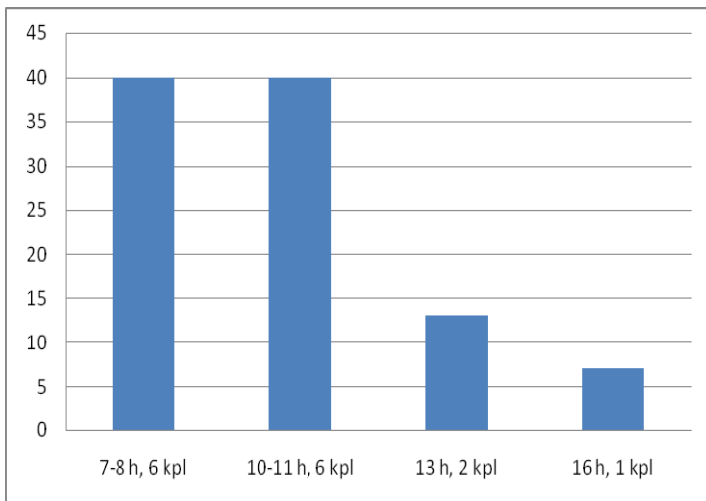


Kuva 7. Oppilaanohjaajien määrä viimeisen viiden vuoden aikana tässä tehtävässä

Yli puolessa tapauksissa (60 %) oppilaanohjaajat olivat viimeisen viiden vuoden aikana olleet tehtävän ainoita hoitajia eli pysyvyys oli hyvää tasoa. 33 %:ssa tapauksista vaihtuvuus oli suurta: 3-5 oppilaanohjaajaa viimeisen viiden vuoden aikana.

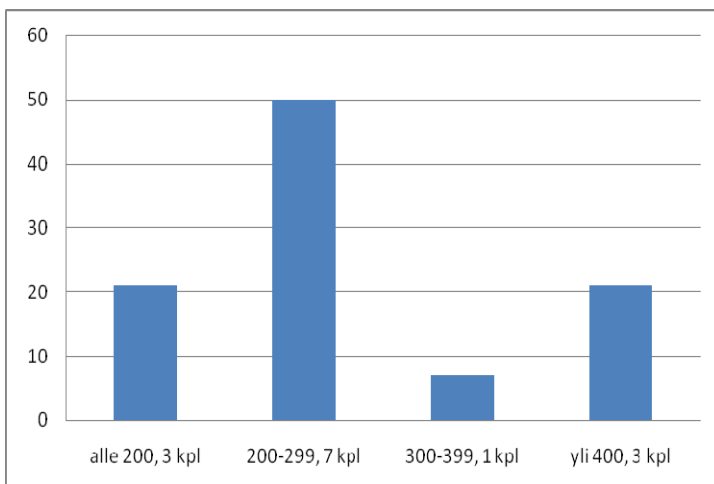


## 6.6 Luokkatuntien ja ohjattavien määrä sekä oppilaiden pääsy ohjaukseen



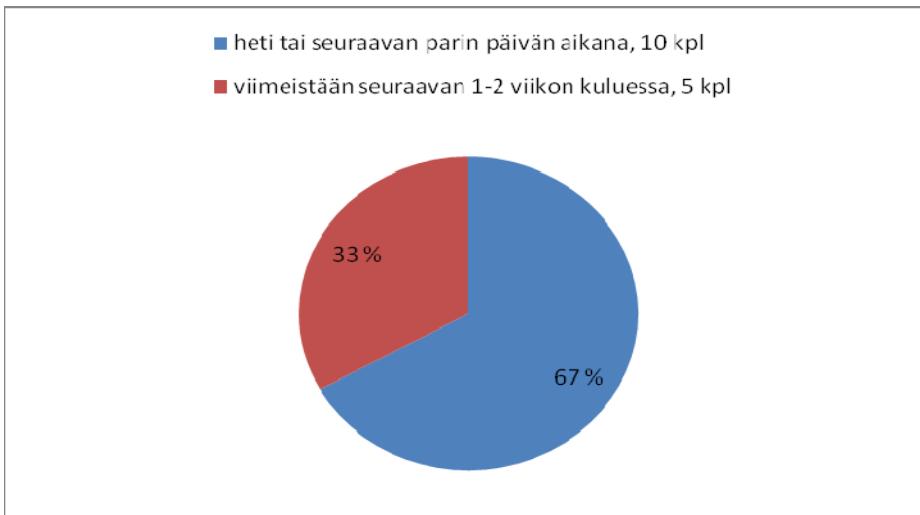
Kuva 8. Luokkatuntien määrä viikossa

Oppilaille pidettävien luokkatuntien määrä vaihteli 7:stä 16:teen. Oppilaanohjaajista 40 %:lla oli tunteja 7-8 viikossa. Samoin 40 %:lla heistä oli tunteja 10-11 viikossa. Lopuilla oli 13-16 tuntia viikossa. Keskimääräinen luokkatuntien määrä oli 10 tuntia viikossa.



Kuva 9. Ohjattavien määrä

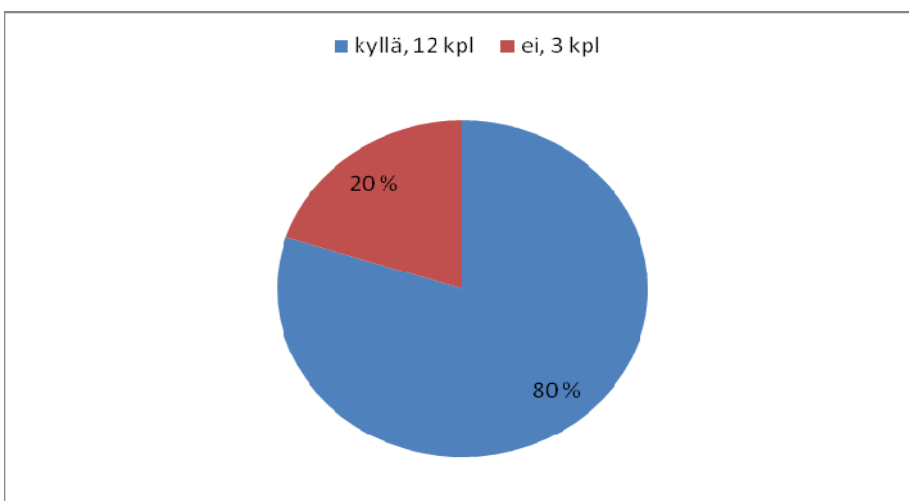
Ohjattavien määrä vaihteli 180:sta 450:een. Alle 200 ohjattavaa oli 21 %:lla oppilaanohjaajista. 200-299:n välillä ohjattavia oli puolella oppilaanohjaajista. 300-399:n välillä ohjattavia oli 7 %:lla. Yli 400 ohjattavaa oli viidenneksellä oppilaanohjaajista. Keskimääräinen ohjattavien lukumäärä oli 282 eli lähellä suositusta, 250 oppilasta.



Kuva 10. Oppilaiden pääsy ohjaukseen sitä pyytäessään

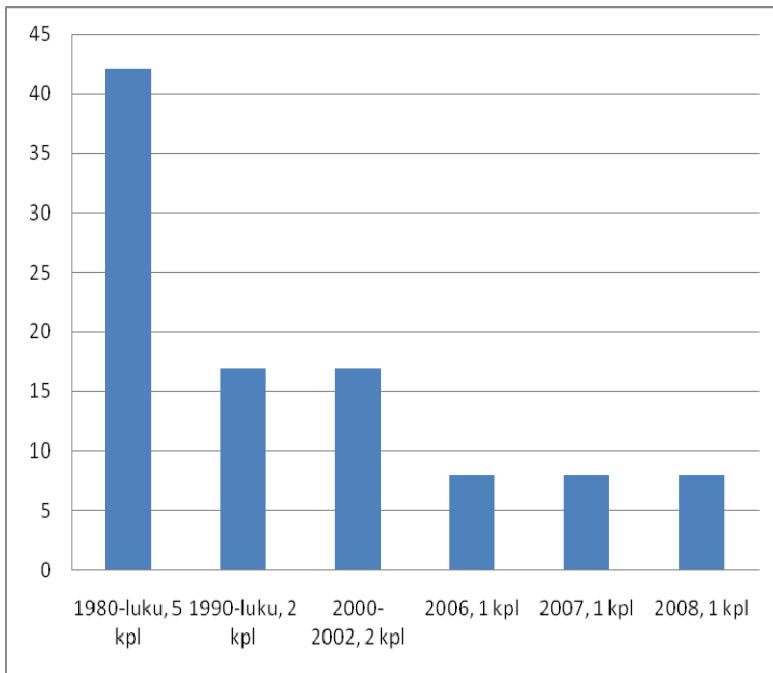
Kuvasta 10 nähdään, että oppilaat pääsevät ohjaukseen heti tai seuraavan parin päivän aikana kahtena kolmesta tapauksesta. Loput oppilaista pääsevät ohjaukseen viimeistään seuraavan 1-2 viikon aikana.

## 6.7 Oppilaanohjaajan pätevyys ja tutkinnon suorittamisajankohta



Kuva 11. Oppilaanohjaajan pätevyys

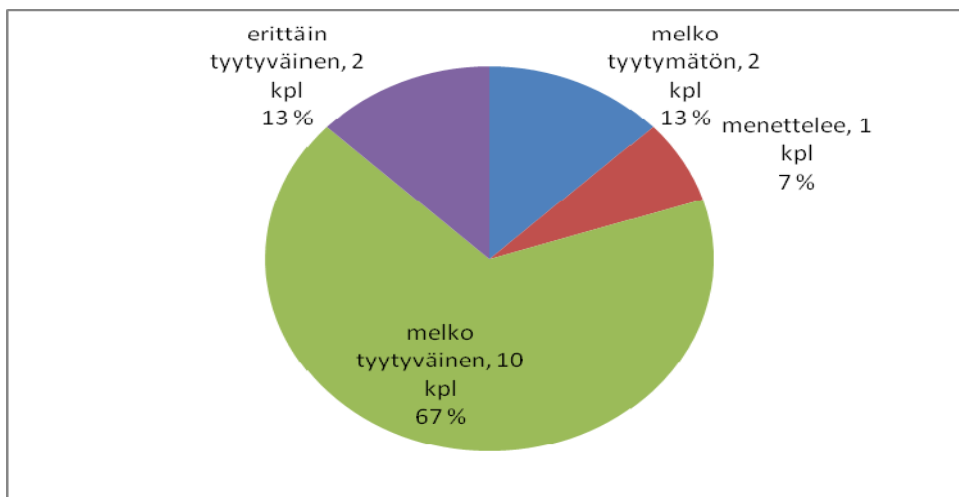
Oppilaanohjaajan pätevyys oli neljä viidesosalla vastaajista.



Kuva 12. Oppilaanohjaajan koulutuksen suorittamisvuosikymmen

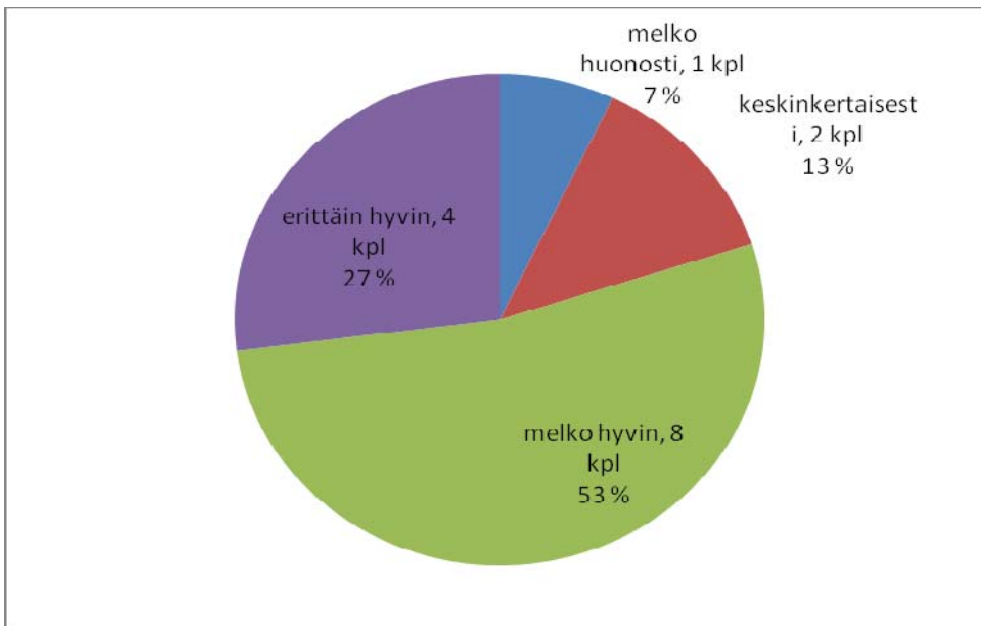
Vastaajista 42 % oli suorittanut oppilaanohjaajan koulutuksen 1980-luvulla ja 17 % 1990-luvulla. Loput olivat suorittaneet oppilaanohjaajan koulutuksen 2000-luvulla.

## 6.8 Työtyytyväisyysaste ja sopivuus työhön



Kuva 13. Työtyytyväisyys työhön

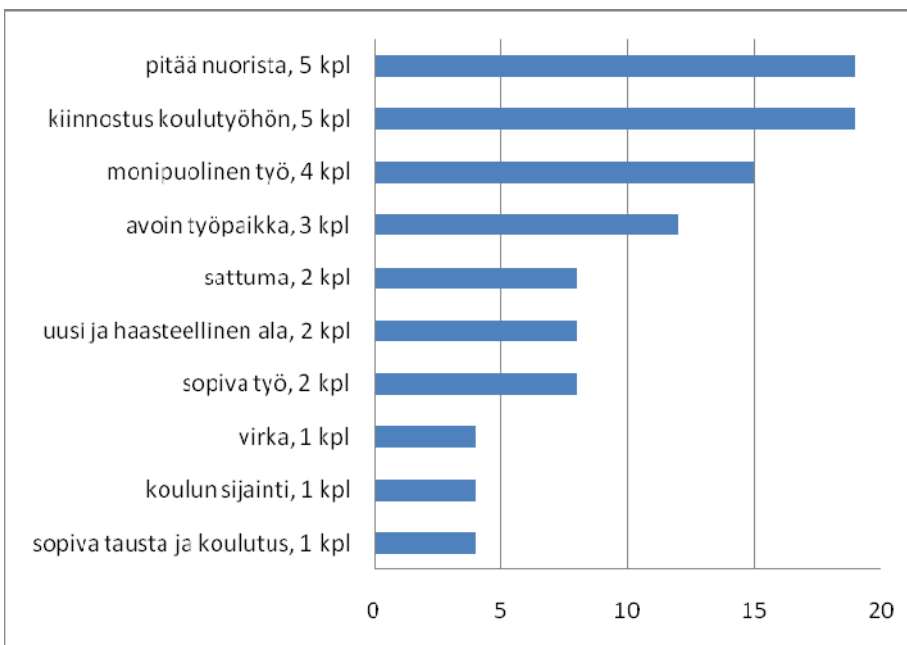
Neljä viidesosaa oli melko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen työhönsä. Vain 13 % oli melko tyytymätön työhönsä.



Kuva 14. Sopivuus työhön

Neljä viidesosaa arvioi sopivansa nykyiseen työhönsä melko hyvin tai erittäin hyvin. Vain yksi vastaajista arvioi sopivansa melko huonosti työhönsä.

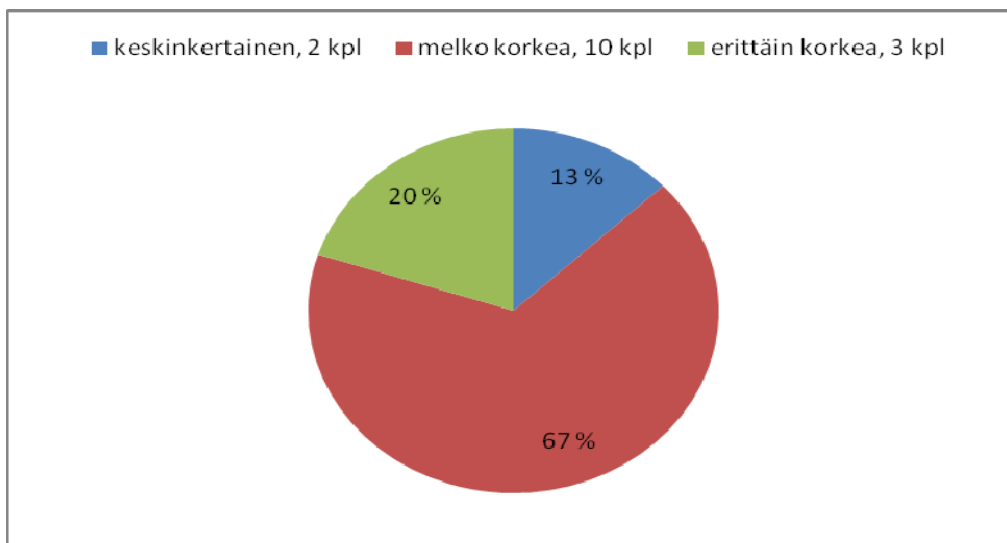
## 6.9 Oppilaanohjaajaksi hakeutumisen syyt



Kuva 15. Oppilaanohjaajaksi hakeutumisen syyt

Yli 40 % vastaajista oli peruskoulussa oppilaanohjaajana sen tähden, että oli kiinnostunut koulutöistä ja pitää nuorista. Monipuolinen työ kiehtoi myös joitakin vastaajia. Avoimena ollut työpaikka veti muutamia peruskouluun. Muita seikkoja, jotka olivat vaikuttamassa siihen, että vastaaja oli hakeutunut peruskouluun töihin olivat seuraavat: ammattiin sopiva tausta ja koulutus, sattuma, koulun sijainti, viran saanti, uusi ja haasteellinen ala sekä sopiva työ.

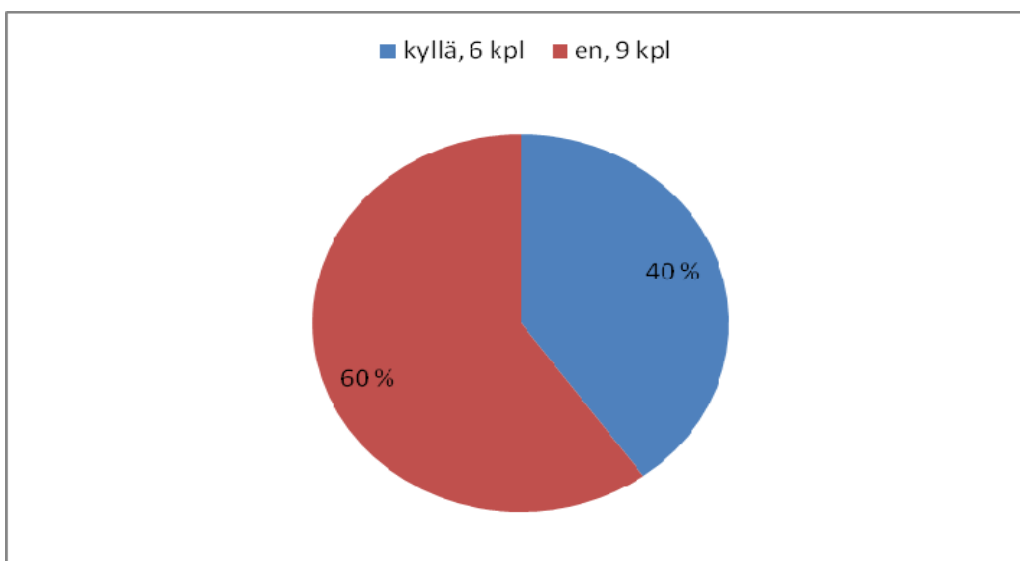
## 6.10 Työmotivaatio



Kuva 16. Työmotivaatio

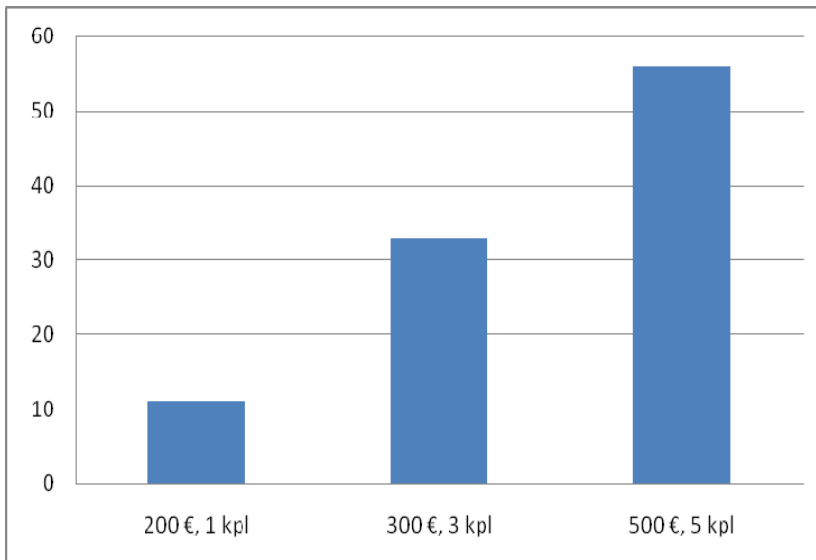
Lähes 90 %:lla vastaajista oli melko korkea tai erittäin korkea työmotivaatio.

## 6.11 Tyytyväisyys palkkaan ja riittävä palkankorotus



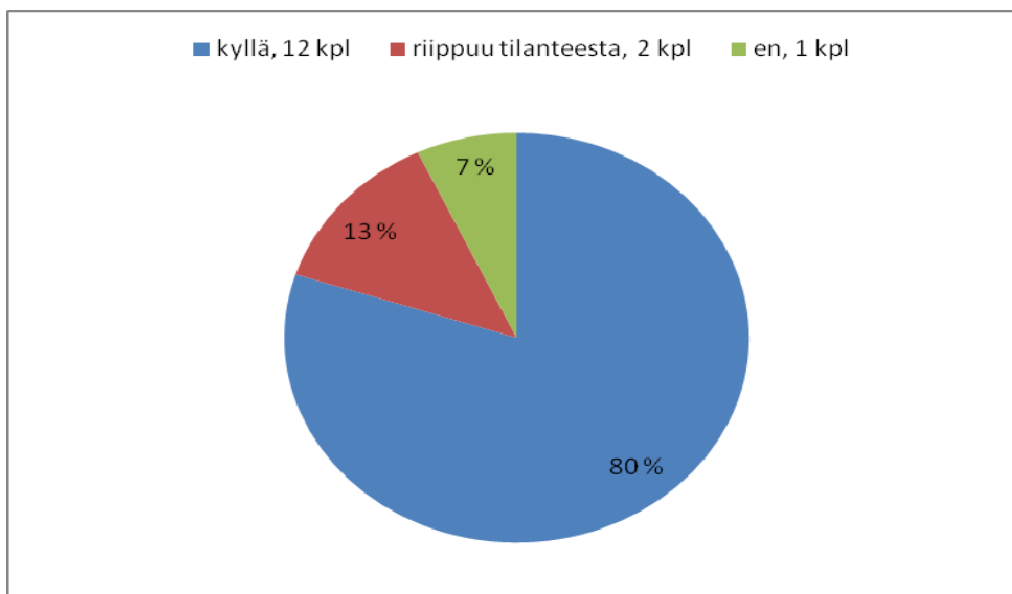
Kuva 17. Tyytyväisyys palkkaan

Yli puolet (60 %) vastaajista oli tyytymättömiä palkkaansa. Yli puolet palkkaansa tyytymättömistä oli sitä mieltä, että palkankorotus tulisi olla 500 e kuukaudessa. Kolmasosa oli sitä mieltä, että 300 e /kk olisi riittävä palkankorotus.



Kuva 18. Riittävä palkankorotus

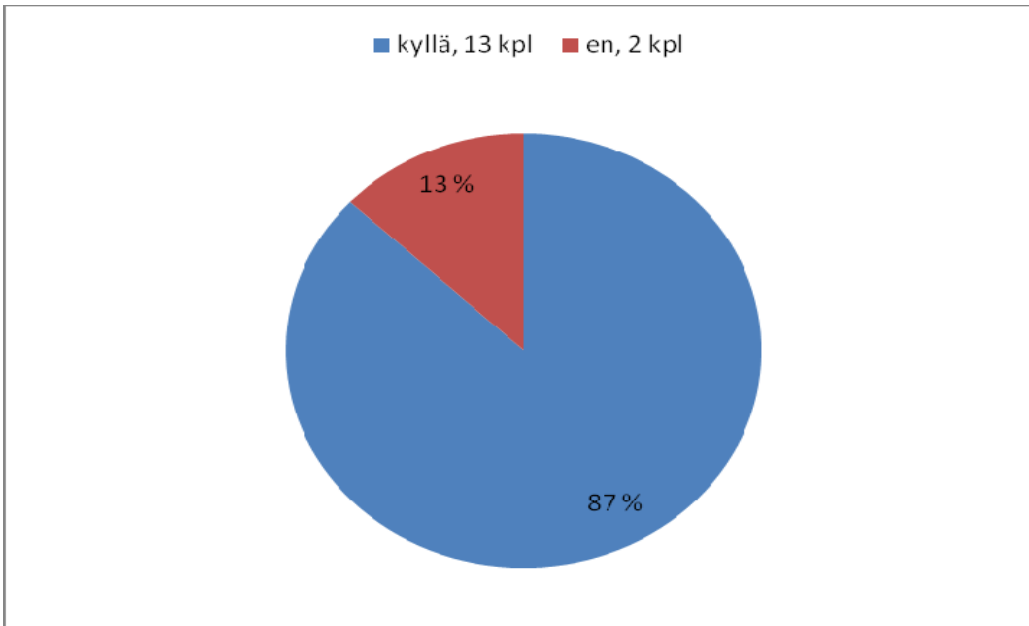
## 6.12 Tuen saanti työssä



Kuva 19. Tuen saanti työssä

Neljä viidesosaa katsoi saavansa riittävästi tukea työssään. Kaksi henkilöä katsoi tuen saannin riippuvan tilanteesta. Vain yksi henkilö ei saanut mielestään riittävästi tukea.

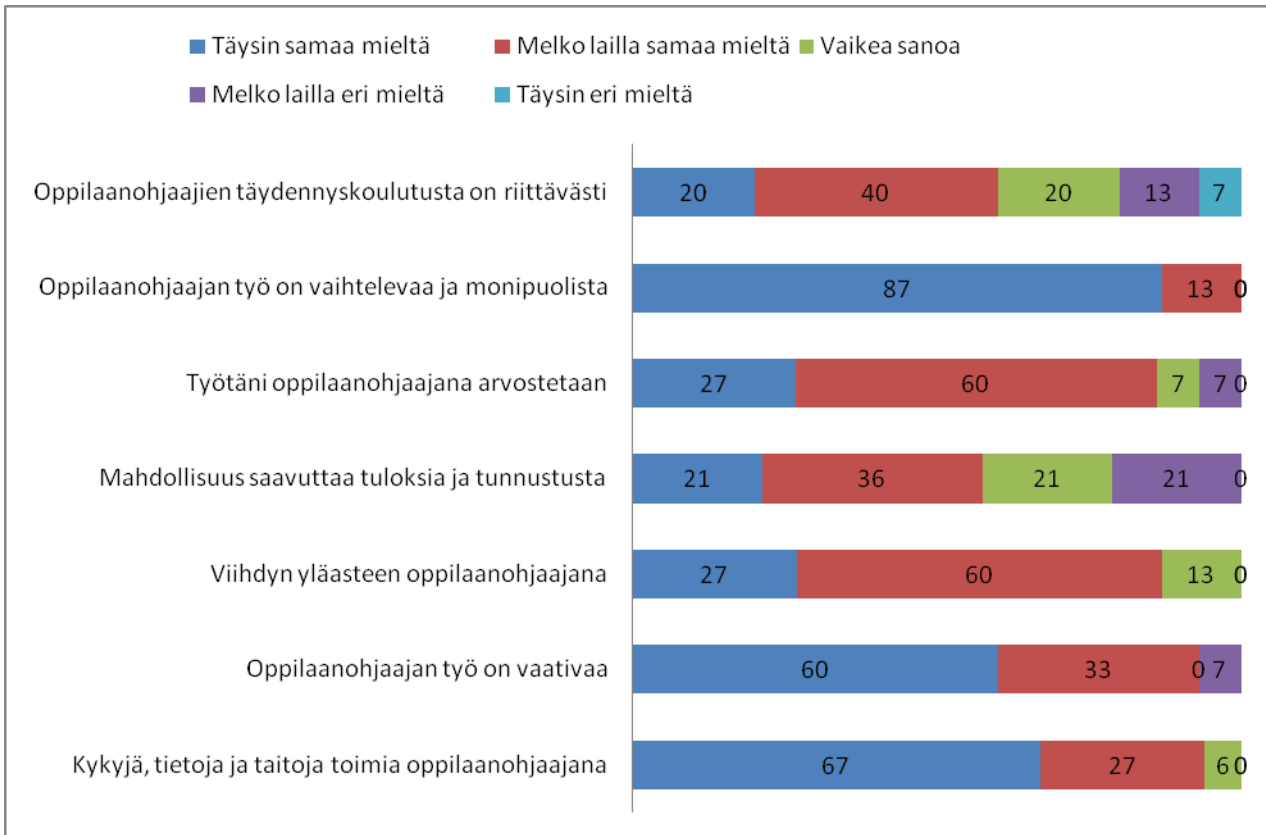
## 6.13 Tyytyväisyys työtiloihin ja -välineisiin



Kuva 20. Tyytyväisyys työtiloihin ja -välineisiin

Lähes 90 % vastaajista oli tyytyväinen työtiloihinsa ja -välineisiinsä. Muutamit kertoivat työtilansa (työhuoneensa) olevan epäkäytännöllinen sekä toivovansa vakituista luokkatilaa.

## 6.14 Väittämiin yhtyminen

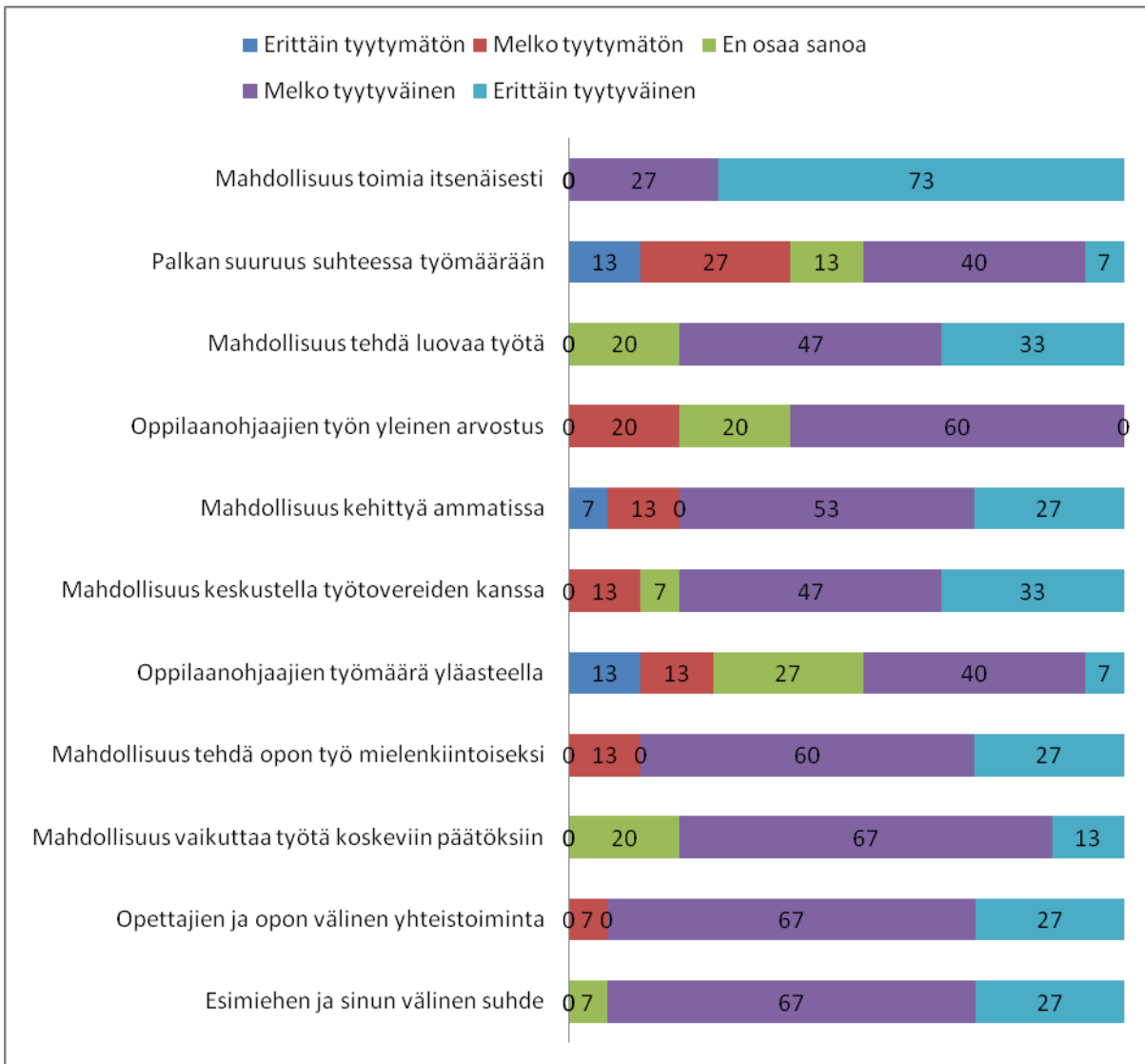


Kuva 21. Mielenpitoet väittämistä

Lähes kaikki oppilaanohjaajat arvioivat omaavansa riittävästi kykyjä, tietoja ja taitoja toimia tehtävässään ja pitivät työtään vaativana. Lähes 90 % viihtyi nimenomaan yläasteen oppilaanohjaajan ammatissa. Tässä ammatissa väittämä: minulla on mahdollisuus saavuttaa näkyviä tuloksia ja tunnustusta, sai mielipiteet jakaantumaan: kuitenkin yli puolet vastaajista oli täysin tai melko lailla samaa mieltä. Työtään lähes 90 % vastaajista koki arvostettavan. Samoin lähes 90 % katsoi työnsä olevan vaihtelevaa ja monipuolista. Yli puolet vastaajista katsoi oppilaanohjaajien täydennyskoulutusta olevan riittävästi.



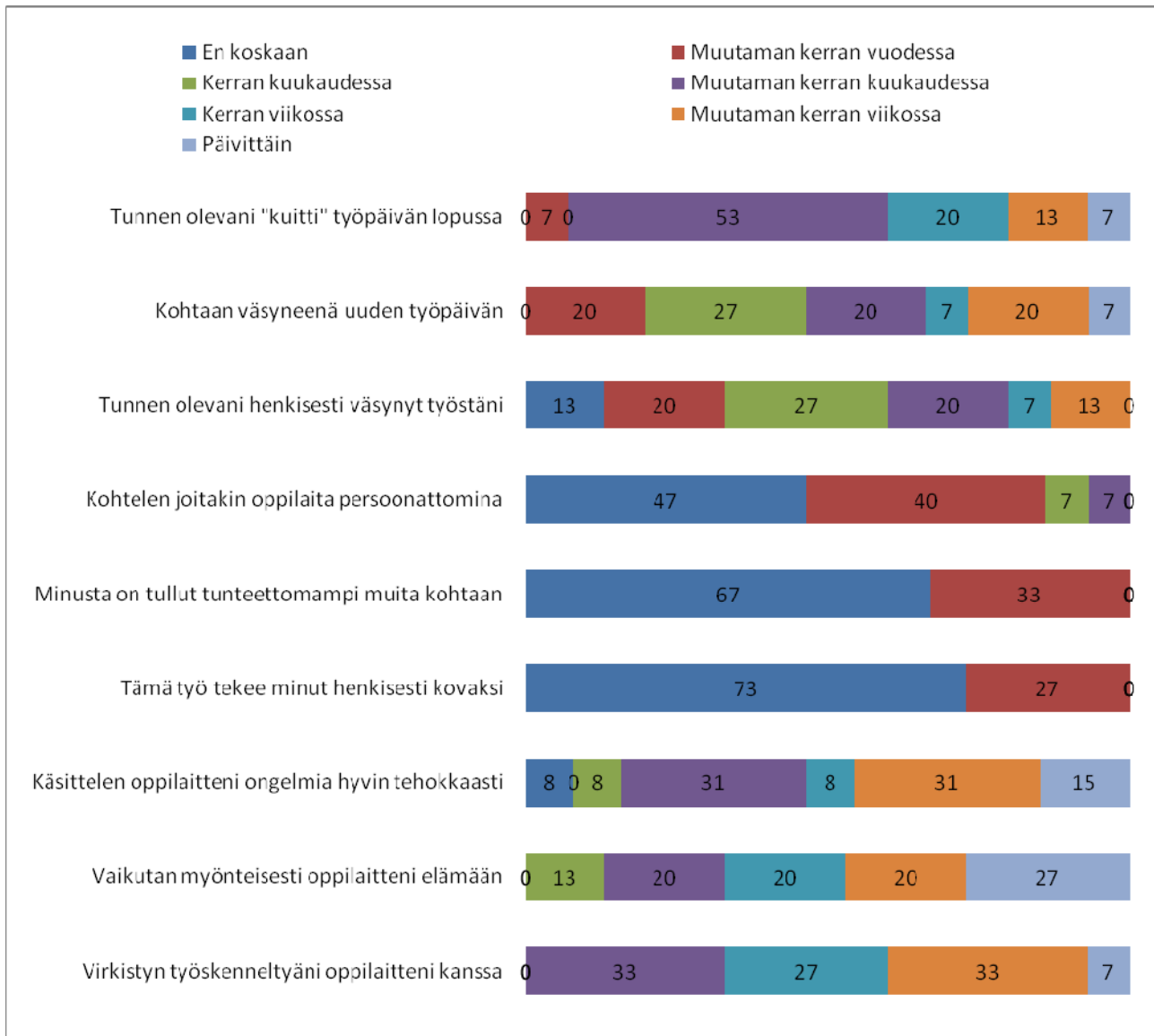
## 6.15 Tyytyväisyys työhön liittyviin eri tekijöihin



Kuva 22. Tyytyväisyys työhön liittyviin eri tekijöihin

Kaikki olivat melko tai erittäin tyytyväisiä mahdollisuuteen toimia työssään itsenäisesti. Lähes puolet oli melko tai erittäin tyytyväisiä palkan suuruuteen suhteessa työmäärään tai työn rasittavuuteen. Neljä viidesosaa oli tyytyväisiä mahdollisuuteen tehdä luovaa työtä. Yli puolet oli melko tyytyväisiä oppilaanohjaajien työn yleiseen arvostukseen. Mahdollisuuteen kehittyä ammatissa ja pitää omat tiedot ja taidot ajan tasalla oli neljä viidestä melko tai erittäin tyytyväisiä. Samoin neljä viidestä oli melko tai erittäin tyytyväisiä mahdollisuuteen keskustella ja vaihtaa ajatuksia työtovereiden kanssa. Lähes puolet oli melko tai erittäin tyytyväinen oppilaanohjaajien kokonaistyömäärään yläasteella. Lähes 90 % oli tyytyväisiä mahdollisuuteen tehdä oppilaanohjaajan työ vaihtelevaksi ja mielenkiintoiseksi. 80 % vastaajista oli melko tai erittäin tyytyväinen mahdollisuuteen vaikuttaa omaa työtä koskeviin päätöksiin. Lähes kaikki olivat tyytyväisiä opettajien ja oppilaanohjaajan väliseen yhteistoimintaan, samoin kuin esimiehen ja vastaajan väliseen suhteeseen.

## 6.16 Tuntemusten tai ajatusten kokeminen



Kuva 23. Tuntemusten tai ajatusten kokeminen

Viidennes vastaajista tunsi olevansa "kuitti" työpäivän lopussa muutaman kerran viikossa tai päivittäin. Neljäs oppilaanohjaajista tunsi itsensä väsyneeksi, kun heräsi aamulla ja olisi kohdattava uusi työpäivä; kun sen sijaan viidennes ei juuri koskaan tuntenut tällaisia ajatuksia. Viidennes tunsi kerran tai muutaman kerran viikossa olevansa henkisesti väsynyt työstä. Puolet oppilaanohjaajista ei tuntenut kohtelevansa joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat persoonattomia kohteita. Oppilaanohjaajat eivät ole tulleet tunteettomammiksi muita kohtaan sen jälkeen, kun ovat aloittaneet tämän työn. Lisäksi oppilaanohjaajat eivät ole huolissaan, että tämä työ tekisi henkisesti kovaksi. Noin puolet käsitteli muutaman kerran viikossa tai päivittäin oppilaitten ongelmia hyvin tehokkaasti. Kaksi kolmasosaa oppilaanohjaajista tunsi vaikuttaneensa myönteisesti oppilaitten elämään työnsä kautta vähintään kerran viikossa. Sama määrä tunsi virkistyneensä työskenneltyään läheisesti oppilaitten kanssa.

## 6.17 Tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät

Eräs vastaajista oli sitä mieltä, että työn määrä on epäinhimillinen. Ajoittainen kiire tuntui vaivaavan muutamia oppilaanohjaajia. Arvostuksen puute näkyy muutamassa koulussa. Koulun sisäiset ongelmat heijastuivat erään työhön; toinen katsoi esimiehen ja muun oppilashuoltotyöryhmän jäsenten suhtautumisen olevan ”ynseää” oppilaanohjaajan työtä kohtaan. Luokkatuntien sirottelu harmitti, erityisesti perjantain tunnit, jotka estivät koulutukseen pääsyn. Mielestään liikaa ohjattavia oli muutamalla oppilaanohjaajalla. Maahanmuuttajaoppilaita saattoi olla paljon. Joku katsoi hajottaneensa itseänsä liikaa eri vastuutehtäviin. Nuorten levottomuus häiritsi työtä erään vastaajan kohdalla. Palkkauksen heikkouteen oltiin tyytymättömiä. Tiimityötä oltiin valmiit kokeilemaan.

## 6.18 Työn parhaat puolet

Ehdottomasti parhain puoli työssä ovat oppilaat; heidän kanssaan työskentely koettiin mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Mukavat työkaverit olivat myös tärkeä seikka. Työ katsottiin monipuoliseksi, ja sitä oli mahdollisuus suunnitella ja kehittää edelleen. Yhteistyö eri tahojen kanssa toi työhön vaihtelevuutta. Henkilökohtaista ohjausta pidettiin työtä rikastuttavana asiana. Oppilaanohjaajan työtä pidettiin itsenäisenä, mutta sopivasti ihmisten kanssa tehtävänä työnä. Konsultoitvien oppilaanohjaajien työtä pidettiin hyvänä järjestelmänä Espoossa. Useina perjantaipäivinä järjestetään koulutustilaisuuksia oppilaanohjaajille. Lähes kaikki oppilaanohjaajat osallistuvat ko. koulutuspäiville ja näin ollen tutustuvat toisiinsa, joten yhteistyön virittäminen helpottuu.

# 7 TULOSTEN TARKASTELU

## 7.1 Työtyytyväisyys ja ikä

Useissa tutkimuksissa on todettu, että työtyytyväisyys on korkea nuorilla työntekijöillä ensimmäisinä työvuosina. Muutaman vuoden jälkeen työtyytyväisyys laskee jyrkästi alkaen sitten vähitellen nousta tasaisesti iän karttuessa. Vähän ennen eläkkeelle siirtymistä työtyytyväisyys laskee loivasti. Voidaankin todeta, että työtyytyväisyys kasvaa ikääntyessä. Työtyytyväisyyden ja iän välinen yhteys selittyy iän mukanaan tuomilla parannuksilla, jotka kohdistuvat esimerkiksi työtehtäviin, ammattiasemaan ja palkkaukseen. (Pöyhönen 1988, 64.)

Vanhemmat ovat olleet melkein aina tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoret. Tätä on selitetty monin tavoin. On arveltu, että vanhemmista ikäryhmistä ovat työhönsä tyytymättömät karsiutuneet pois, ikä on tehnyt odotukset realistisemmiksi ja ihmisen tarpeet sekä tiedolliset rakenteet muuttuvat ikääntyessä. Selvitysten mukaan tyytyväisyys itse työhön ja sen sisältöön lisääntyy iän mukana. Sen sijaan ikä ja tyytyväisyys palkkaan, etenemis- mahdollisuuksiin, johtoon, työtovereihin ja työoloihin on ollut vaihtelevasti yhteydessä toisiinsa eri tutkimuksissa. (Lindström 1994, 178.) Tässä kyselyssä neljä viidestä oli melko tai erittäin tyytyväisiä työhönsä. Ikä ei selittänyt tyytyväisyyttä työhön, sillä keski-ikäisistä muutama katsoi olevansa melko tyytymätön työhönsä. Yleinen tyytyväisyys tai tyytymättömyys työhön johtuukin pääasiassa opettajan luonteenpiirteistä, hänen odotuksistaan ja pyrkimyksensä tasosta (Koskenniemi 1965, 328-332).

## 7.2 Työtyytyväisyys ja koulutus sekä työkokemus

Kaikilla oppilaanohjaajilla oli korkeakoulu- tai yliopistotutkinto takanaan. Heistä 40 %:lla tutkinto oli kasvatustieteen maisteri. Yhdellä henkilöllä oli kaksi yliopistotutkintoa. Neljä viidestä oppilaanohjaajasta oli suorittanut opinto-ohjaajankoulutuksen. Heistä 42 % oli suorittanut ko. koulutuksen 2000-luvulla eli heillä oli verraten tuoreet tiedot opinto-ohjaajan työstä. Neljä viidestä katsoi sopivansa työhönsä melko tai erittäin hyvin, mikä varmasti lisää tyytyväisyyttä työhön. Oppilaanohjaajilla oli verraten paljon muutakin työkokemusta, mistä oli hyötyä tehtävässä. Nykyisessä toimessa palvelut vuodet vaihtelivat 0-27 vuoden välillä. 60 % oli viran vakinainen haltija. Viimeisen viiden vuoden aikana samassa tehtävässä oli oppilaanohjaajista pysynyt 60 %. Sopiva koulutus ja riittävän monipuolinen työkokemus sekä virassa toimiminen ovat varmasti lisäämässä työtyytyväisyyttä.

## 7.3 Työtyytyväisyys ja työmäärä

Työmäärät vaihtelivat eri henkilöillä melkoisesti, esimerkiksi luokkatuntien määrä viikossa vaihteli 7:stä 16:een. Keskimäärin luokkatunteja oli viikossa 10 tuntia. Myös ohjattavien oppilaiden määrä vaihteli melko paljon; 180 ja 450 oppilaan välillä. Keskimäärin ohjattavia oli 282 eli lähellä suosituksen määrää. Niillä, joilla ohjattavia oli paljon (yli 300), eivät oppilaat päässeet heti opinto-ohjaukseen sitä pyytäessään, vaan 1-2 viikon kuluessa. Niissä kouluissa, joissa opinto-ohjaajalla on yli 300 ohjattavaa, ei ole käytännössä edes mahdollista, että jokainen oppilas saisi riittävästi tarvitsemaansa henkilökohtaista ohjausta. Näitä kouluja oli vuonna 2002 tehdyn arviointiraportin mukaan peruskouluista viidennes. (Numminen ym. 2002, 98.) Vastauksista oli selvästi havaittavissa, että osa niistä, joilla oli luokkatunteja ja ohjattavia keski-määräisesti enemmän, oli tyytymättömämpiä työhönsä. Mutta osa raskaankin työtaakan alla työskentelevistä oli tyytyväinen, sillä kaikkiaan oppilaanohjaajista oli melko tai erittäin tyytyväinen työhönsä (80 %), ja työmotivaatio oli korkea (87 %). Työmotivaatiota selittääkin paljon kiinnostus koulutyöhön ja nuorista pitäminen sekä mahdollisuus tehdä oppilaanohjaajan työ vaihtelevaksi ja mielenkiintoiseksi. Lisäksi työntekijät eivät haluakaan päästä työssään liian helpolla. Suurinta tyydytystä ja tyytyväisyyttä aikaansaavat työssä ne onnistumiset, jotka on saavutettu omien ponnistelujen tuloksena. Tämän vuoksi työtyytyväisyys on korkeampi niillä työntekijöillä, jotka pitävät työtään henkisesti keskiraskaana, kuin työtään kevyenä pitävillä työntekijöillä. (Pöyhönen 1987, 131.)

## 7.4 Työtyytyväisyys ja palkkaus sekä palkitseminen

Yli puolet kyselyn oppilaanohjaajista oli tyytymätön (60 %) palkkaansa. Luulisi, että palkan pienuus lisäisi työtytyymättömyyttä, mutta tässä kyselyssä niin ei ollut suoraan osoitettavissa. Herzbergin, Mausnerin & Snydermanin (1959) mukaan palkkaus voi vaikuttaa lyhyellä aikavälillä (3-4 kk) työmotivaatiota ja työtytyväisyyttä kohottavasti, mutta pitkällä aikavälillä palkkaus ei riitä selittämään työntekijän työtytyväisyyttä (Herzberg ym. 1959, 82-83). Työhön liittyvät muut positiiviset tekijät (motivaatiotekijät) ovat vaikuttamassa työtytyväisyyteen. Kuitenkin yli puolet palkkaansa tyytymättömistä kyselyssä arvioi, että riittävä palkankorotus kuukaudessa olisi 500 e.

Työntekijöiden rooli työyhteisössä on antaa sille työpanoksensa, osaamisensa ja ideansa. Vastineeksi siitä hän saa palkkion, joka on yleensä taloudellinen, mutta joskus myös henkinen. Taloudellisia palkkioita ovat esimerkiksi raha, palkka, eläketurva sekä rahanarvoiset muut etuudet. Henkisiä palkkioita ovat mm. viestitetty kiitos, arvostus, joustavuus ja vapaus työskentelyssä sekä lisähaasteet ja vastuut. Työyhteisössä on merkittävä haaste luoda sellainen työympäristö, työtehtävät sekä palkitsemisjärjestelmä, joiden työntekijät tuntevat olevan tasapainossa keskenään. Yleensä palkkauksella

oletetaan olevan suuri vaikutus työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Oikeudenmukaisella palkkauksella luodaan luottamusta ja turvallisuuden tunnetta työntekijöille. (Strömmer 1999, 269-273.)

Ulkoisia palkkioita ovat palkka, ylennykset ja tunnuksen antaminen. Sisäiset palkkiot ovat läheisemmässä yhteydessä suoritukseen ja tyytyväisyyteen kuin ulkoiset palkkiot. Ihminen tuntee mielihyvää saadessaan käyttää henkisiä resurssejaan (Ruohotie & Honka 1999, 32). Kyselyyn vastanneiden oppilaanohjaajien mielestä työ on haasteellista ja mielenkiintoista, mikä johtaa sisäisiin palkkioihin, kuten esimerkiksi onnistumiseen, kehittämiseen ja vastuun kantamiseen.

Kannustaminen on edellytysten luomista hyvälle työtuloksille. Palkitseminen on palautteen antamista tuloksista. Työelämässä tyytyväisyyttä parhaiten lisää arvostuksen ja tunnustuksen antaminen, mikä on myös tässä kyselyssä havaittavissa. Hyvästä työsuorituksesta annettu palaute on palkitsemiskeino, joka tuottaa työntekijälle mielihyvää ja lisää tyytyväisyyttä. Lisäksi työssä oppimisen kannalta on tärkeää, että työsuorituksesta annetaan tarvittaessa myös kriittistä palautetta. Henkilöstöä kannustaa hyvin suoriutuun työn haasteellisuus sekä mahdollisuus kasvaa, oppia ja kehittyä. (Ruohotie & Honka 1999, 22, 30-33.)

Riittävästi tukea työssään sai neljä viidestä. Hyvät suhteet työtovereihin ja toimiva esimies-alaissuhde saavat aikaan työtyytyväisyyttä ja työssä viihtymistä. Edellytyksinä hyvin toimiville ihmissuhteille ovat yhteiset tavoitteet, tasa-arvo, luottamus ja toisten arvostaminen (Vartia & Lahtinen 1995, 395-398). Suurimmalle osalle tukea tuli esimieheltä ja muulta henkilöstöltä joka tilanteessa, vain kaksi vastaajaa totesi, että tuki riippuu tilanteesta. Oppilaanohjaajan työn arvostus ja tuen saaminen ovat lisäämässä työtyytyväisyyttä. Lisäksi työtiloihin ja -välineisiin oltiin pääasiassa tyytyväisiä (87 %:sesti). Henkilöstön työtyytyväisyyttä lisää turvallinen, toimiva ja viihtyisä työympäristö. Myönteinen työyhteisö lisää työntekijöiden osallistumista, joustavuutta ja aloitteellisuutta. Työyhteisön ihmissuhteet ovat keskeinen työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä. Hyvinä pidetyt ihmissuhteet lisäävät työtyytyväisyyttä ja huonot ihmissuhteet vähentävät sitä. Ristiriitoja työyhteisössä voi aiheutua esimerkiksi yksilön henkilökohtaisista ongelmista, työtä koskevista näkemyseroista, huonosta tiedonkulusta tai kiireestä. (Kalimo 1987, 59-60.)

## 7.5 Työtyytyväisyys ja työn sisältö

Työn sisältö vaikuttaa työmotivaatioon, työsuoritukseen sekä työtyytyväisyyteen. Työssä viihtyminen kasvaa ja työtulokset paranevat, kun työntekijä tuntee tekevänsä vastuullista työtä. Työtehtävien suunnittelussa tulisi huomioida työntekijän työlleen asettamat vaatimukset sekä työntekijän ammattitaito. Henkilölle olisi annettava mahdollisuus päättää omasta työtahdistista ja työnkuvasta. Työntekijän mielestä työ on mielekästä, kun työ on vaativaa, ja hän voi hyödyntää omaa osaamistaan monipuolisesti työtä tehdessään. Kannustava työtehtävä on muulle työyhteisölle merkityksellinen, ja se antaa työntekijälle mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn. (Ruohotie & Honka 1999, 144-145.)

Tärkeimpiä edellytyksiä henkilöstön tyytyväisyydelle ovat työn tarjoamat tarpeiden tyydytysmahdollisuudet, odotusten mukainen työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet työhön, työympäristöön sekä yrityksen toimintaan. Työtyytyväisyyttä lisäävät tehtävien haasteellisuus ja mielenkiintoisuus sekä työn vaihtelevuus ja itsenäisyys. (Juuti 1989, 250.)

Kyselyyn vastanneista oppilaanohjaajista 94 % katsoi omaavansa riittävästi kykyjä, tietoja ja taitoja toimia tehtävässään. 93 % arvioi oppilaanohjaajan työn olevan vaativaa. Vaikka

työ on vaativaa, yläasteen oppilaanohjaajan ammatissa viihtyy 87 %. Työtä arvostetaan, ja työ on vaihtelevaa ja monipuolista. Oppilaanohjaajan täydennyskoulutuksesta oltiin eri mieltä: jotkut katsoivat sitä olevan riittävästi ja toiset aivan liian vähän. Työn itsenäisyyteen ja mahdollisuuteen tehdä luovaa työtä oltiin erityisen tyytyväisiä. Työ saa aikaan työtyytyväisyyttä, kun henkilön osaaminen ja työn vaatimukset ovat samalla tasolla. Työtyytyväisyyttä lisää henkilön mahdollisuus suunnitella ja ohjailta omaa työtään. Työntekijä tuntee saavansa vaikutusvaltaa oman työnsä organisointiin, ja hän pitää työtään itsenäisenä. Työn sisältöön liittyy useita stressiä ja tyytymättömyyttä aiheuttavia tekijöitä. Näitä ovat esim. kiire ja työhön kohdistuvat liian vähäiset tai liian runsaat määrälliset tai laadulliset vaatimukset. Työtä on määrällisesti sopivasti, jos siitä suoriutuu vaaditun ajan kuluessa. Työn laadulliset vaatimukset on mitoitettu sopiviksi, kun ne ovat oikeassa suhteessa työntekijän taitoihin nähden. Työn vaatimukset ovat yhteydessä työn kuormittavuuteen eli siihen, miten henkisesti tai fyysisesti raskaaksi henkilö työnsä tuntee. (Juuti 1989, 96-98.) Työntekijä viihtyy työssään parhaiten silloin, kun hän toimii suorituskykynsä ylärajoilla tai jopa niiden yli. Tämä edellyttää kuitenkin työssä onnistumisen mahdollisuutta, jatkuvaa ammattitaidon kehittämistä ja uuden oppimista (Kalimo 1987, 61). Oppilaanohjaajat olivatkin pääsääntöisesti melko tai erittäin tyytyväisiä (80 %) mahdollisuuteen kehittyä ammatissa ja pitää omat tiedot ja taidot ajan tasalla.

Jos työntekijän tuntema tekeminen ei ole mielekästä, ei hän sitoudu työhönsä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa merkittävästi työn merkityksellisyys. Työn pitäisi palkita tekijäänsä sisäisesti. Riittävän haastava työ, realistisesti saavutettavat tavoitteet, palkkiot ja viihtyisä työympäristö tekevät työstä mielekkään ja luovat työtyytyväisyyttä. Työntekijä on työhönsä sitoutunut ja innostunut, kun työ vastaa työntekijän sisäisiä odotuksia. (Strömmer 1999, 135.)

Hyvän työn yleisiä kriteerejä on määritelty monesta eri näkökulmasta. Työn kuormituksen tulisi vastata työntekijän tietoja, taitoja, persoonallisuutta sekä kehitysmahdollisuuksia. Työn tulisi sisältää kokonaisuuksien hallintaa, esimerkiksi työn suunnittelua, toteuttamista ja arviointia. Työn tulisi tarjota riittävä itsenäisyys ja vapaus työntekijälle. Henkilön pitäisi tuntea, että hänen panoksellaan on merkitystä työyhteisölle. Palautteen saaminen sekä vuorovaikutus muihin ihmisiin on yksi hyvän työn merkki. (Strömmer 1999, 136.) Näitä kriteerejä käyttäen useimmat oppilaanohjaajat pitivät työtään hyvänä. Heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin päätöksiin. Lisäksi he olivat opettajien ja oppilaanohjaajien väliseen yhteistoimintaan melko tai erittäin tyytyväisiä. Myös esimiehen ja oppilaanohjaajan väliseen suhteeseen oltiin yleensä ottaen melko tai erittäin tyytyväisiä.

Oppilaanohjaajan työ on vaativaa, sillä yli puolet vastaajista tunsivat olevansa ”kuitti” työpäivän lopussa muutaman kerran kuukaudessa. 40 % tunsivat tätä useammin olevansa ”kuitti” työpäivän jälkeen. Kolmannes oppilaanohjaajista tunsivat itsensä väsyneeksi vähintään kerran viikossa, kun heräsi aamulla ja oli kohdattava uusi työpäivä. Kuitenkin henkisesti väsyneeksi työstänsä kerran tai muutaman kerran viikossa tunsivat vain 20 %. Stressaantumista lähellä oleva käsite, burnout, kuvaa oireyhtymää, joka aiheutuu pitkään jatkuneesta fyysisestä ja emotionaalista väsymyksestä, johon liittyy erilaisia psykologisia, asenteellisia ja käyttäytymiseen liittyviä ongelmia. Burnoutille on ominaista, että lyhyet lepojaksot eivät palauta voimia. Burnoutista kärsiville ohjaajille luonteenomaista on se, että he eivät ole pystyneet rajaamaan tehtäviään: he ottavat ylimääräistä vastuuta ja ovat jatkuvasti myöntyväisiä antamaan apuaan. (Lairio ym. 1999, 43.) Kyselyn oppilaanohjaajat hallitsevat hyvin työnsä, ja he kykenevät erittäin hyvin tulemaan toimeen sekä nuorten että opettajien kanssa. Ja nuorten asiat tulevat käsiteltyä tehokkaasti. Työssä nuoret ovat nimenomaan työn rikkaus. Useimmat oppilaanohjaajat tuntevat, että vaikuttavat myönteisesti oppilaiden elämään ja että ovat virkistyneitä työskenneltyään oppilaiden kanssa.

Opinto-ohjauksen tilaa selvittäneessä teoksessa tarkasteltiin opinto-ohjaajien työssä jaksamista. Peruskoulun opinto-ohjaajista 15 % koki melko paljon tai erittäin paljon stressiä. Noin neljännes katsoi, että se johtui suurimmaksi osaksi työstä. 17 % opinto-ohjaajista ei kokenut työperäistä stressiä ollenkaan. ( Numminen ym. 2002, 227.)

Suomalaisten opinto-ohjaajien työtä käsittelevät tutkimukset ovat osoittaneet heidän olevan tyytyväisiä työhönsä. Myös muualla tehtyjen ohjaajien seurantalutkimusten mukaan opinto-ohjaajat ovat suhteellisen tyytyväisiä saamaansa koulutukseen ja omaan uraansa (Lairio ym. 1999, 42). Oppilaanohjauksen seurantalutkimuksessa 1997 todettiin, että arvioimistaan alueista opinto-ohjaajat olivat tyytyväisempiä toimenkuvaansa: kaksi kolmasosaa vastaajista oli siihen tyytyväisiä (Lairio ym. 1999, 56). Samaisessa tutkimuksessa opinto-ohjaajat kokivat suurimpina ongelminaan sen, että heillä oli liian vähän aikaa henkilökohtaiseen ohjaukseen. Toisena keskeisenä ongelmana tuli esille ohjaustyön hajanaisuus ja laajuus. Yleisimpinä ongelmien ratkaisukeinoina ohjaajat mainitsivat keskustelut ja yhteistyön eri tahojen kanssa, oman kouluttautumisen sekä toimintakäytäntöjen muuttamisen. (Lairio ym. 1999, 61.) Henkilökohtaisen ohjauksen antaminen koettiin tässäkin kyselyssä väliin vaikeaksi asiaksi resurssipulan vuoksi, mutta silti aina jossakin välissä aikaa löytyi henkilökohtaiseen ohjaukseen suurenkin oppilasmäärän kyseessä ollen.

Lairion ym. (1999) tarkastelemana opinto-ohjaajien työtyytyväisyys osoitti, että kokonaisuutena he näyttivät olevan varsin tyytyväisiä työhönsä ja valtaosa heistä halusi jatkaa työssään myös tulevaisuudessa. Opinto-ohjaajien tyytyväisyys työhönsä lienee yhteydessä siihen, että he kokevat ohjaustehtävät riittävän itsenäisiksi, merkityksellisiksi ja kiinnostaviksi. (Lairio ym. 1999, 61.)

Tämän kyselyn tulosten mukaan oppilaanohjaajien vaihtuvuus on ollut suurta kolmasosassa Espoon kouluista, mutta 60 %:ssa kouluista vaihtuvuus on ollut vähäistä. Vastaajista 80 % oli omasta mielestään erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Tämä on hyvin korkea työtyytyväisyysluku. Sama määrä vastaajista katsoi myös sopivansa nykyiseen työhönsä erittäin tai melko hyvin. Onkin todennäköistä, että vaihtuvuuteen vaikuttavat kokonaan muut syyt kuin yleinen työtyytyväisyys. Tässä kyselyssä useimmiten tyytymättömyyttä aiheuttanut tekijä oli palkkaus (60 % vastaajista). Kaikkia mahdollisia muita syitä, esim. perhesyitä, ei tässä kyselyssä edes ollut mahdollista kartoittaa.

## LÄHTEET

- Ghiselli, E.E. & Brown, C.W. 1969. Työelämän psykologia. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Hermans, R. 1995. Uusjohtajuus. Juva: WSOY
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. 1959. The motivation to work. Teoksessa Työpsykologia – terveys ja työelämän laatu. Toim. K. Lindström & R. Kalimo. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor
- Israel, J. 1963. Socialpsykologi. Stockholm.
- Juuti, P. 1989. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Kalimo, R. 1987. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa Työpsykologia – terveys ja työelämän laatu. Toim. K. Lindström & R. Kalimo. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.
- Koskenniemi, M. 1965. The Development of Young Elementary School Teachers. Institute of Education. University of Helsinki.
- Kämäräinen, K. 1971. Tyytyväisyyden sosiaalisia edellytyksiä. Tampereen yliopiston tutkimuslaitos. A-tutkimuksia 38. Tampere.
- Lairio, M. (toim.) 1992. Opinto-ohjaajan työ ja koulutus. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 72. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos, Jyväskylä.
- Lairio, M., Puukari, S. & Peltosalmi, J. 1999. Opinto-ohjaajien työn ongelmat ja työtyytyväisyys. Teoksessa Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Toim. M. Lairio & S. Puukari. Koulutuksen tutkimuslaitos, Tutkimusselesteita 1. Jyväskylän yliopisto.
- Lindström, K. 1994. Työiän aikainen elämänkaari ja elämänhallinta. Teoksessa Ikääntyminen ja työ. Toim. J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää, & S. Rautoja. Työterveyslaitos. Juva: WSOY.
- Locke, E.A. 1970. Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. Organizational Behaviour and Human Performance. Teoksessa Työpsykologia - terveys ja työelämän laatu. Toim. K. Lindström & R. Kalimo. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.
- Louhi-Jauhiainen, M. 2007. Oppilaanohjaus perusopetuksessa. Luento Jyväskylän ammatillisessa opettajakorkeakoulussa 1.10.2007.
- Merimaa, E. 2004. Oppilaan ja opiskelijan ohjaus perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opetussuunnitelmassa. Teoksessa Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Toim. H. Kasurinen. Vammala: Opetushallitus.
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Opetushallitus. Arviointi 8/2002.
- Nurmela, M.- L. 1993. Työyhteisön sosiaalinen toimivuus tuloksellisuuden osa-alueena. Lapin yliopiston hallintotieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 6. Rovaniemi.
- Peltonen, M. 1973. Opiskelutapa ja oppimistulokset. Kokeiluja ja tutkimuksia oppilaiden opiskelutavasta ammatillisissa oppilaitoksissa 1. Ammattikasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja, A, 3/1973.



Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1990: Ihmisten johtaminen. Aavaranta-sarja n:o 24. Helsinki.

Perusopetuslaki 21.8.1998/628. Viitattu 28.12.2008.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980628>

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004. Viitattu 28.12.2008.  
[http://www.oph.fi/ops/perusopetus/pops\\_web.pdf](http://www.oph.fi/ops/perusopetus/pops_web.pdf)

Porter, L. W. & Lawler, E. E. III. 1968. Managerial Attitudes Performance. Homewood, Ill. Irwin-Dorsey.

Porter, L. W., Lawler, E. E. III & Hackman, J. R. 1975. Behaviour in Organizations. McGraw-Hill.

Pöyhönen T. 1975. Työtyytyväisyys – teoreettinen tarkastelu. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114. Helsinki.

Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Työpsykologia – terveys ja työelämän laatu. Toim. K. Lindström & R. Kalimo. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.

Pöyhönen, T. 1988. Työtyytyväisyys – teoreettinen tarkastelu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ruohotie, P. 1978. Opettajien työmotivaatio – teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A: tutkimusraportti N:o 13, 1978.

Ruohotie, P. & Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita.

Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.

Vartia, M. & Lahtinen, M. 1995. Toimivat ihmissuhteet ja työyhteisökonfliktin käsittely. Teoksessa Hyvä työkyky – työkyvyn ylläpidon malleja ja keinoja. Toim. E. Matikainen, T. Aro, R. Kalimo, J. Ilmarinen & I. Torstila. Työterveyslaitos. Helsinki: Miktor.

Vuorinen, R. 1996. Ohjaus arvioinnin kohteena ja osana oppilaitoksen itsearviointia. Teoksessa Opinto-ohjaus – ohjauskäytännöistä arviointeihin. Toim. E. Merimaa, A. Räisänen & U. Saresma. Opetushallitus.

Vroom, V.H. 1964. Work and Motivation. Teoksessa Kannustava johtaminen. Toim. P. Ruohotie. Ammattikasvatussarja 2. Tampereen yliopisto opettajakoulutuslaitos. Hämeenlinna.

Väljijärvi, J. 2004. Opinto-ohjaus tasa-arvoisen osaamisen mahdollistajana. Teoksessa Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Toim. H. Kasurinen. Vammala: Opetushallitus.

**LIITE 1.**

Merja Leinonen  
Kartanontie 145 A  
03400 Vihti  
gsm 040-7164877

28.4.2008

***ARVOISA OPPILAANOHJAAJA***

Olen laatimassa Jyväskylän ammattikorkeakoulussa opinto-ohjaajankoulutukseeni liittyvää kehittämishanketta, joka käsittelee **Espoon kaupungin peruskoulujen oppilaan-ohjaajien työtyytyväisyyttä**. Tämän vuoksi lähetän Teille oheisen kyselylomakkeen, jonka pyydän Teitä ystävällisesti täyttämään ja palauttamaan palautuskuoressa minulle 15.5.2008 mennessä.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisina ja esitetään siten, että yksittäisen vastaajan mielipiteet eivät käy ilmi. Tietoja ei käytetä muussa yhteydessä kuin tässä opintoihini sisältyvässä työssä.

***VASTAUKSISTANNE ETUKÄTEEN  
KIITTÄEN !***

Merja Leinonen  
Maat.-metsät.maisteri

## Kyselylomake: Oppilaanohjaajien työtyytyväisyydestä Espoon kaupungin peruskouluissa.

1. Koulun nimi: \_\_\_\_\_

2. Vastaajan syntymävuosi: \_\_\_\_\_

3. Vastaajan sukupuoli:      Nainen x      Mies x      (Ympyröi oikea vastaus)

4. Oletko?    vakituinen viranhaltija x    määräaikainen x    sijainen x

(Ympyröi oikea vastaus)

5. Ylin tutkinto, jonka olet suorittanut ja minä vuonna

Tutkinto: \_\_\_\_\_ Vuosi: \_\_\_\_\_

6. Tärkeimmät työpaikat ja työkokemusvuodet tutkinnon jälkeen ennen tätä nykyistä ammattiasi?

Yhteensä: \_\_\_\_\_ vuotta

Aikaisemmat työpaikat

Aika (vuotta)

\_\_\_\_\_ v

\_\_\_\_\_ v

\_\_\_\_\_ v

\_\_\_\_\_ v

\_\_\_\_\_ v

7. Tässä koulussa palvelemiesi vuosien määrä?

\_\_\_\_\_ vuotta

8. Kuinka monta oppilaanohjaajaa sinun toimestasi on ollut viimeisen viiden vuoden aikana? \_\_\_\_\_

(Jos et tiedä, niin ilmoita kuinka monta oppilaanohjaajaa teillä on ollut viimeisen esim.

kolmen vuoden aikana. Jos kolmen vuoden aikana on ollut 2 eri oppilaanohjaajaa

merkitse viivalle 2 opoa/3 vuotta)

9. Paljonko sinulla on luokkatunteja keskimäärin vuodessa ja viikossa?

\_\_\_\_\_ h/vuodessa \_\_\_\_\_ h/viikossa

10. Paljonko sinulla on koulussasi ohjattavia? \_\_\_\_\_

11. Miten oppilaat pääsevät opinto-ohjaukseen sitä pyytäessään?

(Ympyröi oikea kohta)

heti tai seuraavan parin päivän aikana

viimeistään seuraavan 1-2 viikon kuluessa

viimeistään kuukauden kuluessa

ei saa lainkaan aikaa

12. Onko sinulla oppilaanohjaajan pätevyys?

kyllä  ei  (Ympyröi oikea vastaus)

Koulutus suoritettu vuonna \_\_\_\_\_

13. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet nykyiseen työhösi kokonaisuudessaan?

(Ympyröi valitsemasi kohta)

erittäin tyytymätön

melko tyytymätön

menettelee

melko tyytyväinen

erittäin tyytyväinen

14. Miten itse arvioit sopivasi nykyiseen työhösi?

(Ympyröi valitsemasi kohta)

erittäin huonosti

melko huonosti

keskinkertaisesti

melko hyvin

erittäin hyvin

15. Mitkä olivat kaksi tärkeintä seikkaa tai näkökohtaa, minkä tähden tulit oppilaan-  
ohjaajaksi peruskouluun?

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

16. Millainen on keskimääräinen työmotivaatiosi nykyisin?

(Ympyröi valitsemasi kohta)

erittäin alhainen

melko alhainen

keskinkertainen

melko korkea

erittäin korkea

17. Oletko tyytyväinen nykyiseen palkkaasi?

kyllä  en  (Ympyröi oikea kohta)

18. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kieltävästi: kuinka suuri olisi riittävä palkan-  
korotus (euroa/kk)? \_\_\_\_\_ euroa/kk

19. Saatko riittävästi tukea työssäsi?

kyllä  en  (Ympyröi oikea kohta)

20. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kieltävästi: millaista tukea haluaisit ja  
keneltä? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

21. Oletko tyytyväinen työtiloihisi ja –välineisiisi?

kyllä  en  (Ympyröi oikea kohta)

22. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kieltävästi: millaisia parannuksia haluaisit?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

23. Mitä mieltä olet seuraavista väitteistä?

Ilmoita mielipiteesi valitsemalla sopiva numero viivalle seuraavista vaihtoehdoista.

1. Olen täysin samaa mieltä
2. Olen melko lailla samaa mieltä
3. vaikea sanoa
4. Olen melko lailla eri mieltä
5. Olen täysin eri mieltä

Mielestäni minulla on riittävästi kykyjä, tietoja ja taitoja toimia oppilaanohjaajana. \_\_\_\_\_

Oppilaanohjaajan työ on vaativaa. \_\_\_\_\_

Viihdyn nimenomaan yläasteen oppilaanohjaajan ammatissa. \_\_\_\_\_

Tässä ammatissa minulla on mahdollisuus saavuttaa näkyviä tuloksia ja tunnustusta. \_\_\_\_\_

Työtäni oppilaanohjaajana arvostetaan. \_\_\_\_\_

Oppilaanohjaajan työ on vaihtelevaa ja monipuolista. \_\_\_\_\_

Oppilaanohjaajien täydennyskoulutusta on riittävästi. \_\_\_\_\_

24. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet seuraaviin tekijöihin nykyisessä ammatissasi?

Ilmoita mielipiteesi valitsemalla sopiva numero viivalle seuraavista vaihtoehdoista.

1. erittäin tyytymätön
2. melko tyytymätön
3. en osaa sanoa
4. melko tyytyväinen
5. erittäin tyytyväinen

Mahdollisuus toimia itsenäisesti. \_\_\_\_\_

Palkan suuruus suhteessa työmäärään tai työn rasittavuuteen. \_\_\_\_\_

Mahdollisuus tehdä luovaa työtä. \_\_\_\_\_

Oppilaanohjaajien työn yleinen arvostus. \_\_\_\_\_

Mahdollisuus kehittyä ammatissa ja pitää omat tiedot ja taidot ajan tasalla. \_\_\_\_\_

Mahdollisuus keskustella ja vaihtaa ajatuksia työtovereiden kanssa. \_\_\_\_\_

Oppilaanohjaajien kokonaistyömäärä yläasteella. \_\_\_\_\_

Mahdollisuus tehdä oppilaanohjaajan työ vaihtelevaksi ja mielenkiintoiseksi. \_\_\_\_\_

Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin päätöksiin. \_\_\_\_\_

Opettajien ja oppilaanohjaajan välinen yhteistoiminta. \_\_\_\_\_

Esimiehen ja sinun välinen suhde. \_\_\_\_\_

25. Kuinka usein koet seuraavanlaisia tunteita tai ajatuksia?

Asteikko 0-6. 0=en koskaan

1=muutaman kerran vuodessa

2=kerran kuukaudessa

3=muutaman kerran kuukaudessa

4=kerran viikossa

5=muutaman kerran viikossa

6=päivittäin

Tunnen olevani "kuitti" työpäivän lopussa. \_\_\_\_\_

Tunnen itseni väsyneeksi, kun herään aamulla ja on kohdattava uusi työpäivä. \_\_\_\_\_

Tunnen olevani henkisesti väsynyt työstäni. \_\_\_\_\_

Tunnen kohtelevani joitakin oppilaita ikään kuin he olisivat persoonattomia kohteita. \_\_\_\_\_

Minusta on tullut tunteettomampi muita kohtaan sen jälkeen, kun aloitin tämän työn. \_\_\_\_\_

Olen huolissani, että tämä työ tekee minut henkisesti kovaksi. \_\_\_\_\_

Käsittelen oppilaitteni ongelmia hyvin tehokkaasti. \_\_\_\_\_

Tunnen, että vaikutan myönteisesti oppilaitteni elämään työni kautta. \_\_\_\_\_

Olen virkistynyt työskenneltyäni läheisesti oppilaitteni kanssa. \_\_\_\_\_

26. Mihin seikkoihin olet tyytymätön työssäsi?

---

---

---

---

---

---

---

---

27. Mikä on parasta työssäsi?

---

---

---

---

---

---

---

---

KIITOS AVUSTASI !