

1004

**OPISKELUTULKIN TYÖ JA TYÖTYYTYVÄISYYS**

**Outi-Maria Keltanen**

**Erityispedagogiikan  
pro gradu -tutkielma  
Kevät 1998  
Erityispedagogiikan laitos  
Jyväskylän yliopisto**

## TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaista opiskelutulkin työ on, mitkä tekijät ovat tyytyväisyyden aiheita opiskelutulkkien työssä ja mitkä tekijät aiheuttavat tyytymättömyyttä. Lisäksi selvitettiin tulkkien taustaa ja työn valintaperusteita sekä heidän käsi-tyksiään työnsä kehittämistarpeista

Tässä tutkimuksessa tyytyväisyydellä tarkoitettiin työntekijän subjektiivisia affektivisia reaktioita työtään kohtaan. Maslowin, Alderferin, Herzbergin, Vroomin tai Locken esittämät teoriat eivät sellaisenaan tuntuneet sopivan opiskelutulkin työn tutkimiseen. Tutkimuksen viitekehys perustuu näiden teorioiden käsitykselle tyytyväisyyteen vaikuttavista tekijöistä täydennettynä opiskelutulkin työn erityispiirteillä.

Postikysely tehtiin kokonaistutkimuksena keväällä 1990 Kuurojen Liiton tiedossa olleille opiskelutulkeille (N=42), ja palautusprosentti oli 98 %. Vastausten analyysimenetelminä käytettiin frekvensijakaumia, keskiarvoja sekä faktorianalyyseja. Reliabiliteettia arvioitaessa tyytyväisyyttä mittaavista muuttujista laskettiin Cronbachin alfa-kerroin, jonka arvoksi tuli .86.

Vastaajien keski-ikä oli 26,5 vuotta ja 70 % oli ylioppilastutkinnon suorittaneita. Ammatillinen viittomakielentulkin koulutus oli 37 %:lla, ammatillis-sivistävä koulutus 24 %:lla ja asioimistulkkipolku koulutus 24 %:lla. Tulkkauskokemus oli vähäinen: alle viisi vuotta tulkkiuutellossa olleita oli 63 % ja alle kaksi vuotta opiskelutulkkauskokemusta oli 54 %:lla vastanneista.

Opiskelutulkin työn valintaan olivat yleisimmin vaikuttaneet työn sisältöön liittyvät tekijät, kuten kiinnostus viittomakieleen, tulkkausprosessiin ja opiskelutulkin työhön. Valintaperusteet voitiin faktoroidaessa jakaa neljään osa-alueeseen: työn sisällöllinen kiinnostavuus, suhteet kuurojen yhteisöön, työhön ajautuminen ja työn järjestelyjen sopivuus.

Suurin osa tulkeista työskenteli ammatillisissa oppilaitoksissa. Tavallisimmin opiskelutulkillä oli vain yksi kuuro asiakas. Viikottainen tulkkaus tuntimäärä vaihteli 4-40 t/vko keskiarvon ollessa 27 t/vko. Lähes kaikkien tulkki palkanmaksaja oli kuuron opiskelijan kotikunta. Palkkaus vaihteli 31,50-80 mk/t.

Vastaajien enemmistö (73 %) oli kokonaisuudessaan melko tyytyväisiä työhönsä. Tyytyväisimpiä tulkit olivat työn sisältöön ja tyytymättömyimpiä työsuhteeseen liittyviin tekijöihin. Faktorianalyysissa tyytyväisyysmuuttujat voitiin jakaa neljälle eri faktorille: työsuhteen turvallisuus, suhde kuuroon opiskelijaan, suhde kouluyhteisöön ja työn fyysiset ominaisuudet.

Kiireellisimmiksi opiskelutulkin työn kehittämistarpeiksi vastaajat totesivat työsuhteen ehtojen määrittelyn, virkojen perustamisen, palkan korottamisen, ammatin arvostuksen lisäämisen sekä terveyshaittojen poistamisen.

|             |                        |                            |
|-------------|------------------------|----------------------------|
| Avainsanat: | kuurous                | deafness                   |
|             | opiskelutulkki         | educational interpreter    |
|             | tulkkaus               | interpreting               |
|             | tyytyväisyys           | job satisfaction           |
|             | viittomakielentulkkaus | sign language interpreting |

## ESIPUHE

Tätä tutkielmaa olen tehnyt pitkään ja hartaasti. Sen teko alkoi hurjassa nuoruudessa, vailla perhesuhteiden sidoksia, Jyväskylän yliopiston kirjaston tutkijanhuoneessa. Tätä esipuhetta kirjoitan kotonani Helsingissä ollessani äitiyslomalla työpaikaltani Kuurojen liitosta. Pro gradu -tutkielman ei olisi tarkoitus olla mikään elämäntehtävä kenellekään, mutta minun kohdallani sen venyminen monivuotiseksi projektiksi on vienyt yöunia ja pakottanut perehtymään tietotekniikan saloihin. Projektin aikana olen aloittanut tulkkiesteerin työt Kuurojen Liitto ry:ssä, mennyt naimisiin ja saanut kaksi lasta. Mutta nyt on aika käydä uusien haasteiden kimppuun.

Työni ohjaajilta, lehtori Ensio Taipaleelta ja apulaisprofessori Paula Määttäältä, sekä yliassistentti Markku Leskiseltä olen saanut hyviä neuvoja ja mielenkiintoisia kysymyksiä työni tekemiseksi, siitä heille kiitos. Kiitän myös Suomen Viittomakielen Tulkit r.y:tä, joka myönsi apurahan graduni valmistamiseen liittyvän konferenssimatkan kuluihin. Kuurot ja kuulevat työtoverini Jyväskylässä, Helsingissä ja ympäri Suomen ovat olleet jakamassa kanssani ajatuksiaan ja kannustaneet minua jatkamaan työni loppuun asti. Erityisesti haluan kiittää hyvää ystävääni ja erinomaista opiskelutulkkia Ulla-Maija Haapasta, jonka kanssa pohdinnat ovat usein jatkuneet aamun varhaisiin tunteihin, sekä viittomakielikeskuksen johtajaa Päivi Lappia, joka on antanut arvokasta palautetta kirjoittamastani tekstistä. Esitän myös kiitoksen isovanhemmille ja miehelleni, jotka ovat hoitaneet Attea ja Saijaa lämmöllä ja osoittaneet ymmärtämystä luovan työn kiemuroissa. Kuten mieheni sanoi jo vuosia sitten: "Kyllä se gradu jouluun mennessä valmistuu - ei vain tiedä, että minkä vuoden jouluun".

Helsingissä 18. toukokuuta 1998

*Ulla-Maija Keltka*

# SISÄLTÖ

## TIIVISTELMÄ

## ESIPUHE

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1.    | JOHDANTO .....   | 1  |
| 2.    | KUULOVAMMAISTEN TULKKIPALVELU .....                            | 3  |
| 2.1   | Tulkkipalvelua koskeva lainsäädäntö ja muu ohjeisto .....      | 3  |
| 2.2   | Tulkkipalvelun käytännön järjestelyistä .....                  | 4  |
| 2.2.1 | Tulkkauksen menetelmät .....                                   | 4  |
| 2.2.2 | Viittomakielentulkkityöelämässä .....                          | 4  |
| 2.2.3 | Viittomakielentulkkiin määrät .....                            | 6  |
| 2.3   | Viittomakielentulkkiin koulutus .....                          | 8  |
| 3.    | VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖ .....                                 | 10 |
| 3.1   | Viittomakieli ja viitottu suomi .....                          | 10 |
| 3.2   | Tulkkauksen, käänne- ja translitteraatio .....                 | 10 |
| 3.3   | Tulkkauksen prosessi .....                                     | 12 |
| 3.4   | Hyvän tulkkausalan edellytykset .....                          | 13 |
| 3.5   | Viittomakielentulkkiin rooli ja työn etiikka .....             | 15 |
| 3.6   | Opiskelutulkkiin työn ongelmakohtia: etiikka ja fysiikka ..... | 18 |
| 4.    | TYÖTYTYTYVÄISYYDEN KÄSITE JA TYÖTYTYTYVÄISYYSTEORIAM .....     | 23 |
| 4.1   | Työtyytyväisyys ja sen lähikäsitteitä .....                    | 23 |
| 4.1.1 | Työtyytyväisyys .....  | 23 |
| 4.1.2 | Työmotivaatio .....  | 25 |
| 4.1.3 | Ammatti-identiteetti .....                                     | 26 |
| 4.2   | Työtyytyväisyyttä koskevia teorioita .....                     | 27 |
| 4.2.1 | Tarvehierarkiateoriat: Maslow ja Alderfer .....                | 27 |
| 4.2.2 | Yllyketeoriat: Herzberg .....                                  | 29 |
| 4.2.3 | Odotusarvoteoriat: Vroom .....                                 | 30 |
| 4.2.4 | Locken diskrepanssiteoria .....                                | 30 |
| 4.2.5 | Työtyytyväisyystutkimuksen arviointia .....                    | 32 |
| 5.    | TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA ONGELMAT .....                       | 37 |
| 6.    | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....                                | 39 |
| 6.1   | Koehenkilöiden valinta .....                                   | 39 |
| 6.2   | Muuttajat ja niiden mittaaminen .....                          | 39 |
| 6.3   | Tilastolliset analyysimenetelmät .....                         | 40 |
| 6.4   | Tutkimuksen luotettavuus .....                                 | 41 |

|  |    |
|--|----|
| 7. TULOKSET .....  | 46 |
| 7.1 Opiskelutulkkien koulutus ja tulkkaukokemus .....                            | 46 |
| 7.2 Opiskelutulkin työn valintaperusteet .....                                   | 48 |
| 7.3 Opiskelutulkin työ .....   | 53 |
| 7.3.1 Työolosuhteet .....  | 53 |
| 7.3.2 Opiskelutulkin työsuhde .....  | 56 |
| 7.4 Opiskelutulkin työn tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä kuvaavat piirteet ... | 60 |
| 7.4.1 Opiskelutulkin työtyytyväisyys viitekehyyksen osa-alueittain .....         | 60 |
| 7.4.2 Työtyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä eniten aiheuttavat tekijät .....    | 66 |
| 7.4.3 Työtyytyväisyysmuuttujien faktorointi .....                                | 67 |
| 7.5 Opiskelutulkin aseman ja viihtyvyyden parantaminen .....                     | 71 |
| 8. POHDINTA .....  | 73 |
| 8.1 Tärkeimpiä tuloksia ja niiden arviointia .....                               | 73 |
| 8.2 Tulosten hyödyntäminen palvelujärjestelmän kehittämisessä .....              | 79 |
| LÄHTEET .....  | 83 |
| LIITTEET .....   | 88 |

## 1. JOHDANTO

Viittomakieltä käyttävät kuurot ovat yksi maamme kielellisistä vähemmistöistä. Viittomakieli on heidän äidinkieltensä, jonka he oppivat vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa, ilman erityistä opetusta. Kun kuuro, viittomakielinen henkilö kohtaa kuulevan, suomen- tai ruotsinkielisen henkilön, tarvitaan tulkkausta.

Kuurot, kuurosokeat ja kuuroutuneet käyttävät tulkkia asioita hoitaessaan, harrastaessaan, perhe- ja sukutapahtumissa. Tulkin käyttö lisää tiedon saantia ja helpottaa kommunikointia. Tärkeä osuus niin kuuron kuin kuulevankin tiedonsaannissa on opiskelulla. Kuuroille on järjestetty peruskoulu-, lukio- ja ammattiopetusta heille tarkoitetuissa erityisoppilaitoksissa, mutta tarjonta on kapea-alaista ja muutama paikkaan keskittynyttä. Esim. Koulutusoppaan 1995 (1994) mukaan syksyllä 1996 on tarjolla vain kuusi kuuroille tarkoitettua ammatillista koulutuslinjaa. Opiskelutulkkipalvelun ansiosta kuuroilla on tasa-arvoiset mahdollisuudet valita opintolinjansa ja oppilaitoksensa.

Opiskelutulkin välityksellä opiskelevien kuurojen määrä nelinkertaistui 1980-luvulla paristakymmenestä noin kahdeksaankymmeneen. Kun tämän tutkimuksen kyselyä tehtäessä 1990 opiskelutulkkeja oli vain nelisenkymmentä, heitä on 1990-luvun puolessa välissä lähemmäs n. 70-80 opiskelijoiden määrän noustessa jo reilusti yli sadan. Joka vuosi muutama usea kuuro opiskelija jää ilman tulkkia joko opiskelutulkkipalvelun rahoituksessa esiintyvien epäselvyyksien tai alueella asuvien tulkkien vähäisyyden vuoksi. Opiskelutulkkipalvelun määrän kasvaessa on syntynyt opiskelutulkkien ammattiryhmä, jonka asema ja tehtävät eivät ole vielä täysin vakiintuneet. Työnantajakysymyksessä, työnkuvassa, koulutuksessa, palkkauksessa ym. työolosuhteiden järjestämisessä esiintyy ongelmia. Tulkkien työolojen ja sitä kautta koko opiskelutulkkipalvelun kehittäminen vaatii tietoa, jota saadaan mm. tutkimuksen kautta. Viittomakielentulkkien työtä ei kuitenkaan ole juuri tutkittu yliopistotasolla.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, *millaista opiskelutulkin työ on ja mitkä tekijät ovat työtyytyväisyyden aiheita opiskelutulkkien työssä ja mitkä tekijät aiheuttavat tyytymättömyyttä*. Opiskelutulkki toimii välittäjänä opettajan ja opiskelijoiden välillä. Hän viittoon kuuroille opiskelijalle opettajan ja muiden opiskelijoiden puheen ja puhuu heille kuuron opiskelijan viitotun ilmaisun. Hän on osa oppilaitoksen työyhteisöä ja opiskelu-

tulkkaus osa opetusjärjestelyjä. Tulkin työ vaatii tiivistä keskittymistä sekä nopeutta kääntää viestejä kieleltä ja kulttuurilta toiselle.

Tyytyväiselle tulkille jää jokapäiväisen työnteon lisäksi voimia osallistua ammattinsa kehittämiseen: siksi tarvitsemme opiskelutulkkipalvelun laadun kehittämiseksi tulkkeja, jotka ovat tyytyväisiä työhönsä. Haluan tällä tutkimuksella antaa oman panokseni opiskelutulkin työn ja opiskelutulkkipalvelun kehitystyöhön. Olen tehnyt tätä tutkimusta samalla kun olen perehtynyt opiskelutulkkipalvelun ongelmiin työssäni Kuurojen Liiton tulkkiyhdyntämisenä, ja tutkimukseni on tukenut työntekoa samoin kuin työssä saamani kokemus tutkimuksen tekoa. Vaikka perustehtäväni Kuurojen Liitossa on tarkastella ja ajaa asioita kuuron opiskelijan näkökulmasta, päädyn usein ajamaan samalla opiskelutulkin etua. Hyvin usein toteutuu ehto: kun tulkki voi hyvin, voi opiskelijakin hyvin. Ilman tulkkeja ei ole tulkkipalvelua.

## 2. KUULOVAMMAISTEN TULKKIPALVELU

### 2.1 Tulkkipalvelua koskeva lainsäädäntö ja muu ohjeisto

Kuurojen ja vaikeasti kuulovammaisten henkilöiden tulkkeina ovat perinteisesti toimineet omaiset ja ystävät. He ovat oppineet viittomakieltä ja halunneet käyttää taitoaan auttaakseen lähimmäisiään. Omaisten ja ystävien lisäksi kirkon ja esim. kuulovammaisjärjestöjen kuurojen työntekijät ovat hoitaneet tulkkaustehtäviä osana omaa työtään. (Leppänen & Hassinen 1984, 1-2.) Virallinen kuulovammaisten tulkkipalvelu alkoi Suomessa vuonna 1979 invaliidihuoltolain lisäyksellä (Invaliidihuoltolaki 1979). Palvelun käynnistämiseksi koottiin pikaisesti luettelo sellaisista henkilöistä, joita kuurot eri puolilla Suomea olivat tottuneet käyttämään tulkkeina. Jo vuoden 1978 puolella Kuurojen Liitto ry alkoi viittomakielentulkkien koulutuksen kesäkursseina. (Leppänen & Hassinen 1984, 1-2, 19-20.)

Vuoden 1988 alusta tuli voimaan laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (vammapalvelulaki). Se velvoittaa kunnat huolehtimaan muunmuassa tulkkipalvelujen järjestämisestä. Tulkkipalvelujen osalta järjestelyaikaa annettiin vuoteen 1994 saakka. Vammapalvelulaki on lakina toissijainen. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987.)

Vammapalveluasetuksessa on määritelty tulkkipalveluihin oikeutetuiksi vaikeasti kuulovammaiset, kuulo- ja näkövammaiset sekä puhevammaiset. Palvelujen piiriin kuuluu työssäkäymiseen, opiskeluun, asioimiseen, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, virkistykseen ym. asioihin liittyvien tilanteiden tulkkaukset, vähintään 120 tuntia vuodessa henkilöä kohti (kuulonäkövammaisille 240 h/v). Opiskelua varten tulkkipalveluja tulee kuitenkin järjestää siinä laajuudessa kuin opinnoissa selviytyminen vaatii. (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987.)

Viittomakielentulkkien pätevyyden arvioimisesta ei ole olemassa erillisiä säännöksiä. Opetusministeriön työryhmä teki vuonna 1990 raportissaan esityksen laiksi ja asetukseksi virallisista kääntäjistä ja tulkeista. Se esitti virallisen tulkin tutkinnon järjestämistä. Tutkinnon suorittanut saisi oikeuden toimia virallisena tulkkina. (Tulkkitutkintotyöryhmän



muistio 1990.) Tulkkitutkinto on kuitenkin supistumassa harvinaisten kielten asioimistulkkitutkinnoksi, joten se ei tulle helpottamaan opiskelutulkin pätevyyden arviointia. Opiskelutulkeiksi on palkattu lähinnä vain kuulovammaisalan järjestöjen ylläpitämässä tulkikirekisterissä (ks. luku 2.2.3) olevia, koulutuksen saaneita viittomakielentulkkeja (Keltanen 1996, 8.)

## 2.2 Tulkkipalvelun käytännön järjestelyistä

### 2.2.1 Tulkkausmenetelmät

Tulkkaus voi tapahtua "viittomakielellä tai muilla kommunikaatiota selventävillä menetelmillä" (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987). Kuurot ja osa kuurosokeista käyttävät tulkkaustilanteissa viittomakieltä. Sosiaalihuolluksen antaman ohjekirjeen mukaan tulkkaus voi tapahtua myös suomen tai ruotsin kieltä selventävillä menetelmillä. Kuurosokeille voidaan tulkata esim. sormiaakkosin, piste-, antikva- tai isokirjoituksella tai vahvistetulla puheella. Kuuroutuneiden tulkkausmenetelmiä ovat viitottu puhe, kirjoitustulkkaus, MHS-menetelmä (suu-käsi -menetelmä) tai muu sopiva kommunikaatiotapa. Puhevammaisen tulkkaus käsittää usein puhevammaisen henkilön "äänenä toimimisen". Puhevammaisista tulkkia voi tarvita esim. afaattikko, kehitys- tai cp-vammaisen henkilö. (Vammaisuuden perusteella järjestettävät palvelut ja tukitoimet 1987, 10-11.)

### 2.2.2 Viittomakielentulkit työelämässä

Viittomakielentulkilla on monenlaisia mahdollisuuksia harjoittaa ammattiaan. Suurin osa tulkeista työskentelee free lancer -pohjalta. Kuuron asiakkaan kotikunta maksaa tulkin palkkion henkilökohtaisena vammaispalveluna. Työ on enimmäkseen asioimistulkausta eli terveydenhoitoon, virastoissa asiointiin, pankkiasioihin, lasten päivähoitoon yms. asioiden hoitoon liittyvien tilanteiden tulkkausta. Kuurolla on myös oikeus käyttää tulkkia vapaa-ajan tilanteissa, kuten perhejuhlissa, harrastuksissa ja kulttuuritapahtumissa. (Vammaispalvelua kuntalaisille 1989, 49-50.)

Vammaispalvelulain kunnille antama velvoite järjestää tulkkipalvelu tarjoaa yhä useammalle tulkille mahdollisuuden työskennellä vakituudessa toimessa tai virassa. Työnantajana toimii silloin tavallisimmin kunta tai kuntainliitto. Tutkimuksen suorittamisen aikoihin (1990) seitsemässä tulkikeskuksessa työskenteli yhteensä kymmenen tulkkia. (Tulkkipalvelut vammaispalvelulain perusteella 1990, 51, 67.) Helmikuussa 1996 tulkikeskuksia oli 21 (Käsillä kääntäjät 1996, 17.)

Tulkikeskukset hoitavat pääasiassa asioimiseen sekä työ- ja vapaa-aikaan liittyviä tulkkauksia. Moni vastavalmistunut viittomakielentulkki valitsee kuitenkin opiskelutulkkauksen. Tutkimuksen suorittamisen aikaan opiskelutulkin palkan maksoi kuuron opiskelijan kotikunta ja tulkin etsiminen oli opiskelijan itsensä vastuulla. Apua etsintään opiskelija sai halutessaan Kuurojen Liiton opintotulkkihoitajilta. (Räikkönen 1990, 6.)

Syksyllä 1990 tuli voimaan opetusministeriön pysyväismääräys (Ammatillisen oppilaitoksen koulunkäyntiavustajan.. 1988), joka koski sekä vaikeavammaisten kouluavustajia että vaikeasti kuulovammaisten opiskelutulkkia. Pysyväismääräys asetti ammatillisissa oppilaitoksissa työskentelevien tulkkien palkkauksen oppilaitoksen vastuulle. Määräyksen ulkopuolelle jäivät lukiot, yliopistot ja korkeakoulut, ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset sekä kansalais- ja työväenopistot; näissä oppilaitoksissa opiskelevien tulkkipalvelun maksoi edelleenkin opiskelijan kotikunta. (Tulkkipalvelut vammaispalvelulain perusteella 1990, 34.)

Vuonna 1994 voimaan tullut laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksen muuttamisesta lisäsi opiskelutulkin palkkakustannukset ammatillisten oppilaitosten valtionosuu- den laskentaperusteisiin. Ammatilliset oppilaitokset saavat valtionapuna maksettavan yksikköhinnan korotuksen vammaista opiskelijaa varten. Tästä korotuksesta oppilaitos voi maksaa mm. opiskelutulkkipalvelun. Yhdestä kuurosta opiskelijasta saatava korotus ei kuitenkaan riitä kokopäiväisen tulkin palkkaamiseen koko vuodeksi, joten vain osa oppilaitoksista pystyy tarjoamaan tulkkipalvelun kuuroille opiskelijalleen. (Laki ja asetus opetus- ja kulttuuritoimen.. 1993.) Oppilaitoksilla ei ole selkeää lainsäädännöllistä velvoitetta tulkin palkkaamiseen. Siksi kuuron opiskelijan kotikunnan sosiaalitoimi maksaa useimmissa tapauksissa ainakin osan opiskelutulkkipalvelusta vammaispalvelulain perustella. Tällöin sovelletaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen antamaa yleiskirjettä tulkkipalvelun

toteuttamisesta ja palkkausperusteista. Yleiskirjeen mukaan kunnan tai kuntayhtymän palveluksessa olevan kuukausipalkkaisen tulkin palkkaluokka on Y23 - Y27. (Suositus vaikeavammaisten tulkkauspalvelujen... 1994.)

### 2.2.3 Viittomakielentulkki määrä

Tulkkipalvelun alkaessa v. 1979 sosiaalhallitus ryhtyi pitämään luetteloa viittomakielien tulkeista. Tämän tutkimuksen kyselyn aikaan (keväällä 1990) tulkkiuettelossa oli yli 400 tulkin nimet. Samana vuonna sosiaali- ja terveysministeriön työryhmän tekemään kyselyyn vastanneista tulkkiuettelossa olevista tulkeista 28 % ilmoitti toimivansa päätoimise-  
na tulkkina. Tähän lukuun sisältyivät myös opiskelutulkit. Otokseen perustuvan kyselyn kato oli melko suuri, joten voidaan olettaa, että koko populaatiosta laskettuna päätoimisten tulkki-  
en osuus oli kuitenkin pienempi. (Tulkkipalvelut vammaispuolustajain perusteella 1990, 43, 50-51.) Luettelon tilalle syntyi v. 1994 tulkkiuettelotilasto, joka on luettelo viittomakielentulkin koulutuksen saaneista, tulkkipalvelun yhteistyöryhmän hyväksymistä tulkeista. Yhteistyöryhmä koostuu kuurojen, kuuroutuneiden sekä kuurosokeiden etujärjestöjen, viittomakielentulkki ammattijärjestön, tulkkeja kouluttavien opistojen sekä Suomen kuntaliiton edustajista. Rekisteriin hyväksytyt tulkit sitoutuvat noudattamaan viittomakielentulkki ammattisäännöstöä sekä sosiaalihuoltolain mukaista vaitiolovelvollisuutta. (Keltanen 1996, 5.)

Osa vanhamuotoiseen tulkkiuetteloon kuuluneista tulkeista ei halunnut nimeään uuteen rekisteriin ja osan osoitetiedot olivat tuntemattomat. Kun tulkkiuettelossa oli loppuaj-  
koina 504 nimeä, syyskuussa 1994 viittomakielentulkki rekisterissä oli vain 363 tulkkia. Heistä viittomakielentulkkia on 352, kuurosokeiden muilla menetelmillä kommunikoi-  
via tulkkeja 7 ja kuuroutuneiden tulkkeja 5 (yhdeällä tulkilla oli sekä kuurosokeiden että kuuroutuneiden tulkin koulutus). Ammatillinen tulkki koulutus oli 54,3 %:lla tulkeista (191 tulkki). Lisäksi rekisteriin oli merkitty 34 kuurosokeiden vapaa-ajan tulkin nimet. (Tulkkiuetoiminnan yhteistyöryhmän pöytäkirja 1994.)

Opiskelutulkki määrä on kasvanut vuosien varrella. Kun Kuurojen liittoon perustettiin opintotulkkiuetoiminta vuonna 1984, hänen tietoonsa tuli 28 kuuroa opiskelijaa ja 29 opiskelutulkki. Syksyllä 1990 oli opiskelijoita 80 ja tulkkeja 44. Syyslukukaudella 1994

kuurojen opiskelijoiden määrä oli kasvanut 107:ään ja opiskelutulkkien 96:een. Tilastoinnin periaatteet ja tiedonhankintamenetelmät ovat vaihdelleet vuosien varrella, joten luvut ovat vain suuntaa antavia. Lukumäärien voidaan nähdä kasvaneen jatkuvasti. Tilastointiperusteiden lisäksi tulkkien lukumääriin vaikuttavat mm. edellisenä keväänä tulkki-koulutuksesta valmistuneiden lukumäärä sekä työn jakamisen (vuorottelun) yleistyminen 1990-luvulla. Opiskelija- ja opiskelutulkkimäärien kehitys vuosina 1982-1994 on esitetty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Tulkkiyhdistyksen tiedossa olleiden kuurojen opiskelijoiden ja opiskelutulkkien lukumäärät vuosina 1982 - 1994 (Keltanen 1995)

| lukuvuosi  | opiskelijat | tulkit |
|------------|-------------|--------|
| 82-83      | 22          | 16     |
| 83-84      | 39          | 26     |
| 84-85      | 28          | 29     |
| 85-86      | 47          | 40     |
| 86-87      | 55          | 44     |
| 87-88      | 66          | 40     |
| 88-89      | 71          | 50     |
| 89-90      | 80          | 44     |
| 90-91      | 81          | 61     |
| 91-92      | 86          | 64     |
| 92-93      | 81          | 63     |
| 93-94      | 100         | 85     |
| syyslk. 94 | 107         | 96     |

Taulukosta 2 on nähtävissä opiskelijoiden ja tulkkien jakaantuminen eri oppilaitostyypeittäin vuosina 1990 ja 1994 (taulukon tiedot ovat lokakuulta -94, joten sen lukumäärät ovat hieman pienemmät kuin taulukossa 1). Näyttää siltä, että ammattioppilaitosten opiskelijamäärä olisi vähenemässä ja lukio-opiskelijoiden kasvamassa. Peruskoulussa tulkin välityksellä opiskeleminen on myös lisääntynyt jonkin verran. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan opiskelu kiinnostaa nykyisin yhä useampaa kuuroa. Taide- ja viestintäkulttuurialan suuri

suosio johtuu lähinnä Turun taiteen ja viestinnän oppilaitoksen viittomakielisen teatteri-ilmaisun linjasta.

TAULUKKO 2. Opintotulkkiasteerin tiedossa olleet kuurot opiskelijat ja opiskelutulkit vuosina 1990 ja 1994 oppilaitostyypeittäin (Keltanen 1995)

| OPPILAITOSTYYPPI                                 | 1990 |    | 1994 |    |
|--|------|----|------|----|
|  | op   | tu | op   | tu |
| ammattioppilaitos                                | 35   | 19 | 25   | 24 |
| iltalukio  | 8    | 7  | 10   | 10 |
| kansanopisto                                     | 12   | 9  | 7    | 4  |
| kauppaoppilaitos                                 | 5    | 4  | 5    | 3  |
| kotitalousoppilaitos                             | 2    | 2  | 1    | 1  |
| käsi- ja taideteollisuusoppilaitos               | 5    | 4  | 4    | 3  |
| lukio  | -    | -  | 3    | 3  |
| maatalousoppilaitos                              | 4    | 1  | 1    | 1  |
| peruskoulu                                       | -    | -  | 8    | 8  |
| sosiaali-alan oppilaitos                         | 3    | 2  | 8    | 7  |
| taide- ja viestintä-<br>kulttuurialan oppilaitos | -    | -  | 10   | 2  |
| terveydenhuoltoalan oppilaitos                   | -    | -  | 3    | 4  |
| urheiluopisto                                    | -    | -  | 1    | 1  |
| yliopisto  | 4    | 4  | 3    | 3  |
| ammattill. aikuiskoulutuskeskus                  | 3    | 2  | 7    | 6  |
| $\Sigma$   | 81   | 61 | 91   | 80 |

### 2.3 Viittomakielentulkkien koulutus

Viittomakielentulkkien koulutus alkoi vuonna 1978 Raha-automaattiyhdistyksen tuella. Kuurojen Liiton järjestämä asioimistulkkikoulutus oli kestoaltaan yhteensä noin 170 tunnin mittainen, ja sen suorittaminen kurssijaksojen välillä tapahtuvine harjoitteluineen vei noin kaksi vuotta. Pääsyaatimuksena kurssille oli viittomakielen taito eli Kuurojen Liiton

järjestämään viittomakielen K-tason tentin läpäiseminen. Viimeinen asioimistulkkiryhmä aloitti koulutuksen vuonna 1985. (Hassinen, Heiskanen & Lehtomäki 1986.)

Vuonna 1983 alkoi Turun kristillisessä opistossa ammatillissivistävä viittomakielentulkin koulutuslinja. Vuoden mittainen koulutus muuttui syksyllä 1986 kaksivuotiseksi ammatilliseksi koulutukseksi ja samalla aloitti Pohjois-Savon Opistossa Kuopiossa toinen koulutuslinja. Syksyllä 1988 koulutus laajeni kolmivuotiseksi. Kansanopistokoulutuksen pääsyvaatimuksina ovat ylioppilastutkinto, 18 vuoden ikä sekä soveltuvuus. Ruotsinkielisiä tulkkeja on Kuurojen Liiton asioimistulkkipolun lisäksi valmistunut vuoden mittaiselta linjalta Itä-Uudenmaan ammatillisesta kurssikeskuksesta (1985-1986) ja kolmivuotiselta linjalta Borgå Folkhögskolanista (1990-1993). (Tulkkipalvelut vammaispalvelulain perusteella 1990, 46-47.)

Viittomakielentulkin opintolinjan opetusohjelmaan kuuluu humanistisen ja opetusalan yhteisiä opintoja (kulttuuris-yhteiskuntatieteelliset, luonnontieteellis-teknologiset, työelämä ja yrittäjyys- sekä menetelmäopinnot) sekä alakohtaisia opintoja eli viittomakieltä, viestintää, tulkkausta ja viittomakielen opettamista. (Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman... 1996, 77.) Opinnot sisältävät paitsi viittomakielen tulkkausta, myös kuuroutuneille ja kuurosokeille tulkkausta. Opiskelijat saavat myös valmiudet toimia viittomakielen opettajana. Koulutuksesta saatava ammattinimike on viittomakielentulkki, ja se on määritelty alimman korkea-asteen koulutukseksi. Kuurojen kansanopistossa Helsingissä on järjestetty vuodesta 1988 ammatilliseen pätevyYTEEN tähtäävää jatko- ja täydennyskoulutusta asioimistulkkipolun tai ammatillissivistävän koulutuksen saaneille.

Opiskelutulkeille ja kuuroille opiskelijoille Kuurojen Liitto järjestää joka syksy muutaman päivän mittaisen kurssin. (Tulkkipalvelut vammaispalvelulain perusteella 1990, 46-47.)

Syksyllä 1998 viittomakielentulkin koulutus siirtyy ammattikorkeakoulutasolle ja laajenee 140 opintoviikkoon. Turun kristillinen opisto on liittynyt Diakonia-ammattikorkeakouluun ja se kouluttaa tulkkeja yhteistyössä Turun yliopiston kanssa. Pohjois-Savon opisto taas toimii yhteistyössä Jyväskylän yliopiston ja Joensuun yliopiston Savonlinnan kääntäjänkoulutuslaitoksen kanssa. Myös jatko- ja täydennyskoulutus tullaan järjestämään ammattikorkeakouluissa. (Lappi 1997.)

### 3. VIITTOMAKIELENTULKIN TYÖ

#### 3.1 Viittomakieli ja viitottu suomi

Viittomakieli on gesturaalis-visuaalinen (visuo-motorinen) kieli. Sitä tuotetaan eleillä ja ilmeillä ja vastaanotetaan näköaistin avulla. Viittomakieli täyttää kaikki keskeiset luonnolliselle kielelle asetetut kriteerit. (Rissanen 1985, 5-9.) Vaikka eri maiden viittomakielten rakenteessa on voimakasta samankaltaisuutta, niiden sanasto (viittomisto) poikkeaa toisistaan. Esim. Englannin ja Yhdysvaltojen viittomakielet ovat erilaiset, vaikka molemmissa maissa puhutaan englantia. Kansallisten viittomakielten sisällä on myös alueellisia murteita ja slangeja kuten puhutuissakin kielissä. Eri maista tulevat kuurot pystyvät kuitenkin kommunikoimaan varsin tehokkaasti keskenään muuntamalla viittomailmaisuaan miimisemmäksi ja käyttämällä tilannesidonnaisia viittomia ja eleitä. (Kyle & Woll 1985, 24-25.)

Koska viittomakieli käyttää eri modaaliteettia kuin puhuttu kieli, on mahdollista viittoa ja puhua samanaikaisesti. Kun suomenkielisen huulion kanssa samanaikaisesti tuotetaan viittomia, syntyy viitottu suomi. Se on pidgin-kieli<sup>1</sup>, jossa kielioppi noudattaa suomen kieltä, mutta sanasto on viittomakielinen. Viitottua suomea käyttävät lähinnä kielen oppimisen jälkeen kuuroutuneet, huonokuuloiset sekä kuulevat henkilöt. Viitottu suomi ja viittomakieli poikkeavat toisistaan keskimäärin enemmän kuin saman kielen kaksi murretta. Viittomakielen käyttäjä ei välttämättä ymmärrä viitottua suomea eikä viitotun suomen käyttäjä viittomakieltä. (Rissanen 1985, 13.)

#### 3.2 Tulkkaus, käännös ja translitteraatio

Käännöksessä tai tulkkauksessa yhdellä kielellä (lähtökielellä) tuotettu teksti siirretään toiselle kielelle (kohdekielelle). Käännös ja tulkkaus voidaan käsitteellisesti erottaa toisistaan ajankäytön suhteen. Kääntäjällä on yleensä aikaa korjailta ja hioa käännöstään kun taas tulkkaus on ainutkertainen suoritus, jossa tulkilla ei ole mahdollisuutta parannella

---

<sup>1</sup> kahden kielen kontaktista syntynyt itsenäisenä kielenä pidettävä sekakieli (Nykysuomen sivistyssanakirja 1989)

tulkinnostaan<sup>2</sup>. Käännös on useimmiten kirjallinen, mutta se voidaan myös tehdä esim. ääni- tai videonauhalla/-nauhalle. Tulkkauksessa lähtö- ja kohdeteksti ovat olemassa vain suullisina (viitottuina) eikä suoritukseen voida palata. Tulkkaus tapahtuu tässä ja nyt. (Reiss & Vermeer 1986, 10-11.) Koska tulkilla ei ole aikaa miettiä ja korjailla tuotostaan, siitä ei rakenteellisesti ja sanavalinnallisesti tule niin huoliteltu kuin kääntäjän pitkään hiotusta tuotoksesta. Puheen ainutkertaisuus, kielten sanajärjestysten erot ja avainsanojen odottamisen aiheuttama viive (lag) vaikeuttavat tulkin työtä. (Ingo 1991, 60-61, 81.)

Tulkkaus voi tapahtua kahdella eri tavalla: konsekutiivisesti tai simultaanisti. Konsekutiivi- eli peräkkäistulkkauksessa puhuja ja tulkki puhuvat vuorotellen. Puhuja keskeyttää puheensa sopivin väliajoin, jotta tulkki saa vuoron puhua saman tekstin toisella kielellä. Mitään tulkkauksen apuvälineitä ei konsekutiivitulkkauksessa tarvita, paperia ja kynää lukuunottamatta. Simultaani- eli samanaikaistulkkauksessa tulkki kuuntelee ja puhuu samanaikaisesti. Kahta puhuttua kieltä tulkatessa tarvitaan simultaanitulkkaukselaitteet (mikrofonit ja kuulokkeet) tai tulkki kuiskaa tulkinnoksen kuulijoiden korvaan. (Ojanen & Saresvuo 1988, 21, 26; Ingo 1990, 58-59.) Konsekutiivisesti tulkattua esitystä varten tarvitaan lähes kaksinkertainen aika yksikieliseen esitykseen verrattuna. Simultaanitulkaus taas etenee samanaikaisesti tai korkeintaan muutaman sekunnin puhujan jäljessä, ja näin säästyy aikaa. Se asettaa kuitenkin erittäin suuret vaatimukset tulkin kyvyille, sillä kaiken on tapahduttava erittäin nopeasti, ja esim. kielten erilaiset sanajärjestykset saattavat aiheuttaa vaikeuksia. (Ingo 1990, 59-61.)

Silloin kun lähtökielinen tuotos koodataan samalle kielelle mutta toiselle modalityetille, on kyseessä translitteraatio. Suomenkielisen viestin koodaaminen viitotuksi suomeksi ei siis ole kääntämistä vaan translitteroimista. (Neumann Solow 1981, xii.) Winston (1989, 147-164) on analysoinut kokeneen translitteroijan tuotosta ja tullut johtopäätökseen, että translitterointi on enemmän kuin vain puhutun kielen koodaamista viitotulle puheelle. Visuaalisen kanavan käyttö asettaa viittomisen ymmärrettävyydelle vaatimuksia, ja nämä näkyvät viittomakielisten piirteiden sekoittumisena translitteroijan tuotokseen. Tehokas translitterointi edellyttää Winstonin mielestä siis myös viittomakielen taitoa, jotta viestin lingvistinen ja pragmaattinen funktio voisi toteutua. Samansuuntaisiin tuloksiin ovat päätyneet myös Livingstone, Singer ja Abrahamson tutkimuksessaan (1994).

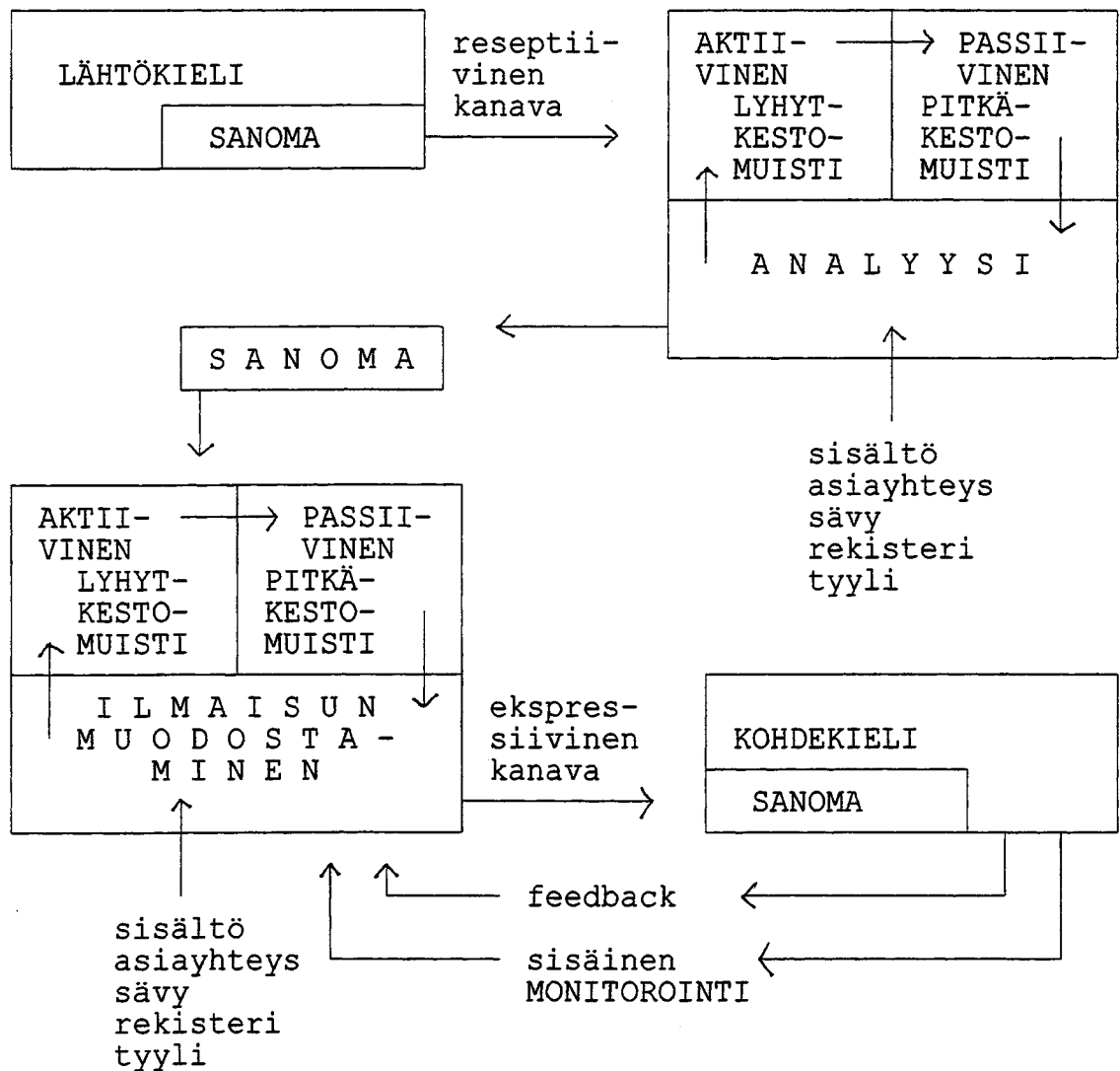
---

<sup>2</sup> perusmuoto: tulkinnos, vrt. käännös



### 3.3 Tulkkauksen prosessi

Tulkkausprosessia analysoivaa tutkimusta on tehty hyvin vähän. Suurin osa esitetyistä prosessikuvauksista tarkastelee tulkkausta informaatioprosessoinnin näkökulmasta, kahdella eri kielellä tapahtuvan viestinnän välittämisenä. Uudempi tutkimus korostaa tulkin tehtävää eri kielisten ihmisten ja heidän kieliyhteisöjensä välittäjänä. Tällaiseen sosiolingvistiseen näkökulmaan pohjautuvan prosessimallin esittää mm. Cokely (1992, 2-3, 124.) Toisen tulkkausprosessia kuvaavien mallien ryhmän muodostavat informaatioprosessimallit. Tällainen Colonomoksen kehittämä malli (ks. kuvio 1) on esitelty Ingramin artikkelissa (1985).



KUVIO 1. Betty Colonomosin malli tulkkausprosessista (Ingram 1985)

Tulkkausprosessin lähtökohta on kielellinen viesti. Lähettäjällä on mielessään jokin sanoma (message) vastaanottajalle. Tämän viestin hän ilmaisee lähtökielen avulla (puhuttu tai viittomakielellä). Tulkki vastaanottaa sen vastaanottavan kanavan kautta (receptive mode). Lähtökielinen sanoma vastaanotetaan ensin tulkin aktiiviseen lyhytkestomuistiin (active short term memory), tallentuu siitä passiiviseen pitkäkestomuistiin (passive long term memory). Sen jälkeen tapahtuu viestin sisällön, asiayhteyden, sävyn, rekisterin sekä tyylin analyysi. Näin tulkkille syntyy oma käsitys tarkoitetusta sanomasta. Kun lähtökielinen sanoma on nyt riisuttu kieliasusta ja on tavoitettu itse asiasisältö, alkaa sen enkoodaus kohdekielelle. Viestin asiasisältö nostetaan taas aktiiviseen lyhytkestomuistiin, talletetaan passiiviseen pitkäkestomuistiin, jonka jälkeen se muotoillaan kohdekieliseksi ilmaisuksi. Kohdekielistä ilmaisua muotoillessaan tulkki ottaa jälleen huomioon samat tekijät, jotka hän sanomasta analysoi lähtötekstistä: sisällön, asiayhteyden, sävyn, rekisterin sekä tyylin. Tulkki tuottaa sanoman tuottavan kanavan (expressive mode) kautta kohdekielellä (viittomakieli tai puhuttu kieli) vastaanottajalle. Vastaanottaja monitoroi itseään ja ymmärtämistään sisäisesti, mutta toisaalta antaa myös tästä arvioinnista visuaalista tai auditiivista palautetta (feedback). Palautteen mukaan tulkki voi jatkossa muuttaa työskentelytapojaan tarkoituksenmukaisemmiksi. (Ingram 1985.)

Kaiken tämän on tapahduttava tulkin aivoissa nopeasti, ja lisäksi se on simultaanitulkkauksessa jatkuva ketju: kun tulkki analysoi lähtökielistä ja tuottaa kohdekielistä tekstiä, hänen pitää samalla myös vastaanottaa uutta viestiä. Prosessin eri vaiheet tapahtuvat siis samanaikaisesti jatkuvana ketjuna. (Ingram 1985.)

### 3.4 Hyvän tulkkauksen edellytykset

Kuka tahansa hyvin kieltä osaava ei ole automaattisesti hyvä tulkki. Onnistunut tulkkaus vaatii tekijältään hyvän kielitaidon lisäksi monia muitakin erityisiä taitoja ja tietoja. (Saresvuo & Ojanen 1988, 11, 49; Ingo 1991, 29.) Ingo (1990, 29-33) luettelee kääntäjälle seitsemän vaatimusta.

1. Kääntäjällä on keskitasoa parempi kielitaito, analyttinen ja luova kieli-kyky, selvä käsitys kielten rakenne-eroista.
2. Hän on perehtynyt terminologiseen tutkimukseen, tottunut sanakirjojen ym apu- ja lähdeosteosten käyttöön.

3. Kääntäjällä on hyvä yleissivistys, käännettävän alan ja kulttuurien tuntemus sekä valmiudet tiedonhankintaan.
4. Kääntäjä on kirjallinen kyky, joka hallitsee erilaiset tyylit.
5. Kääntäjä työskentelee itsenäisesti, huolellisesti ja tarkasti.
6. Kääntäjän asenne tekstiinsä on puolueeton.
7. Kääntäjän asenne työhön on luova ja ennakkoluuloton.

Tulkkina toimiva kääntäjä tarvitsee Ingon (1990, 32) mukaan lisäksi hyvän äänen, ääntämyksen ja kuulon. Hänellä täytyy olla nopea käsityskyky sekä hyvä keskittymiskyky ja muisti. Hyvällä tulkilla on kääntäjään verrattuna aktiivisempi kielitaito molemmissa kielissä, ja hän pystyy ilmaisemaan itseään sujuvasti ja rauhallisesti hankalassakin tilanteessa.

Stuckless työryhmineen (1989, 47-48) jakaa hyvältä opiskelutulkilta edellytettävät ominaisuudet kolmeen ryhmään: asenteisiin, tietoihin ja taitoihin. *Asenteellisesti* hyvä opiskelutulkki kykenee hyvään yhteistyöhön eri osapuolten (opettajat, opiskelijat, vanhemmat jne.) kanssa. Hän on sensitiivinen opiskelijan tarpeita kohtaan, ja hän nauttii kuurojen henkilöiden luottamusta. Tulkilla tulee olla hyvä itsetunto työssään sekä tulkille sopivat arvot ja eettinen käytös. *Tiedolliset* ominaisuudet työryhmä jakaa edelleen yleisiin tietoihin sekä opetukseen ja tulkkaukseen liittyviin tietoihin. Yleisiä tiedollisia vaatimuksia ovat puhutun kielen (tässä tapauksessa englannin) hallinta, hyvä yleissivistys sekä perusteen oppiaineiden tuntemus. Opiskelutulkin tulee seurata ajankohtaisia tapahtumia ja tuntea tulkattavan erikoisalan terminologiaa. Opetuksen ja tulkkauksen alalta opiskelutulkilta edellytetään tulkkausalan kirjallisuuden, opetusalan, kuurojen opetuksen sekä kuurouden tuntemusta. Tulkin tulee pystyä arvioimaan kuuron opiskelijan kommunikaatiotaitoja. Hän tarvitsee myös opiskelutulkin työn, viittomakielen opetuksen ja tulkattavan alan viittomakielisen terminologian tuntemusta. *Taidollisesti* tulkin tulee hallita sekä viittomakielen että eri viittomamenetelmien tulkkaus, puhutusta kielestä viittomiin ja päinvastoin. Hänellä tulee olla kyky muuntaa tulkkaustaan monivammaiselle opiskelijalle (esim. kuurosokealle) sopivaksi. (Stuckless ym. 1989, 47-48.)

Edellä lueteltujen taitojen lisäksi tulkin olisi hyvä hallita jotain seuraavista: kuuron opiskelijan vastaanottokyvyn arvioiminen eri tulkkausmenetelmillä, kuurojen opiskelijoiden tukiopetus, muistiinpanojen tekeminen kuuroille opiskelijoille, viittomakielen opettaminen. Stucklessin työryhmä päätyy ehdottamaan, että järjestöt, jotka kontrolloivat kuurojenopettajien ja viittomakielentulkkien pätevyyttä mm. järjestämällä alan tutkintoja, ryhtyvät valmistelemaan opiskelutulkeille sopivaa tutkintoa. (Stuckless ym. 1989, 26, 47-48.)

Amerikkalaisten käsitys hyvästä opiskelutulkista on varsin yhteneväinen suomalaisen käsityksen kanssa, joskin siinä näkyy amerikkalaisen opiskelutulkkausperinteen piirteitä, jotka eivät sovi sellaisenaan meille. Suomessa ylivoimaisesti suurin osa opiskelutulkeista toimii nuoriso- ja aikuisasteen koulutuksessa, jolloin kuuro opiskelija pystyy itse ottamaan vastuun kommunikaatiotavastaan ja opinnoistaan. Suomessa kuuron opiskelijan tukitoimet (tukiopetus, opintojen ohjaus) on järjestetty yleisten palvelujen yhteydessä ja muistiinpanojen kopioimisesta kuurolla opiskelijalla on yleensä sopimus opettajan tai toisen opiskelijan kanssa.

### 3.5 Viittomakielentulkin rooli ja työn etiikka

Viittomakielentulkin työn etiikka on periaatteessa aina samanlainen tulkkaustilanteen luonteesta riippumatta. Niin asioimistulkin kuin opiskelutulkinkin tehtävänä on toimia informaation välittäjänä kuuroilta kuulevalle ja kuulevalta kuuroille. Tulkki pyrkii omalla käyttäytymisellään vahvistamaan kuuron ja kuulevan osapuolen tasavertaisuutta tilanteessa. (Leppänen & Hassinen 1984, 22; Hassinen & Heiskanen & Lehtomäki 1986.)

Opiskelutulkki työskentelee oppilaitoksessa, jossa kuuro opiskelija opiskelee kuulevassa opetusryhmässä. Opiskelutilanteessa tulkki viittoo kaiken, mitä luokassa puhutaan ja puhuu kaiken, mitä kuuro opiskelija viittoo. Kuuro opiskelija istuu luokan etuosassa, josta hänen on helppo seurata opettajan lähellä istuvaa tulkkia. Kuuro on itse vastuussa opiskelustaan: tulkki ei toimi apuopettajana, ei vastaa kuuron kysymyksiin eikä tee muistiinpanoja kuuron puolesta. Tulkkaus on pääsääntöisesti simultaani- eli samanaikaistulkkausta. Opiskelutulkkina toimivaa koskee sama ammattisäännöstö kuin asioimistilanteessa toimivaa tulkkia. (Keltanen 1996, 5-10.)

Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä on hyväksynyt ammattisäännösten, joka sitoo kaikkia tulkki- ja kääntäjäliittoihin merkittävät tulkkeja (ks. liite 1.). Säännöstöä laadittaessa pohjamateriaalina on käytetty Suomen kääntäjien ja tulkki- ja kääntäjäliiton ammattisäännöstöä. Opiskelutulkeille ei ole omaa erillistä ammattisäännöstöä. (Viittomakielentulkin ammattisäännöstö 1996.)

Ammattisäännöstössä on kaksi osaa: ammattieettinen ja työolosuhteita käsittelevä osa. Eettisessä osassa esiintyvät tulkin työn keskeiset periaatteet: ehdoton vaitiolovelvollisuus, puolueettomuus, huolellinen valmistautuminen tehtävään, ammattitaidon kehittäminen ja solidaarisuus ammattikuntaa kohtaan. Tulkki ei saa käyttää omaksi hyödykseen tehtävän aikana tietoonsa tulleita asioita, ei ota vastaan hänelle kuulumattomia tehtäviä, eikä hänen käytöksensä saa olla sopimatonta. Työolosuhteita käsittelevässä säännösten osassa käsitellään työsopimusasioita ja tulkin valmistautumista tulkkauksilanteeseen. (Ks. liite 1; Viittomakielentulkin ammattisäännöstö 1996.)

Opiskelutulkkaus käytäntö ei kaikilta osin noudata aivan samoja periaatteita, joita asioimistulkki työssään noudattaa. Kun asioimistulkki käy tulkkauksessa tunnin mittaisen toimeksiannon esim. terveyskeskuksessa, hänen vaitiolovelvollisuutensa koskee myös paikkaa, jossa tulkkauks tapahtui. Opiskelutulkilla on kuitenkin säännöllinen, pysyvä työpaikka: hän pystyy tuskin pitämään täytenä salaisuutena perheelleen ja tuttavilleen, missä hän käy työssä. Kouluissa on usein halukkuutta tulkin toimenkuvan laajentamiseen. Opettajat kyselevät tulkilta välitunnilla kuuron opintojen etenemisestä ja toisinaan pyytävät tulkkiä avustamaan kuuroa opiskelijaa vaikeiden tehtävien suorittamisessa. Näiden toiveiden takana voi olla tietämättömyys siitä, mitä opiskelutulkilta voi odottaa, mutta joskus vallitsee myös todellista erimielisyyttä tulkin työhön kuuluvista tehtävistä. (Opin- totulkkiyhdistyksen H. Putkonen, henkilökohtainen tiedonanto 4.5.1989).

Varsinkin silloin, kun tulkki hallitsee tulkattavan asian (esim. peruskoulu- tai lukio-opetuksessa), tulee tulkille helposti houkutus selvittää kuuroille, mitä eri käsitteet ja asiat tarkoittavat. Tulkin tehtävänä on kuitenkin tulkata muiden esittämää asiaa, ei opettaa eikä neuvoa itse. Asioimistulkin on myös helpompi säilyttää ammatillinen etäisyys jatkuvasti vaihtuviin asiakkaisiinsa, kun taas opiskelutulkille ja kuuroille opiskelijalle kehittyy luonnollisesti ajan myötä ystävyysuhde, varsinkin jos tulkki on lähes samanikäinen kuin kuuro opiskelija. Läheinen suhde tulkattavaan (kuuroon tai kuulevaan) voi vaikeuttaa

tulkin pysymistä puolueettomana esim. ristiriitatilanteissa. On hyvä, että tulkki ja kuuro tuntevat toisensa ja toistensa kommunikaatiotavan hyvin, mutta ongelmia syntyy silloin, kun kuuron ja tulkin kiinteä suhde haittaa kontakteja opiskelutovereihin ja opettajiin. (H. Putkonen, henk.koht. tiedonanto 4.5.1989).

Myös Zawolkow ja DeFiore (1986) ovat artikkelissaan tarkastelleet opiskelutulkin työtä viittomakielentulkin ammattietiikan valossa. He tulevat tulokseen, ettei ammattietiikan noudattaminen ole aina mahdollista työn erityispiirteiden ja tulkin opetuksellisen vastuun vuoksi. USA:ssa opiskelutulkki ymmärretäänkin selkeämmin kuin Suomessa osaksi opetushenkilökuntaa (Stuckless, Avery & Hurwitz 1989, 7).

Ammattisäännösten työolosuhteita koskeva osa aiheuttanee opiskelutulkeille myös ongelmia, sillä sen mukaan tulkki työskentelee yksin vain, jos kyseessä on alle kahden tunnin toimeksianto (Viittomakielentulkin ammattisäännöstö 1996). Kuten tämän tutkimuksen tuloksista ilmenee, suomalaiset opiskelutulkit tekevät pitkiäkin työpäiviä yksin.

Frishberg (1986) käsittelee viittomakielen tulkkausta koskevassa teoksessaan myös opiskelutulkin työn erityispiirteitä. Hän toteaa, että Yhdysvalloissa opiskelutulkkaus toimii usein osana oppilaitoksen opiskelijoille tarjoamia tukipalveluita. Suuri osa tulkeista sijoittuu siellä perusasteen opetukseen (elementary and secondary schools). Samassa koulussa saattaa olla vain muutamia kuuroja oppilaita, joskus jopa vain yksi ainoa. Koulu yhteisöllä ei ehkä ole aiempaa kokemusta kuuroista oppilaista tai tulkin käytöstä. Pieni lapsi ei ole vielä kokenut tulkinkäyttäjät, eikä tunne tulkin roolia. Samanaikaisesti tulkki saattaa olla ainoa henkilö, johon lapsi saa suoran kontaktin omalla kielellään, joten tulkin rooli tiedon jakajana ja neuvonantajana korostuu perusasteella. Ylemmän asteen oppilaitoksissa, jotka ottavat kuuroja opiskelijoita, on usein tarjolla tulkkipalvelun lisäksi myös opintojen ohjausta, muistiinpanoapua sekä tukiopetusta. Perusastetta useammin tulkki toimii vain tulkkina opetustilanteissa. Oppilaitoksessa saattaa olla toimisto, josta saa ohjausta opintoihin ja jossa hoidetaan tulkkien työnjako. Palvelun koordinaattori hoitaa tarpeen mukaan kuurojen opiskelijoiden sekä koulu yhteisön perehdyttämisen opiskelutulkkiasioissa. Myös Frishberg näkee opiskelutulkin toiminnan ongelmallisena silloin, kun työhön kuuluu opiskelijoiden avustamista tai opettamista. Hän korostaa, että tärkeää olisi

ainakin selvittää kaikille osapuolille, missä tilanteissa työntekijä toimii tulkin roolissa ja milloin häneltä voi edellyttää avustamista tai opettamista. (Frishberg 1986, 104-109.)

Amerikkalaisessa, opiskelutulkausta käsittelevässä työryhmäraportissa on otettu kantaa opiskelutulkin työnkuvaan. Kun opiskelutulkki palkataan kokopäiväisesti, hänen työnsä sisältää todennäköisesti myös muita tehtäviä kuin tulkausta. Työryhmä tähdentää, että tulkin ensisijainen tehtävä on tulkaaminen, eivätkä muut työtehtävät saa sen hoitamista häiritä. Jos tulkilla on muuhun työhön tarvittava koulutus, hän voi toimia myös muissa tehtävissä, esim. opettaa viittomakieltä tai antaa kuuroille opiskelijoille opinto-ohjausta. Tulkin ei kuitenkaan tulisi joutua toimimaan opettajana tai ohjaajana luokassa, jossa toimii tulkkina. (Stuckless ym. 1989, 7-9.) Suomessa on esitetty, että opiskelutulkki voi tarvittaessa hoitaa muita tehtäviä, jotka eivät sekoita opiskelutulkin roolia opetustilanteessa. Siksi tulkin ei kuitenkaan pitäisi toimia kuurojen opiskelijoiden tukiohjaajana tai opintojen ohjaajana. Viittomakielen opettaminen kuuleville opiskelijoille tai esim. toimistotyöt sen sijaan voivat mahdollistaa opiskelutulkin työllistämisen kokopäiväisesti. Tavallisesti opiskelutulkin tehtäviin kuuluu kuitenkin vain tulkaus ja siihen valmistautuminen. (Keltanen 1996, 19.)

### 3.6 Opiskelutulkin työn ongelmakohtia: etiikka ja fysiikka

Hassisen (1990) mielestä opiskelutulkin työtä vaikeuttaa se, ettei tulkki saa tukea työyhteisöltä roolinsa, työnkuvansa rajojen hakemiseen. Silloin kun opiskelutulkki on kunnan palkkaama, hän ei ole ympäröivän työyhteisön, koulun henkilöstön jäsen. Oppilaitosten palkkaamalla tulkeilla tilanne lienee hieman toisenlainen. Pelkkä ammattisäännöstö (ks. liite 1) ei Hassisen mukaan riitä nuoren ammattikunnan ammatti-identiteetin luomiseen. Tulkki tarvitsee yhteisön, jossa testata omaa työtään, etsiä työn rajoja ja työn tekemisen muotoja. (Hassinen 1990).

Vaikka tulkki yrittäisi toimia kuinka puolueettomasti, hän joutuu monenlaisten tunteiden projektioiden kohteeksi. Selkeän ammatti-identiteetin puuttuessa omien ja tulkattavien tunteiden erittelemineen on vaikeaa. Tulkki väsyä, palaa loppuun, kokee voimakkaita vihan ja syyllisyyden tunteita. Ammatillisen minän ollessa kadoksissa työssä menestymisestä tai epäonnistumisesta tulee itsetuntokysymys. (Hassinen 1990.)

Tulkki on kuuroille keino selviytyä tietyistä tehtävistä kuulevien parissa. Riippuvaisuutta toisesta ihmisestä ei ole kuitenkaan aina helppo hyväksyä. Tulkin ja kuuron läheinen suhde voi sisältää symbioottisia piirteitä sekä osin tiedostamattomia kuuro-kuuleva -projektioita. Monimutkaiseen suhteeseen voi sisältyä piirteitä mm. työ-, kaveri-, ystävyys- ja alistussuhteesta. Ihmissuhdetaidot ja itsetuntemus ovatkin hyvälle opiskelutulkille välttämättömiä. (Hassinen 1990.)

Kun viittomakielentulkeille on tarjolla runsaasti töitä, työnteon painopiste kallistuu helposti laadun sijasta määrään ja vaikeuksia kohdatessaan tulkki vetäytyy helposti ammattisäännöstönsä suojaan. Ammatillinen, puolueeton tulkki toimii periaatteessa eettisesti oikein, mutta ihmissuhdeammatti vaatii myös ihmisten kohtaamisen taitoa ilman sääntöjen taakse piiloutumista. Itse tulkille pelkän ammattiroolin varaan ripustautuminen käy ajan myötä raskaaksi. Opiskelutulkin työtä tulisi ehkä kehittää jatkossa siihen suuntaan, että tulkki voisi toimia entistä aktiivisempänä osapuolena työpaikallaan, mm. osallistua päätöksentekoon ja ilmaista mielipiteensä vapaammin, täysivaltaisena työyhteisön jäsenenä. Ehjän minän, oman identiteetin kautta on mahdollista saavuttaa ehjä, toimiva ammatti-identiteetti. (Hassinen 1990.)

Myös Malmström (1989,6) korostaa vahvan ammatti-identiteetin ja minäkäsityksen sekä kollegiaalisen tuen merkitystä viittomakielentulkin työssä. Malmströmin mielestä tulkeilla on oma kulttuurinsa historioineen, kielimuotoineen ja elämäntapoineen. Hän kuvaa opiskelutulkin asemaa enemmistö- ja vähemmistökulttuurien välissä. Kuuroilla on oma kulttuurinsa, joka voi olla nuorelle ja kokemattomalle tulkille vieras. Kulttuurierot voivat vaikeuttaa kuuron ja tulkin suhdetta ja aiheuttaa väärinkäsityksiä. Kuulevien enemmistökulttuuri taas ei aina pysty suhtautumaan positiivisesti kuurojen vähemmistöä kohtaan, mikä asettaa toisinaan tulkin hankalaan välikäteen ja synnyttää tunneristiriitoja. (Malmström 1989, 5-6.)

Vatasen (1997) tutkimus hahmottelee viittomakielentulkkauskauksen kehittymistä ammatiksi. Hän toteaa, että yliopistotasoisista koulutusta lukuunottamatta viittomakielentulkkien ammattikunta täyttää professionille asetettavat edellytykset. Tulkkien ammatillistumisessa voidaan erottaa kolme eri ajanjaksoa: itseoppineiden tulkkien aika, sivutoimisten asioimistulkkien aika sekä kokopäiväisten tulkikeskus- ja freelance-tulkkien aika. Ammatin



aseman nostamisen tiellä ovat mm. kuntien tiukka taloustilanne, ammattiryhmän pienuus ja naisvaltaisuus, järjestövoiman heikkous sekä viittomakielentulkkauksen liittäminen sosiaalitoimen alaan. Jopa tulkkiensa itsensä voidaan katsoa heikentävän omaa asemaansa unohtamalla oman asiansa ajamisen asiakkaan edun vuoksi suostumalla liian pitkiin työpäiviin ja matalaan palkkukseen. Tulevaisuudessa tulkkiensa ammattikuntaan vaikuttavat erityisesti tulkki keskusverkoston vahvistuminen sekä viittomakielen huomioarvon kasvaminen. (Vatanen 1997, 81-88.)

Lindemalm (1985) on selvittänyt ruotsalaisen tulkki keskuksen psykososiaalista työympäristöä. Tulkki keskuksen tulkit toimivat pääasiassa asioimistulkkeina, mutta suurin osa tuloksista on sovellettavissa myös opiskelutulkin työhön. Lindemalm (1985,5) kuvaa viittomakielentulkki en työolosuhteita seuraavasti:

1. Viittomakielentulkin ammattitaitoa ja työpanosta ei arvosteta.
2. Tulkkeja kohdellaan koneina tai apuvälineinä, ei ihmisinä.
3. Tulkeilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia työtään koskevissa asioissa.
4. Ulkoisten vaatimusten ja olemassaolevien resurssien vallitsee epäsuhta.
5. Tulkit saavat runsaasti kritiikkiä ja vähän tukea.

Ratkaisuksi tutkija suosittelee henkilökuntakokouksia, jossa tulkit ja työnjohto voivat ratkoa työssä esiintyviä konkreettisia ongelmia ja joissa tulkit voivat vaikuttaa koko työyhteisön toiminnan suunnitteluun. (Lindemalm 1985.)

Malmströmin haastattelemat, Tukholman yliopistossa toimivat opiskelutulkit olivat huolissaan terveystensä puolesta. Tyytymättömyyttä ja loppuunpalamisen pelkoa aiheuttivat kuuroja ja tulkin käyttöä tuntemattomat luennoitsijat, fyysisen työympäristön epäkohdat sekä kuurojen opiskelijoiden kokemattomuus tulkin käytössä. Puolueettoman välittäjän rooli ei aina tyydyttänyt korkeakoulussa toimivaa tulkki a. (Malmström 1989, 17.)

Paitsi psyykkisesti vaativaa, opiskelutulkin työ on myös fyysisesti kuormittavaa. Yhdysvalloissa viittomakielentulkeilla on esiintynyt runsaasti käsien ja hartioiden rasitusvammoja. Karpaalitunnelisyndrooma, CTS, on vienyt monia tulkkeja jopa sairaseläkkeelle.

CTS syntyy rannekanavassa kulkevan hermon puristuessa ja se aiheuttaa puutumista, särkyä ja puristusvoiman heikkenemistä. Levon lisäksi tulkit ovat joutuneet turvautumaan myös leikkaushoitoon. CTS:n välttämiseksi tulkin tulisi pitää riittävästi taukoja, välttää runsasta sormittamista ja opetella rento viittomatapa. Kutomista, virkkaamista ym. kädellä puristamista tai ranneliikkeitä vaativia harrastuksia tulee välttää. (Stedt 1989, 223-226.)

Tanskassa viittomakielentulkkiensa sairaspotilaat ovat olleet yhä suurempi pulma. Marraskuussa 1993 kööpenhaminalaisista 39 tulkista oli pitkäaikaisella sairauslomalla 7 (18 %). Tulkkiensa vuosikokouksessa tehdyssä kyselyssä ilmoitti 87,5 % kärsineensä fyysisistä työperäisistä vaivoista ja 35 % sai hoitoa tai oli saanut hoitoa niihin viimeisen 6 kuukauden aikana. Tanskalaisten tulkkiensa työstä n. 80 % on opiskelutulkkia. Simmelkiær (1993) esitti viittomakielentulkkeja haastateltuaan seuraavia rajoituksia tulkin työhön:

1. Aktiivinen tulkkiaika saa olla korkeintaan neljä tuntia päivässä, taukoja tulee olla tunnin välein, ja jos tulkkiaustilanne on erityisen raskas tai kestää yli yhden tunnin, on paikalla oltava kaksi tulkkiä.
2. Työtehtävien tulee vaihdella siten, että raskasta seuraa kevyempi.
3. Riittävä palautuminen ja viikkolepo on turvattava.
4. Tulkin tulee saada etukäteistietoa tulkkiaustilanteesta.
5. Tulkin käytettävissä olevan tuolin tulee olla rakenteeltaan ja säätömahdollisuuksiltaan sopiva.
6. Tulkeilla tulee olla viikottaiset tapaamiset kokemusten vaihtoa ja rentoutumista varten.
7. Tarjotaan mahdollisuus jatko- ja täydennyskoulutukseen.
8. Opettajille annetaan tulkin käytön koulutusta.
9. Ergonomiasta ja fyysisestä kunnosta tulee huolehtia. (Simmelkiær 1993.)

Näiden rajoitusten noudattaminen on saanut aikaan tulkkipulan ja rajoitusten oikeutuksesta on käyty vilkasta keskustelua tulkin käyttäjien ja tulkkiensa välillä (mm. Tolkeproblematikken... 1995). Liiallisen lihaskuormituksen välttämiseksi ruotsalainen Sahlin (1985) kehottaa pitämään lepotaun tunnin välein.

Suomessa Rantalainen (1997) on selvittänyt opiskelutulkkien suuren vaihtuvuuden syitä: jopa puolet opiskelutulkeista vaihtuu vuosittain. Kysely postitettiin lukuvuosina 1994-95 ja/tai 1995-1996 opiskelutulkkina toimineille, jotka eivät jatkaneet työtään seuraavana lukuvuonna. Yleisimpänä selityksenä työn lopettamiselle olivat itsestä riippumattomat syyt (26 %), kuten opiskelijan valmistuminen tai keskeyttäminen. Kun vastaajia pyydettiin valitsemaan tärkein syy työn lopettamiseen, lähes yhtä paljon valintoja saivat opiskelijan valmistuminen (14 %), perhesyyt eli äitiysloma, muutto tms. (14 %), palkkauksen huonous suhteessa työhön (13 %), palkanmaksun ongelmat (13 %) sekä muut syyt (12 %). Talvella 1996-97 vastaajista 43 % teki tulkin töitä ja osa myös viittomakielen opetusta, 24 % oli äitiyslomalla, 12 % opiskeli ja 21 % teki muuta työtä. Työttömänä ei ollut yksikään. Halukkuuteen toimia tulevaisuudessa opiskelutulkkina 65 % vastasi myöntävästi ja vain 21 % kieltäytyi ehdottomasti. Kyselyn tuloksissa oli mukana 34 tulkin vastaukset. (Rantalainen 1997.) Työntekijöiden suuri vaihtuvuus on yleensä merkki alhaisesta työtyytyväisyydestä (Argyle 1989, 255-256). Vaikka Rantalaisen (1997) tutkimuksessa vaihtuvuuden syynä näyttäisivät olevan enimmäkseen työn projektiluontoisuuteen ja työntekijöiden naisvaltaisuuteen liittyvät tekijät, olisi vielä syytä tutkia, kuinka moni jatkaa tulkkina vielä äitiyslomien jälkeen tai sitten kun opiskelutulkin paikka on taas tarjolla.

## 4. TYÖTYTYTYVÄISYYDEN KÄSITE JA TYÖTYTYTYVÄISYYSTEORIAM

### 4.1 Työtyytyväisyys ja sen lähikäsitteitä

Seuraavassa esitellään eri tutkijoiden esittämiä määrittelyjä työtyytyväisyydelle ja siihen läheisesti liittyville termeille. Työmotivaatio on yksi tärkeimmistä tekijöistä, jotka vaikuttavat siihen, miten tyytyväiseksi työntekijä kokee itsensä suhteessa työhönsä. Työmotivaatiotutkimuksissa puhutaan työtyytyväisyydestä, ja työmotivaatiota kuvaavat teoriat sopivat usein kuvaamaan myös työtyytyväisyyden rakentumista. Esim. Herzberg (1975) jakaa työtyytyväisyyteen yhteydessä olevat tekijät hygieni- ja motivaatiotekijöihin. Ammatti-identiteetti on käsite, joka on oleellinen tutkittaessa nuorta ammattiryhmää kuten opiskelutulkkia. Ammatti-identiteetti muodostuu työntekijän kokemusten kautta: eheä identiteetti merkitsee selkeää kuvaa työstä ja itsestä sen tekijänä. Tämä taas on omiaan edistämään työtyytyväisyyttä.

#### 4.1.1 Työtyytyväisyys

Eri tavoin työtyytyväisyyttä kuvaavat teoriat ovat tuottaneet näkökulmiltaan ja painotuksiltaan erilaisia määritelmiä. Erilaisiin määritelmiin on päädytty tutkittaessa työtyytyväisyyttä psykologian, sosiaalipsykologian tai organisaation johtamisen näkökulmasta.

Työtyytyväisyys ja työviihtyvyys on useissa tutkimuksissa käsitetty synonyymeiksi. Pöyhönen (1975, 4-5) määrittelee työtyytyväisyyden eli työviihtyvyyden asteeksi *subjektiivisesti koetun sopeutumisen asteen työssä*. Se "kuvastaa henkilön työlleen asettamien vaatimusten tai toivomusten ja hänen havaitsemansa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien (saavutusten) vastaavuuden astetta". Pöyhönen toteaa vielä, että työtyytyväisyyden käsite on pidettävä erillään työnilon käsitteestä. Työnilolla Pöyhönen tarkoittaa "yksilön objektiivisten tarpeiden tietyn asteista tyydyttymistä tai hyvinvoinnin tiettyä astetta työssä".

Voutilainen (1982, 30-31) toteaa, että työtyytyväisyys määritellään teorioissa usein työntekijän tarpeiden kautta. Työtyytyväisyys nähdään positiivisena mielentilana työtä kohtaan. Se on dynaaminen, muuttuva tila, jota tarkastellaan yksilön oman käsityksen perus-

teella. Työntekijä kokee tyytyväisyyttä silloin, kun työhön kohdistuneet odotukset täyttyvät. Työtyytyväisyys on aina työntekijälle tärkeää, tavoittelemisen arvoista. Voutilainen itse määrittelee työtyytyväisyyden työntekijän *positiiviseksi affektiiviseksi reaktioiksi työtä kohtaan, ulkoisten olosuhteiden ja subjektiivisten kokemusten väliseksi suhteeksi*.

Pöyhösen (1975, 24) mukaan Locke määrittelee työtyytyväisyyden *"mielihyväsävyiseksi tunnetilaksi, joka on seurausta siitä, että henkilö on arvioinut työnsä johtaneen hänen työhön liittyvien "arvojensa" saavuttamiseen tai edistäneen niiden saavuttamista"*. Työtytymättömyys taas on Lockelle "mielipahan sävyinen epämiellyttävä tunnetila, joka on seurausta siitä, että henkilö on arvioinut työn vaikuttaneen kielteisesti hänen työhön kohdistamiensa "arvojen" saavuttamiseen, estäneen niiden saavuttamisen tai sisältäneen piirteitä, joita hän ei arvosta". Arvolla hän tarkoittaa jotakin, mitä ihminen pyrkii saavuttamaan ja/tai säilyttämään.

Vroomin (1967, 10) mielestä työtyytyväisyys merkitsee samaa kuin positiivinen työasenne. Molemmat tarkoittavat yksilön *positiivista affektiivista suhtautumista sitä työroolia kohtaan*, jossa sillä hetkellä toimii. Positiivinen työasenne on työtyytyväisyyttä, negatiivinen työasenne työtytymättömyyttä. (Okkonen 1978, 21, Vroom 1967, 10.)

Argyle (1989, 233) sanoo, että tekijä on työhönsä tyytyväinen, kun hänen tuntemuksensa työtä kohtaan ovat useammin positiivisia kuin negatiivisia. Työtyytyväisyys syntyy heijastuksena työstä, palkkauksesta ym sen ominaisuuksista ja on yleensä tietoinen tila.

Työtyytyväisyyttä on myös määritelty sen mukaan, miten hyvin työntekijä on sopeutunut työrooliinsa. Työntekijän subjektiivinen käsitys sopeutumisen asteesta heijastaa työlle asetettujen vaatimusten tai toivomusten ja koettujen piirteiden tai mahdollisuuksien vastaavuutta. (Pöyhönen 1975,5.)

Tässä tutkimuksessa *työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijän subjektiivisesti kokemia affektiivisia reaktioita työtään kohtaan*. Työtyytyväisyys ei ole staattinen käsite, vaan se vaihtelee eri aikoina. Se koostuu työntekijän asettaman *tavoitetason ja hänen kokemiensa olosuhteiden välisestä tasapainotilasta*. Työntekijä on yleensä *tietoinen työtyytyväisyytensä asteesta ja pystyy sen myös kysyttäessä ilmaisemaan* (Allardt 1978, 111.)

#### 4.1.2 Työmotivaatio

Peltonen ja Ruohotie määrittelevät motivaation (1987, 19) seuraavasti: "Motivaatio on tiettyyn tilanteeseen liittyvä, yksilön muuttuva henkinen tila, joka määrää millä vireydellä ja mihin suuntautuneena hän toimii". Motiivit ovat päämääriin suuntautuneita, ne ohjaavat yksilön käyttäytymisen suuntaa. (Peltonen & Ruohotie 1987, 22-26.)

Motivaatio voidaan jakaa kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäistä motivaatiota ohjaavat tehtävälle tai työntekijälle luontaiset sisältöfaktorit. Sisäinen motivaatio on yhteydessä Maslowin tarvehierarkian ylemmän tason tarpeisiin (ks. kappale 4.2.1). Ulkoista motivaatiota taas ohjaavat ulkoisen vaikuttajan aiheuttamat tilannefaktorit. Näitä ovat tavallisesti palkkiot ja rangaistukset. Ulkoinen motivaatio on yhteydessä Maslowin tarvehierarkian kolmen alimman asteen tarpeisiin. (Davies 1971, 51.)

Peltonen ja Ruohotie (1987, 23) jakavat työmotivaation muodostumiseen vaikuttavat tekijät kolmeen pääluokkaan ja yhteensä kuuteen alaluokkaan (ks. taulukko 3). Motivaatioprosessia muovaavat työntekijän persoonallisuuden (mielenkiinnon kohde ja harrastukset, asenteet, tarpeet), työn ominaisuuksiin (työn sisältö, saavutukset ja eteneminen) ja työympäristöön liittyvät tekijät (taloudelliset ja fyysiset ympäristön ominaisuudet, sosiaaliset tekijät).

TAULUKKO 3. Motivaatioprosessiin liittyviä tekijöitä työorganisaatiossa  
(Peltonen & Ruohotie 1987, 23)

| PERSOONALLISUUS   | TYÖN OMINAISUUDET   | TYÖYMPÄRISTÖ   |
|---|---|--|
| 1.<br>Mielenkiinnon kohde,<br>harrastukset                              | 1.<br>Työn sisältö<br>- mielekkyys,<br>vaihtelevuus                 | 1.<br>Taloudelliset ja fyysiset ympäristön tekijät<br>- palkkaus,<br>sosiaaliset edut  |
| 2.<br>Asenteet<br>- työtä kohtaan<br>- itseä kohtaan                    | - vastuu, itsenäisyys<br>- palaute, tunnustus                       | - työ-olosuhteet, työn järjestely<br>(työturvallisuus)   |
| 3.<br>Tarpeet<br>- liittyminen<br>- arvostus<br>- itsensä toteuttaminen | 2.<br>Saavutukset,<br>eteneminen<br>- saavutukset<br>- kehittyminen | 2.<br>Sosiaaliset tekijät<br>- johtamistapa<br>- ryhmäkiinteys,<br>normit<br>- sosiaaliset palkkiot<br>- organisaation ilmapiiri |

#### 4.1.3 Ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetin lähikäsitteitä ovat mm. identiteetti, minäkäsitys ja minäkuva. Vuorinen (1991, 298) määrittelee identiteetin "oman minuuden ja yksilöllisyyden suhteellisen pysyväksi kokemistavaksi, johon sisältyvät itselle omaksutut sosiaaliset roolit". Eriksonin (1968) määritelmän mukaan identiteetti jakautuu subjektiiviseen ja objektiiviseen identiteettiin: subjektiivinen identiteetti sisältää selkeän kuva itsestä ja objektiivinen identiteetti viittaa siihen, että tämä kuva on sopusoinnussa muiden ihmisten käsitysten kanssa. Kokonaisidentiteetti jakautuu osaidentiteeteiksi, jotka ovat vallitsevana vuorollaan eri tilannekonteksteissa. Osa-identiteettejä ovat mm. ammatti- ja perheidentiteetti, ja nekin jakautuvat subjektiiviseen ja objektiiviseen puoleen. Vahvan identiteetin tavoittelu on tasapainon etsimistä subjektiivisen ja objektiivisen identiteetin välillä. (Ojanen, Marjanen & Merisalo 1985, 5.)

Ojasen ym. (1985) mukaan ammatti-identiteetin kehittymiseen liittyy läheisesti työn kokeminen. Työssä saatujen kokemusten, palautteen sekä itsen ja ympäristön välillä

tehdyn vertailun avulla kehittyi työntekijän käsitys itsestä ammatti-ihmisenä. Jos ympäristön kuva työstä ja siihen kuuluvista tehtävistä on heikosti jäsentynyt, työntekijän ammatti-identiteetti jää hajanaiseksi. Ammatti-identiteetin kehittyminen on läpi elämän jatkuvat tapahtumasarja, johon kuuluvat yksilön käsitys työstään ja itsestään työntekijänä, hänen kokemuksensa kyseisen työn tekijänä olemisesta sekä miten hän arvostaa omaa työtään henkilökohtaisella ja yhteiskunnallisella tasolla. (Ojanen ym. 1985, 9-10.)

#### 4.2 Työtyytyväisyyttä koskevia teorioita

Ruohotie (1983, 35-86) jakaa työtyytyväisyyttä käsittelevät teoriat kolmeen ryhmään: tarvehierarkiateorioihin, yllyketeorioihin ja odotusarvoteorioihin. Tarvehierarkiateorioita ovat esittäneet mm. Maslow ja Alderfer. Herzbergin kaksifaktoriteoria lienee tunnetuin yllyketeoria ja odotusarvoteorioita edustaa mm. Vroom. Näiden lisäksi esittelen Locken diskrepanssiteorian, joka Pöyhösen (1975, 10) mielestä sijoittuu lähinnä tarve- ja odotusarvoteorioiden välimaastoon.

##### 4.2.1 Tarvehierarkiateoriat: Maslow ja Alderfer

Tarveteorioiden mukaan sisäiset tarvetilat ohjaavat ihmisen käyttäytymistä. Tarve on sisäinen epätasapainotila, joka saa ihmisen toimimaan tyydyttymisen saavuttamiseksi. Päämäärään suuntautunut aktiivisuus saa tarpeen muuttumaan motiiviksi. Dynaamisesti muuttuvat tarpeet ohjaavat käyttäytymistä kulloinkin voimakkaimman tarpeen suuntaan. (Ruohotie 1983, 35.)

*Maslow* jakaa ihmisen tarpeet viiteen eri tasoon, jotka pyritään tyydyttämään hierarkkissa järjestyksessä. Tarpeet voivat olla tietoisia tai tiedostamattomia, useimmiten tiedostamattomia. (Maslow 1975, 34-39.)

Hengissäsäilymisen ja muiden tarpeiden perustana ovat *fysiologiset tarpeet*. Jos kaikki muut tarvetasot jäävät tyydyttymättä, fysiologiset tarpeet muuttuvat dominoiviksi.

*Turvallisuuden tarpeet* eivät yleensä ole aktiivisia motivaattoreita. Mm. turvattu työpaikka tai eläkkeet tyydyttävät turvallisuuden tarpeita.



*Rakkauden ja liittymisen tarpeita* ovat rakkauden, kiintymisen ja yhteenkuuluvuuden tarpeet.

*Arvostuksen tarpeita* ovat tarve itsekunnioitukseen, omanarvontunteeseen ja toisten arvostuksen kokemiseen. Toisaalta ihmisellä on tarve saavuttamisen, pätevyyden ja itsenäisyyden kokemiseen, mutta myös tunnustuksen ja arvostuksen saamiseen. Näiden tarpeiden tyydyttyminen luo itseluottamusta.

Korkeimman tarvetason muodostavat *itsensä toteuttamisen tarpeet*. Mitä ihminen VOI olla, sitä hänen TÄYTYY olla. Itsensä toteuttamisen tarpeet voivat olla merkityksellisiä vain silloin, kun alemmat tarvetasot ovat riittävästi tyydyttyneet. (Maslow 1975, 34-37.)

Maslowin teoriaa on paljon käytetty mutta myös kritisoitu. Sitä ei voida pitää täysin todistettuna, vaikka sen osia tukevia tutkimuksia on esitetty. Toisaalta sitä ei myöskään ole pystytty osoittamaan vääräksi. (Ruohotie 1983, 39-41.)

*Alderferin* ERG-teoria jakaa ihmisen tarpeet kolmeen hierarkkisesti järjestyvään tasoon:

*Olemassaolon tarpeita* (existence) ovat materiaaliset ja fysiologiset tarpeet, esim. nälkä, jano, palkkavaatimukset ja odotukset työympäristöä kohtaan.

*Liittymisen tarpeita* (relatedness) ovat vuorovaikutus, läheiset ihmissuhteet, yhteenkuuluvuus ja läheisyys.

*Kasvun tarpeita* (growth) ovat mm. mahdollisuus luovaan toimintaan ja kaikkien voimavarojen käyttäminen. (Alderfer 1969, 142-152.)

Tavoitetaso nousee tavoitteiden saavuttamisen myötä ja laskee tavoitteiden jäätyä saavuttamatta. Tarpeiden järjestyksellä ei Alderferin teoriassa ole yhtä korostunutta asemaan kuin Maslowilla, vaan kaikki tarpeet ovat yhtäaikaan aktiivisia. (Alderfer 1969, 142-152.)

Maslowin ja Alderferin teorioita on usein siteerattu, mutta niiden teoreettinen perusta on horjuva ja sovellettavuus käytännön toimintaan hankalaa. Maslowin ansio on korostaa ihmisen luovuutta, halua toteuttaa itseään, vaikka se ei olekaan kaikkien ihmisten perimmäinen tarve työssään. (Arnold, Robertson & Cooper 1991, 174.)

#### 4.2.2 Yllyketeoriat: Herzberg

Yllyketeoriat korostavat ulkoisten kannusteiden merkitystä työntekijän käyttäytymisen suuntaajana. Kannusteiden, palkkioiden ja rangaistusten avulla voidaan säädellä työntekijän käyttäytymistä organisaation tavoitteiden suuntaisesti. (Ruohotie 1983, 46.)

Herzbergin (1975, 95-97) käsityksen mukaan tarpeet voidaan jakaa kahteen ryhmään: ihmisen animaalisesta luonteesta peräisin olevat tarpeet (työolosuhteisiin kohdistuvat) sekä tarve saavuttaa tavoitteita ja sitä kautta kehittyä psyykkisesti (työn sisältöön kohdistuvat). Työolosuhteisiin kohdistuvien eli hygieniatarpeiden tyydyttymättä jääminen aiheuttaa tyytymättömyyttä, kun taas työn sisältöön kohdistuvien motivaatiotekijöiden tyydyttyminen luo tyytyväisyyttä. Ruohonen (1983, 109) käyttää Herzbergin hygieniatekijöistä nimeä toimeentulotekijät ja motivaatiotekijöistä nimeä kannustetekijät. Tyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä aiheuttavat siis erityyppiset tekijät. *Hygieniatekijöitä* ovat mm. palkkaus, ulkoiset työolosuhteet, työnjohto, työn ohjaus, työsuhteen varmuus ja työsuojelu. Hygieniatekijät liittyvät ihmisen taipumukseen välttää epämiellyttäviä olosuhteita terveystarpeiden välttämiseksi. Kun hygieniatekijät ovat hyväksyttävän rajan alapuolella, syntyy tyytymättömyyttä, mutta niiden korkea taso ei vielä tee työntekijää tyytyväiseksi. Tyytyväisyys syntyy vasta, kun motivaatiotekijät tulevat tyydytetyiksi. *Motivaatiotekijöitä* ovat mm. arvostus, saavutukset, kehittyminen ja työssä onnistuminen, vastuu ja työtehtävän sisältö. Ihmisellä on tarve toteuttaa itseään, toimia luovasti ja kehittyä työssään. Mitä heikompi on motivaatiotekijöiden taso, sitä tärkeämmäksi muodostuu hygienian osuus, jotta työ tuntuisi siedettävältä. (Herzberg ym. 1959.)

Herzbergin mielestä työntekijät voidaan jakaa toimeentuloetsijöihin ja motiivin etsijöihin sen mukaan, ovatko he motivoituneempia työympäristöstään vai työnsä ja työtehtäviensä perusteella. Toimeentuloetsijän motivaatiolle ulkoiset palkkiot ovat tärkeitä, kun taas motiivin etsijä nauttii tekemästään työstä ja eikä yhtä helposti kärsi heikoista hygieniatekijöistä. (Herzberg 1971, 88-91.)

Kaksifaktoriteorian dikotomista tyytyväisyyskäsitettä on pidetty metodisesti keinotekoisesti luotuna. Mm. Ruohotie arvostelee Herzbergiä siitä, ettei teoria ota huomioon yksilöiden välisiä eroja suhteessa motivaatiotekijöihin. (Ruohotie 1983, 183.)

#### 4.2.3 Odotusarvoteoriat: Vroom

Odotusarvoteoriat tarkastelevat työtyytyväisyyden muotoutumista kognitiivisena prosessina, joka koostuu työntekijän havainnoista ympäristöstään ja käyttäytymismallien valikoimisesta. Havainnoinnin yhteydessä tapahtuu tiedon valintaa, organisointia ja tulkintaa aiempien kokemusten pohjalta. Myös sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet, tarpeet ja kannusteet, vaikuttavat työntekijän havaitsemisprosessiin. Tehtyjen havaintojen pohjalta työntekijälle muodostuu odotuksia toimintansa mahdollisista tuloksista ja seurauksista. (Ruohotie 1983, 64.)

Vroomin (1975, 187-189) mukaan ihmisen käyttäytymiseen vaikuttaa preferenssien lisäksi myös se, miten mahdollisena hän pitää toivomaansa tulosta. Ihmisen käyttäytyminen on eri voimakenttien tulosta. Pyrkimys jonkin tehtävän suorittamiseen on valenssin ja toteutumisen mahdollisuuden funktio. Valenssilla tarkoitetaan työntekijän affektiivista suhtautumista erilaisiin työn tuloksiin. Suhtautuminen voi olla positiivista tai negatiivista riippuen siitä, pitääkö työntekijä työn tulosta tavoittelemisen arvoisena vai ei. (Vroom 1967, 15.)

Vaikka Vroomin odotusarvoteoria onkin varsin laajalti hyväksytty motivaatio- ja käyttäytymisteoria lähinnä organisaatiotutkijoiden keskuudessa, ovat useimmat tutkimukset kuitenkin pyrkineet testaamaan vain tiettyjä teorian osia, eivät koko teoriaa. Siksi koko teorian ennustevaliditeetti on tuntematon. (Ruohotie 1983, 78, 82.) Teorian kuvaus työntekijän päätöksentekoprosessista on varsin monimutkainen, eikä se myöskään pyri kuvaamaan, miksi tietyt tulokset ovat työntekijälle tärkeitä, so. mitä tarpeita tai arvoja työntekijällä on. (Arnold et al. 1991, 178-179.)

#### 4.2.4 Locken diskrepanssiteoria

Locken (1970, 485) mukaan arvo-käsitettä (value) on eri teorioissa käytetty epäjohdonmukaisesti, ja termejä odotus (expectancy) ja tarve (need) on käytetty sen synonyymeina (Pöyhönen 1975, 10). Arvo eroaa tarpeesta siten, että ihminen pyrkii toiminnallaan tavoittelemaan arvoa, yrittää säilyttää sen tai pitää sitä itselleen hyödyllisenä. Ihminen on ainakin jossain määrin tietoinen arvostaan, kohteesta, jota tavoittelee. Arvot ohjaavat

käyttäytymistä, ja tarpeet antavat toiminnalle suunnan. (Pöyhönen 1975, 10, 128.)

Locken teorian mukaan ihminen pyrkii työssään ennen kaikkea tavoitteisiin, eikä niinkään vain tyydyttämään välittömät tarpeensa (Locke 1970, 486). Locke (Pöyhönen 1975, 36) jakaa arvot kahteen luokkaan:

*1. Työn tekemiseen liittyvät arvot*

- työn kiinnostavuus
- halu menestyä työssä ja saavuttaa tavoitteet
- halu kehittää taitoja ja kykyjä
- halu työskennellä omaehtoisesti
- työn haasteellisuus

*2. Ulkoiset palkinnot*

- palkka
- yleneminen
- uudet työtehtävät
- kiitos, tunnustus

Locke kuvaa ihmisen toimintaa neljän osavaiheen avulla. Ihminen tarvitsee toimintansa pohjaksi *havaintoja*, joista hän tekee tulkintoja. Hän tekee *arvion* ympäristössään havaitsemiensa piirteiden ja omien arvojensa vastaavuudesta, diskrepanssista saavutusten ja vaatimusten välillä. Arvioinnin tuloksen hän kokee *emootioina*, jotka sisältävät toimintatendenssejä (kohteen lähestyminen tai välttäminen). Emootiot johtavat tietoiseen *toiminnan säätelyyn*. Locken mielestä ihmiset pyrkivät tavoitteisiin, eivät niinkään välittömään mielihyvään. (Locke 1970, 135-138.) Työtyytyväisyys tarkoittaa koetun saavutustason ja vaatimustason välistä suhdetta. Locke korostaa, että työtyytyväisyyden syyt eivät ole vain työssä tai työntekijässä vaan näiden välisessä suhteessa. Ihminen arvostaa joitakin asioita enemmän kuin toisia, ja tärkeämmän arvon saavuttaminen tuottaa enemmän tyytyväisyyttä kuin vähemmän tärkeän arvon saavuttaminen. (Pöyhönen 1975, 27-28.)

Pöyhönen (1975, 10) pitää Locken työtyytyväisyysteoriaa perusteellisempänä ja kattavampana kuin muita teorioita. Muita teorioita voisi hänen mukaansa pitää jopa Locken teoriaa täsmentävinä erikoistapauksina tai virheellisinä yleistyksinä.

Pöyhönen on mielestäni osin oikeassa kritisoidessaan työtyytyväisyysteorioita. Herzbergin käsitys työntekijöiden jakautumisesta toimeentuloetsijöihin ja motiivin etsijöihin

tuntuu sopivan opiskelutulkkien ammattikuntaan, joiden toimeentulo ei ole kovin hyvin turvattu. Locke jakaa työntekoon liittyvät arvot kahteen luokkaan hieman samaan tapaan kuin Herzberg tyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä aiheuttavat tekijät, mutta esim. Maslowin tarvehierarkia erittelee mielestäni tarkemmin niitä erityyppisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän tyytyväisyyteen. Locken kuvaus tyytyväisyyden syntymisestä prosessina selventää ja täydentää aiempia teorioita, mutta hänen luettelemiensa arvojen joukossa ei ole huomioitu työntöön sosiaalista puolta, työpaikan ihmissuhteiden merkitystä työntekijälle.

#### 4.2.5 Työtyytyväisyystutkimuksen arviointia

Viittomakielentulkkien työtä on tutkittu koko maailmassa hyvin vähän, joten tulkkien työtyytyväisyydestä ei ole olemassa tutkittua tietoa. Opetusalan henkilöstöä tutkittiin jonkin verran 1990-luvun alussa, mutta viime vuosilta löytyy lähinnä hoitoalan henkilöstön työtyytyväisyystutkimusta. Kotimaisista tutkijoista Pöyhönen on pitkään selvittänyt työtyytyväisyyden käsitettä. Hänen mielestään (1987, 130) työtyytyväisyystutkimuksessa on käytetty varsin kapeaa lähestymistapaa. Oman tutkimustyönsä pohjalta hän luettelee kymmenen työtyytyväisyyden osa-aluetta ja tarkastelutapaa, joiden hän toivoisi tulevan paremmin huomioon otetuiksi tutkimuksen teossa:

*1. Työympäristöstä tai työtehtävästä aiheutuvat tyytyväisyys.* Työtehtävä ja sen ulkoiset piirteet vaikuttavat työntekijän tyytyväisyyteen laadullisesti eri tavalla. Tätä näkemystä edustaa Herzbergin kahden faktorin teoria (ks. tarkemmin kappale 4.4.2). (Pöyhönen 1987, 130-131.)

*2. Työn seurauksista tai sen tekemisestä aiheutuva tyytyväisyys.* Työn tulosten ja ulkoisten palkkioiden vaikutukseen työtyytyväisyyden muodostumisessa on kiinnitetty suhteettoman paljon huomiota. Työntekijä kokee tyydytystä myös voidessaan käyttää itseään mielekkääseen työhön, voidessaan vaikuttaa ja saada muutoksia aikaan ympäristössään. Työtyytyväisyys on korkeampi niillä työntekijöillä, jotka pitävät työtään psyykkisesti keskiraskaana, kuin työnsä psyykkisesti kevyeksi kokevilla. (Pöyhönen 1987, 131.)

3. *Keinotekoisten tai aitojen tarpeiden tyydyttymisestä aiheutuva tyytyväisyys.* Locken (1969) mukaan irrationaalisten ja "elämän vastaisten" tavoitteiden saavuttaminen ei tuota samanlaista tyytyväisyyttä kuin rationaalisten arvojen ja ihmisen todellisten etujen mukaisten tavoitteiden saavuttaminen. (Pöyhönen 1987, 132.)

4. *Tyytyväisyyden sietotaso tai vaatimustaso.* Näyttää mahdolliselta, että tietyt työn piirteet aiheuttavat tyytymättömyyttä vasta sietotason alapuolella (palkka, työn ruumiillinen raskaus), mutta tietyt työn piirteet jo vaatimustason alapuolella (työn vaihtelevuus ja vapaus). Sietotaso on todennäköisesti kohtalaisen pysyvä ominaisuus, kun taas vaatimustaso on vaihteluille altis. Tyytymättömyys näyttää yleensä vähentyvän iän mukana, ja vaatimustason lasku olisikin yksi selitys tälle ilmiölle. (Pöyhönen 1987, 132.)

5. *Työtyytyväisyys tyytymisenä tai tyydytyksenä.* Työtyytyväisyyden kokemisessa on määrällisten erojen lisäksi todennäköisesti myös laadullisia eroja. Heikinheimo, Heikinheimo, Lehtinen ja Reunala (1972) erottavat toisistaan pakon edessä tyytymisen ja todellisen tyytyväisyyden. Pöyhönen näkee työtyytyväisyyden ja työn ilon olevan laadullisesti erilaisia. (Pöyhönen 1974, 133.)

6. *Passiivinen tai aktiivinen tyytymättömyys.* Työntekijän tyytymättömyys on työuran alkuaikoina erilaista kuin myöhemmin. Aktiivisen työtytymättömyyden vaiheessa työntekijä haluaa muuttaa työn olosuhteita saavuttaakseen paremmin tavoitteensa. Tyytymättömyydestä voi kuitenkin kehittyä passiivinen, yleinen ja epämääräinen tyytymättömyys, joka kuvastaa työntekijän avuttomuutta ja hämmennystä. Passiivisella tyytymättömyydellä ei ole selvää kohdetta tai sen kohde vaihtelee. Jos työyhteisö osaa suhtautua aktiivisesti tyytymättömään työntekijään oikealla tavalla, hänestä voi tulla erittäin hyvä työntekijä. Passiivisesti tyytymätön työntekijä taas levittää ärtymystä ja työhaluttomuutta koko yhteisöön. (Pöyhönen 1987, 133-134.)

7. *Jatkuva tai ajoittainen tyytymättömyys.* Tyytymättömyys ei aina ole ulkosyntyistä, vaan sillä voi myös olla yhteys työntekijän yksilöllisiin piirteisiin. Jotkut työntekijät voivat olla kyltymättömiä vaatimuksissaan. Aggressiivinen työntekijä saa tyydytystä purkaessaan vihamielisyyttään tyytymättömyyttä ilmaisemalla. (Pöyhönen 1987, 134.)

8. *Haitallinen tai tarkoituksenmukainen tyytymättömyys ja tyytyväisyys.* Tyytymättömyyden tarkoituksenmukaisuus riippuu siitä, miten osuvasti tyytymättömyyden kohde on tunnistettu ja miten tietoisesti tunne pystytään kanavoimaan toimintaan kohteen poistamiseksi. Näennäinen työtyytyväisyys saattaa olla haitaksi työyhteisölle. Epäkohdista vaikeneminen luo liian myönteisen kuvan työyhteisön tilasta ja estää näin yhteisön kehittämisen. (Pöyhönen 1987, 135.)

9. *Tilannetta ennakoiva tai tilanteesta syntyvä tyytymättömyys.* Tyytymättömyys voi palvella työntekijän psykologista suojautumista. Itsensä toteuttavat kielteiset ennusteet ja syntipukkiajattelu siirtävät työntekijän sisäiset ongelmat ympäristöön ja auttavat häntä kokemaan psyykkistä tasapainoa. (Pöyhönen 1987, 135-136.)

10. *Piilevä tai näkyvä tyytymättömyys.* Ilmaistu työtyytyväisyys antaa yleensä positii-visemmän kuvan työntekijöiden kokemasta tyytyväisyyden asteesta kuin mitä se todellisuudessa on. Epäsuoralla kysymyksenasettelulla saadaan realistisempi kuva työntekijöiden asenteista työtä kohtaan. (Pöyhönen 1987, 136-137.)

Juuti (1988) on tutkinut mm. eri tyyppisissä ammateissa toimivien suomalaisten työssä viihtymistä. Tutkimus toteutettiin kyselynä, johon vastanneiden määrä oli 1 041 henkeä. Vastanneista n. 60 % viihtyi työssään hyvin tai erittäin hyvin ja n. 5 % huonosti tai erittäin huonosti. Parhaiten työssään viihtyivät johtajat, yrittäjät ja asiantuntijat. Heikoimmin viihtyivät työntekijät, osastopäälliköt ja työnjohtajat. Miesten ja naisten työssä viihtymiselle ei löytynyt eroa, mutta yli 35-vuotiaat viihtyivät jonkin verran paremmin kuin alle 35-vuotiaat. Turvallisuuden ja liittymisen tarpeet tyydyttyivät melko hyvin noin kahdella kolmasosalla. Itsensä toteuttamisen ja kehittämisen mahdollisuudet olivat hyvät noin kolmasosalla. Oman ammattiryhmän tunti työpaikalla arvostetuksi vain noin viidesosa. Alle 25-vuotiaat kokivat itsensä muita ikäryhmiä turvattomammiksi ja voivat kehittää itseään työssä vähemmän kuin vanhemmat ikäluokat. Kaiken kaikkiaan Maslowin tarvehierarkian alemman tason tarpeet näyttivät tulevan paremmin tyydytetyiksi. Tyytyväisyys työssä kohdistui eniten työn suomaan taloudelliseen turvallisuuteen sekä työpaikan ihmissuhteisiin. Tyytymättömyys kohdistui korkeammille tarvetasoille sekä työstä saatuun korvaukseen. Miehet olivat palkkaukseen tyytyväisempiä kuin naiset ja nuoret tyytymättömämpiä kuin vanhemmat. (Juuti 1988.)

Voutilainen (1982, 86) on tutkinut opettajan työtyytyväisyyttä. Hän on löytänyt kuusi faktoria selittämään työtyytyväisyyden muodostumista: työn arvostus, opettajien keskinäiset suhteet, työn ajoitus, työn vaativuus, itsensä toteuttaminen ja kehittäminen sekä taloudellinen turvallisuus.

Lehtomäki ja Lensu (1988) ovat tutkineet luokanopettajien työtyytyväisyyttä ja sen yhteyttä opintomenestykseen ja -tyytyväisyyteen. He määrittelevät työtyytyväisyyden "luokanopettajan subjektiivisena, affektiivisena suhtautumisena ammattiinsa suhteessa hänen sille asettamiinsa odotuksiin" ja pohjaavat tutkimuksensa Herzbergin kaksifaktoriteoriaan. Tutkimuksessa löytyi yhteensä kahdeksan faktoria: itsensä toteuttaminen ja palautteen saaminen, luokkailmasto, kasvatustietoisuus, ammatissapysymishalukkuus, työn järjestelyt ja vastuullisuus, oppilailta saatu arvonanto, opettajien välinen yhteistyö ja arvostus sekä kontaktikyvykyys.

Mannisen (1989) tulokset tukevat Herzbergin kaksifaktoriteoriaa. Työtyytyväisyyttä selittävät hänen mukaansa neljä faktoria: työn kokeminen, ammatissapysymishalukkuus, työn ulkoiset tekijät sekä työympäristö. Näistä kaksi ensimmäistä kuuluvat Herzbergin motivaatiofaktoreihin ja kaksi jälkimmäistä hygieniafaktoreihin. Mannisen mukaan myös iän karttuminen lisää ammatissapysymishalukkuutta. Opettajan ammatin varjopuoliksi nousivat palkkaus, yleinen mielipide (l. roolipaine) sekä palautteen saaminen. Pohdinnassa Manninen toteaa, että Herzbergin teoria sopii myös opettajan ammatin tutkimukseen ja että opettajat ovat ns. motivaation etsijöitä, joille työ itsessään on tärkeä motivaation lähde.

Kinnunen, Parkatti ja Rasku (1992) ovat selvittäneet ikääntyvien opettajien työhön liittyviä tuntemuksia. Kohderyhmänä oli sekä peruskoulun, lukion että ammattioppilaitosten 45-59 -vuotiaita opettajia. Vastaajien yleinen työtyytyväisyys sai keskiarvon 4.0 asteikolla 1-5. Myös opettajien sisäinen työmotivaatio (missä määrin hyvin tehty työ tuottaa tyydytystä) oli varsin korkea, 4.0. Työtyytyväisyyden arvioitiin vähenevän ja stressi- sekä burn out -oireiden lisääntyneen iän myötä (Kinnunen et al. 1992, 25-26, 28-31), vaikka yleisesti tutkimuksissa onkin todettu työtyytyväisyyden päinvastoin lisääntyvän työntekijän ikääntyessä. Tätä on selitetty mm. työhön tyytymättömimpien



karsiutumisella ajan myötä, odotusten muuttumisella realistisemmiksi sekä työntekijän tiedollisten rakenteiden muuttumisella. (Kinnunen & Parkatti 1993, 7.)

Kaisvuon tutkimuksessa (1991) ammatillisten oppilaitosten opettajat arvioivat kokonais-työtyytyväisyytensä asteikolla 1 - 6, erittäin tyytymätön - erittäin tyytyväinen. Vastaus-ten keskiarvoksi tuli 4.61 hajonnan ollessa 0.76. (Kaisvu 1991, 110, 188.)

## 5. TUTKIMUKSEN VIITEKEHYS JA ONGELMAT

Koska työtyytyväisyyttä käsittelevät teoriat lähestyvät sitä kovin erilaisista näkökulmista, tätä tutkimusta varten luotiin oma viitekehys. Yksikään aiemmin esitetyistä teorioista ei mielestäni kuvannut riittävän monipuolisesti työtyytyväisyyden muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä, jotta niitä olisi voinut käyttää sellaisenaan opiskelutulkin työn tutkimiseen. Aluksi kokosin yhteen Maslowin, Herzbergin, Alderferin, Vroomin ja Locken teorioissaan mainitsemat, työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät. Locken (1970) teoriaa lähtökohtana käyttäen ja opiskelutulkin työstä saamani kokemuksen mukaan täydensin listaa ja järjestelin tekijät yläotsikoiden alle. Näin syntyi viitekehukseen työtyytyväisyyden osa-alueiden kuusikohtainen kuvaus (ongelma 4) sekä alustava runko kyselykaavakkeen työtyytyväisyyttä mittaavaa osiota varten. Jotta tietäisimme, keitä opiskelutulkkina toimivat ihmiset ovat, oli tarpeen selvittää heidän taustaansa: ikää, koulutusta, työkokemusta (ongelma 1). Syyt siihen, miksi he olivat alunperin valinneet opiskelutulkin työn (ongelma 2), antavat myös osviittaa siitä, mitä he työstään haluavat ja mitä työssä arvostavat. Jotta ymmärtäisimme, millaisesta työstä on kysymys, kyselyssä tiedusteltiin myös työn sisältöön ja työsuhteeseen liittyviä seikkoja (ongelma 3). Lopuksi halusin tietää, millaisia kehittämistarpeita tulkeilla oli työnsä suhteen (ongelma 5). Tutkimuksen viitekehys on esitetty taulukossa 4.

Tutkimuksen tarkoituksena on siis selvittää vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Ongelma 1. Millainen on opiskelutulkkina toimivan tausta?

Ongelma 2. Mitkä ovat opiskelutulkin työn valintaperusteet?

Ongelma 3. Millaiset ovat opiskelutulkkien työolosuhteet ja työsuhteen ehdot?

Ongelma 4. Millainen on opiskelutulkkien työtyytyväisyys?

4.1. Mihin työnsä piirteisiin opiskelutulkit ovat tyytyväisiä?

4.2. Mihin työnsä piirteisiin opiskelutulkit ovat tyytymättömiä?

Ongelma 5. Millaisia ehdotuksia opiskelutulkeilla on opiskelutulkin työn kehittämiseksi?

TAULUKKO 4. Tutkimuksen viitekehys

| OPISKELUTULKKI JA<br>HÄNEN TYÖNSÄ   | OPISKELUTULKIN<br>TYÖTYTYVÄISYYS   | OPISKELU-<br>TULKIN TYÖN<br>KEHITTÄMINEN                                |
|---|--|---|
| <p><b>Työntekijän tausta</b><br/>(ongelma 1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- koulutus</li> <li>- työkokemus</li> </ul> <p><b>Opiskelutulkin työn<br/>valintaperusteet</b><br/>(ongelma 2)</p> <p><b>Opiskelutulkin työn ja<br/>työsuhteen ominaisuudet</b><br/>(ongelma 3)</p> | <p><b>Työtyytyväisyys</b><br/>(ongelma 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kokonaistyötyytyväisyys</li> <li>- tyytyväisyys työn eri<br/>piirteisiin osa-alueittain:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. työn sisältö</li> <li>2. ammatti-identiteetti</li> <li>3. työpaikan ihmissuhteet</li> <li>4. työn arvostus ja palkitsevuus</li> <li>5. työn fyysiset ominaisuudet</li> <li>6. työsuhde</li> </ol> | <p><b>Opiskelutulkin työn<br/>kehittämistarpeet</b><br/>(ongelma 5)</p> |

## 6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Koehenkilöiden valinta

Tutkimuksen koehenkilöinä olivat keväällä 1990 säännöllisesti koko- tai osapäiväisenä opiskelutulkkina toimivat henkilöt. Heitä oli Kuurojen liiton tulkkitoiminnan tietojen mukaan 43. Koska opiskelutulkkien työnantajakysymys oli joidenkin kohdalla epäselvä ja maksajatahot olivat erilaisia, ei kaikenkattavaa tilastoa opiskelutulkkien määristä ollut muualtakaan saatavilla. Kokemuksen mukaan kuitenkin lähes kaikki tulkin välityksellä opiskelevat kuurot ja heidän tulkkinsa ovat Kuurojen liiton opintotulkkiyhdistyksen tiedossa.

Koska kohderyhmä oli näin pieni, tuli kyselystä kokonaistutkimus. Kyselykaavake (liite 2) lähetettiin 42 tulkille (yksi opiskelutulkeista oli tutkimuksen tekijä) huhtikuussa 1990. Niistä palautui 31 ja karhuamisen jälkeen vielä 10 lisää. Vastausprosentiksi tuli siis 98 % vain yhden vastauksen jäädessä puuttumaan. Yhdestä vastauksesta puuttui kaavakkeen ensimmäinen sivu, jolla kysyttiin vastaajan taustatietoja. Vastauksista kävi ilmi, että opiskelutulkkien ammattikunta on kovin naisvaltainen. Vastanneista 41 tulkista vain kaksi oli miehiä (yhden vastaus puuttui). Keski-ikä oli 26,5 vuotta, nuorimman vastanneen ollessa 21-vuotias ja vanhimman 50. Vastanneista 83 % oli alle 30-vuotiaita, ja siviilisäädyltään naimattomia oli puolet.

### 6.2 Muuttujat ja niiden mittaaminen

Mittari laadittiin tätä tutkimusta varten vastaamaan opiskelutulkin työtä mahdollisimman kattavasti. Taustaosaan sekä opiskelutulkin työtä kuvaavaan osaan koottiin tulkin työn kannalta tärkeitä tietoja. Työtyytyväisyyttä mittaavaan osioon muuttujat laadittiin viitekehyksen osa-alueista operationaalistaen (katso liite 4). Apuna käytettiin myös mm. Voutilaisen (1982) ja Keskisen (1985) mittareita. Kyselykaavake esiteltiin kahdella viittomakielentulkilla, joilla on vankka kokemus opiskelutulkin työstä, mutta jotka eivät sinä vuonna toimineet opiskelutulkkeina. Saadun palautteen pohjalta kyselykaavake sai lopullisen muotonsa.

Muuttujaluettelo on liitteenä 3. Muuttujat x1-x5 ja x7-x9 käsittelevät vastaajan taustatietoja. Vastaajan työtä opiskelutulkkina kuvaavat muuttujat x10-x33. Muuttujat x34-x54 mittaavat opiskelutulkin työn valintaperusteita Likert-tyyppisellä asteikolla 1 - 4 (vaikuttaa erittäin paljon - ei vaikuta ollenkaan). Näistä pyydettiin myös valitsemaan eniten työn valintaan vaikuttanut tekijä.

Muuttujat x6 ja x55-x119 mittaavat vastaajien työtyytyväisyyden astetta asteikolla 1 - 4 (erittäin tyytyväinen - erittäin tyytymätön). Näitä viitekehysten pohjalta laadittuja työtyytyväisyysmuuttujia oli yhteensä 70: työn sisältöön liittyviä muuttujia oli 10, ammatti-identiteettiin 13, työpaikan ihmissuhteisiin 19, työn arvostukseen 10 sekä työn fyysisiin ominaisuuksiin ja työsuhteeseen liittyviä muuttujia 9 kumpaakin. Lisäksi tiedusteltiin kokonaistyötyytyväisyyden astetta.

Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan kolme tärkeintä muuttujaa, jotka saavat hänet viihtymään työssään sekä kolme tärkeintä muuttujaa, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä työhön. Muuttujat x120-x122 liittyvät ammatti-identiteettiin: ne selvittävät käsitystä omasta työstä ja siinä selviytymisestä (asteikko 1 - 4 täysin samaa mieltä - täysin eri mieltä). Lopuksi muuttuja x142 mittasi kokonaistyötyytyväisyyttä.

Muuttujat x123-x141 mittaavat käsityksiä opiskelutulkin työn kehittämistarpeista. Asteikko vaihteli 1 - 4 (korjaustarve erittäin kiireellinen - ei tarvetta muutokseen). Vastaajia pyydettiin myös valitsemaan kolme kaikkein kiireellisintä kehittämistarvetta. Avoina kysymyksenä tiedusteltiin työperäisten vaivojen esiintymisestä.

### 6.3 Tilastolliset analyysimenetelmät

Kyselystä saatu vastausaineisto käsiteltiin itsenäiskäyttönä Jyväskylän yliopiston laskentakeskuksessa SPSSX-ohjelmiston avulla. Aineistosta laskettiin frekvenssi- ja prosenttijakaumia sekä keski- ja hajontalukuja. Riippuvuuksia ei koehenkilömäärän vähäisyyden ja joidenkin muuttujien kohdalla vähäisen hajonnan vuoksi laskettu. Työtyytyväisyyttä mittaavien muuttujien ryhmittymistä osa-alueisiin tarkasteltiin faktorianalyysin avulla. Koehenkilöiden vähäisyyden vuoksi faktorianalyysia voidaan pitää vain suuntaa antavana, mutta käsitteellisen validiteetin todentamiseksi se kuitenkin tehtiin. Mittauksen luo-

tettavuutta selvitettiin Cronbachin alfa-kertoimen ja oman päättelyn avulla. Seuraavassa taulukossa 5 esitetään käytetyt analyysimenetelmät ongelmittain.

TAULUKKO 5. Tutkimuksessa käytetyt analyysimenetelmät ongelmittain

| ONGELMA<br>-----   | KÄYTETTY<br>ANALYYSIMENETELMÄ<br>-----                          |
|--|---|
| <b>Ongelma 1.</b> Millainen on opiskelutulkki-<br>na toimivan tausta?  | frekvenssijakaumat<br>keskiarvot                                |
| <b>Ongelma 2.</b> Mitkä ovat olleet opiskelu-<br>tulkin työn valintaperusteet?                               | frekvenssijakaumat<br>keskiarvot<br>faktorianalyysi             |
| <b>Ongelma 3.</b> Millaiset ovat opiskelutulk-<br>kien työolosuhteet ja työsuhteen ehdot?                    | frekvenssijakaumat<br>keskiarvot                                |
| <b>Ongelma 4.</b> Mihin työnsä piirteisiin opis-<br>kelutulkit ovat tyytyväisiä ja mihin tyy-<br>tymättömiä? | frekvenssijakaumat<br>keskiarvot<br>hajonnat<br>faktorianalyysi |
| <b>Ongelma 5.</b> Millaisia ehdotuksia opiske-<br>lutulkeilla on opiskelutulkin työn kehittä-<br>miseksi?    | frekvenssijakaumat<br>keskiarvot<br>hajonnat                    |

#### 6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuus voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen luotettavuuteen. Sisäinen luotettavuus tarkoittaa miten oikeita ja luotettavia tietoja koehenkilöiltä saadaan. Silloin tarkasteltavina ovat sekä tutkimuksen reliabiliteetti että valideetti. *Ulkoisessa luotettavuudessa* on kysymys otannan edustavuudesta ja siten tulosten yleistettävyydestä. (Valkonen 1981, 77-78.) Tämän tutkimuksen ulkoisesta luotettavuudesta ei ole epäilyksiä. Koska tämä oli kokonaistutkimus, jonka vastausprosentti oli hyvin korkea (98 %),

otokseen liittyvää reliabiliteetin laskua ei juuri ole esiintynyt. Vastaamatta jääneitä kysymyksiä oli jonkin verran. Yhdestä vastauspaperista puuttui ensimmäinen sivu, jonka etupuolella oli saatekirje ja takapuolella kysyttiin taustatietoja. Vastaaja on joko luullut repäisevänsä irti vastausten kannalta tarpeettoman sivun tai hän on halunnut salata taustatietonsa, joiden perusteella tutkija olisi voinut tunnistaa hänet. Tavallisimmista tulkkaujärjestelyistä poikkeavissa oloissa työskentelevien (useita kuuroja opiskelijoita eri linjoilla, usein vaihtuva lukujärjestys, tms.) oli ollut osittain vaikea vastata instruktioon mukaisesti. Se aiheutti jonkin verran puuttuvia vastauksia ja ns. epäselviä vastauksia, joista osan luin puuttuvaksi vastaukseksi ja osan koodasin siten, kuin itse katsoin parhaiten vastaavan vastaajan kuvaamaa tilannetta. Pari vastaajaa jäi myös kaipaamaan en osaa sanoa -vaihtoehtoa työtyytyväisyyttä mittaavissa osioissa. Yksittäisten muuttujien osalta puuttuvia vastauksia oli enimmäkseen korkeintaan kaksi, vain muutamassa muuttujassa niitä oli 3 tai 4. Kysymys tyytyväisyydestä jatko-opintoihin (x61) oli monille vaikea, sillä kahdeksan vastaajaa ei ollut osannut lainkaan vastata. Jatko-opintomahdollisuuksien ilmeinen puuttuminen hankaloitti vastaamista oikeaan kysymykseen: oli vaikea erottaa kysymystä "oletko tyytyväinen tähän työsi ominaisuuteen" kysymyksestä "onko työssäsi tätä ominaisuutta". Sama koski varmasti joitain muitakin muuttujia, kuten esim. etenemismahdollisuudet (x56) tai sairasaajan korvaus (x103).

*Sisäinen luotettavuus.* Reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Kontrollikysymysten teko olisi kohottanut mittauksen reliabiliteettia. Mittarista tuli kuitenkin laajuudessaan niin työläs vastata, että kontrollikysymysten lisääminen ei ollut mahdollista. Vastaajan väsyminen lisää vastausten sattumanvaraisuutta ja siten alentaa reliabiliteettia. Jotkut kysymyksistä tosin mittasivat hyvin lähellä toisiaan olevia työtyytyväisyyden osa-alueita. Vastausten jakaumat tuntuivat varsin loogisilta, eikä esim. eri tahoilta koetun arvostuksen suhteen tullut silmiinpistävä poikkeuksellisia jakaumia. Tällä perusteella voi päätellä, että mittauksen reliabiliteetti olisi kohtalainen.

Asennemittareiden reliabiliteetti on ymmärrettävästi heikompi kuin selkeitä faktoja (ikä, sukupuoli, kouluarvosanat) tiedustelevien mittareiden. Yksi vastaajista kirjoitti kyselykaavakkeen loppuun, että kysymyksissä tuli esille monta seikkaa, joita hän ei ole tullut aiemmin ajatelleeksi. Kysytyjen asioiden outous voi aiheuttaa vääristymää vastauksissa. Toisaalta voidaan ajatella, että mittari on kyennyt mittaamaan tutkittavaa kohdetta (työ-

tyytyväisyyttä) kattavammin (validimmin) kuin esim. miten vastaajan koulutuksessa sitä on käsitelty.

Jotkut vastaajat kertoivat kyselykaavakkeen lopussa, että kysely sisälsi sellaisia näkökohtia opiskelutulkin työhön, joita he eivät olleet tulleet aikaisemmin ajatelleeksi. Kysyttävien asioiden outous on saattanut vaikuttaa vastausten luotettavuuteen. Toisaalta myös silloin kun kysymykset koskevat hyvin tuttuja, paljon keskusteltuja asioita, vastauksissa saattaa näkyä alan yleinen mielipide tai vastaaja saattaa vastata sen mukaisesti, mitä uskoo häneltä odotettavan. Opiskelutulkien työn luonne eri oppilaitoksissa ja työsuhteen ominaisuudet ovat niin heterogeeniset, että on vaikea löytää termistöä, joka olisi kaikille yhteinen. Tämä vähentää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. Kyselykaavakkeen testaaminen suuremmalla joukolla olisi ollut paikallaan, mutta koska kyseessä oli kokonaistutkimus, se ei ollut mahdollista. Kysymysten muotoilussa olisi ollut toivomisen varaa, mm. kyselykaavakkeen loppupuolella. Keskittyminen vain esim. työtyytyväisyyteen olisi helpottanut kyselyyn vastaamista ja siten myös mittauksen luotettavuutta. Kyselyn toteuttamisen myöhäinen ajankohta keväällä saattoi vaikuttaa opiskelutulkien arvioihin työtyytyväisyydestään: osa tulkeista oli väsyneitä raskaan työvuoden jälkeen, osa taas oli jo unohtanut talven stressin. Nämä tekijät ovat vaikuttaneet sekä tutkimuksen reliabiliteettiin että validiteettiin. Kyselyn täydentäminen haastatteluilla olisi ollut hyvä lisä tutkimukseen, mutta käytettävissä olevin resurssein se ei ollut mahdollista toteuttaa.

Työtyytyväisyyttä mittaavista muuttujista (x55-x111) laskettiin Cronbachin alfa-kerroin, jonka arvo oli .86. Valkonen (1971, 66) kertoo saaneensa tutkimuksissa, joissa reliabiliteetin kohottamiseen ei ole kiinnitetty erityistä huomiota, .53 - .71 välillä vaihtelevia reliabiliteettikertoimia. Tässä tutkimuksessa reliabiliteetti oli korkeahko tutkimuksen painopisteenä olevassa työtyytyväisyyttä mittaavassa osassa. Se oli huolellisimmin ja kattavimmin valmisteltu, ja tämä näkyi myös reliabiliteetissa.

Faktorianalyysija tehtäessä muuttujia karsittiin alhaisten kommunaliteettien perusteella. Sekä työn valintaan vaikuttavien tekijöiden että työtyytyväisyyttä mittaavien muuttujien faktoreiden rakenne oli varsin selkeä ja ne oli helppo nimetä. Tämä osoittaisi myös faktorien reliabiliteetin olevan melko hyvän.



On syytä muistaa, että työtyytyväisyys on dynaaminen käsite: tyytyväisyyden aste vaihtelee eri ajankohtina. Yksilön kokemus työtyytyväisyyden aste on altis vaihtelulle, varsinkin opiskelutulkin ammatissa, jossa työsuhteen muoto ja jokapäiväisen työnteon ominaisuudet ovat varsin vaihtelevat. Varsin moni vastaajakin korosti kyselykaavakkeen lopussa, että vastaukset koskevat vain senvuotista työsuhdetta, sillä jokainen työsuhde ja jopa jokainen lukujärjestysjakso on erilainen. Joillakin vastaajista työ oli jo jokin aika sitten päättynyt, ja vastauksissa saattaa näkyä etäisyyden luomaa vaikutusta. Siksi tämä tutkimus pystyy mittaamaan opiskelutulkkien työtyytyväisyyttä luotettavasti vain mittausajankohtanaan.

*Validiteetilla* tarkoitetaan mittarin kykyä antaa tietoja siitä asiasta, jota sen on tarkoitus mitata. Tutkimuksen pohjana olevan teorian tulee olla huolellisesti rakennettu ja mittarin tulee vastata teoriaa. Yksi tapa nostaa validiteettia on koota teoria mahdollisimman laajalta ja vahvalta pohjalta ja laatia mittari aiemmin käytettyihin mittareihin nojaten. Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys laadittiin aiemman työtyytyväisyystutkimuksen pohjalta, mielessä pitäen opiskelutulkin työn erityispiirteet. Mittari laadittiin viitekehysten osa-alueita operationaalistaen, käyttäen apuna aiemmin käytettyjä kyselykaavakeita. Ongelmana oli se, että työtyytyväisyystutkimuksia ei ole tehty opiskelutulkeista tai muusta vastaavatyypisistä ammattikunnasta. Siksi aikaisemman tutkimuksen soveltaminen jäi tutkijan oman asiantuntemuksen varaan. Tutkittavan kohteen monimuotoisuus asetti myös omat hankaluutensa mittarin laatimiseen: oli vaikea muotoilla kysymyksiä siten, että ne olisivat sopineet sekä tulkille, joka tulkkaa yhdelle kuuralle yhdessä opetusryhmässä, että tulkille, joka tulkkaa useammalle kuuralle eri opetusryhmissä.

Rakennevaliditeetin todistamiseksi voidaan verrata työtyytyväisyysmuuttujista saatuja faktoreita viitekehysten osa-alueisiin (taulukko 4), ja niissä havaitaan samankaltaisuutta. Tutkimuksen validiteetti näyttää siis siltä osin melko hyvältä. Koska kyseessä oli kokonaistutkimus, jonka vastausprosentti oli 98 %, ei otoksen edustavuudesta ole epäilystä. Kysely tehtiin kuitenkin jo vuonna 1990, minkä jälkeen esim. opiskelutulkkien työnantajakysymykset ovat osin muuttuneet. Keskusteltuani eri opiskelutulkkien kanssa aina 1980-luvulta näihin päiviin asti minulla on kuitenkin käsitys, että opiskelutulkit ovat edelleen työssään tyytyväisiä ja tyytymättömiä suurin piirtein samoihin asioihin kuin

vuonna 1990. Olennaisin ero lienee tulkin suhteessa oppilaitoksen työntekijöihin silloin kun oppilaitos toimii tulkin työnantajana. Yhä suuremmalla osalla opiskelutulkkeja on myös nykyisin ammatillinen tulkkikoulutus, heille tulkin ura on ehkä vielä selkeämmin ammatti kuin vanhan polven asioimistulkeille.

## 7. TULOKSET

### 7.1 Opiskelutulkkien koulutus ja tulkkauskokemus

*Koulutus.* Ylioppilastutkinnon oli suorittanut 29 vastaajaa. Ammatillista koulutusta (viittomakielentulkin ammatillista koulutusta lukuun ottamatta) oli 11 vastanneella. Näistä kahdella (%) oli korkea-asteen koulutus. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Pohjakoulutus (x7)

| KOULUTUS                  | N  | %     |
|---------------------------|----|-------|
| kansakoulu                | 3  | 7,3   |
| perus/keskikoulu          | 5  | 12,2  |
| ylioppilas                | 29 | 70,8  |
| yo + muu                  | 2  | 4,9   |
| perus/keskikoulu<br>+ muu | 1  | 2,4   |
| ei vastausta              | 1  | 2,4   |
| $\Sigma$                  | 41 | 100,0 |

Monet ammatillisen tulkkikoulutuksen saaneet keräsivät työkokemusta juuri opiskelutulkin työstä. Vastanneista heitä oli eniten, 36,6 %. Asioimistulkkikurssin ja yksivuotisen ammatillissivistävän tulkkikoulutuksen oli käynyt miltei yhtä monta tulkkia (24,4 % - 22,0 %). Vailla tulkkikoulutusta oli vain yksi vastaaja. Taulukossa 7 näkyy ristiintaulukoituna opiskelutulkkien ikä ja tulkkikoulutus. Siitä voi huomata, että suurimman ryhmän muodostavat kaksivuotisen ammatillisen tulkkikoulutuksen käyneet 21-25 -vuotiaat (13 tulkkia eli 32,5 % kysymykseen vastanneista).

Viidennes vastaajista oli sitä mieltä, että heidän saamansa tulkkikoulutus vastasi heikosti tai ei vastannut ollenkaan opiskelutulkin työn vaatimuksia. Heistä kolmella oli asioimistulkkikoulutus, neljällä yksivuotinen ja yhdellä opettajakoulutus sekä jatko- ja täydennyskoulutusta. (Ks. taulukko 8.)

TAULUKKO 7. Opiskelutulkkien ikä ja tulkikoulutus (yksi ei vastannut kysymyksiin; x2, x5)

| KOULU-<br>TUS           | IKÄ VUOSINA       |                   |                   |                   |                   |                   | Σ<br>N<br>(%) |
|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------|
|                         | 21-25<br>N<br>(%) | 26-30<br>N<br>(%) | 31-35<br>N<br>(%) | 36-40<br>N<br>(%) | 41-45<br>N<br>(%) | 46-50<br>N<br>(%) |               |
| AS.<br>TULKKI           | 1<br>(2,5)        | 1<br>(2,5)        | 4<br>(10,0)       | 1<br>(2,5)        | 1<br>(2,5)        | 1<br>(2,5)        | 9<br>(22,5)   |
| 1-VUO-<br>TINEN         | 5<br>(12,5)       | 5<br>(12,5)       | -                 | -                 | -                 | -                 | 10<br>(25,0)  |
| 2-VUO-<br>TINEN         | 13<br>(32,5)      | 2<br>(5,0)        | -                 | -                 | -                 | -                 | 15<br>(37,5)  |
| OP.+<br>JATKO-<br>KOUL. | 1<br>(2,5)        | 4<br>(10,0)       | -                 | -                 | -                 | -                 | 5<br>(12,5)   |
| EI<br>KOUL.             | 1<br>(2,5)        | -                 | -                 | -                 | -                 | -                 | 1<br>(2,5)    |
| Σ                       | 21<br>(52,5)      | 12<br>(30,0)      | 4<br>(10,0)       | 1<br>(2,5)        | 1<br>(2,5)        | 1<br>(2,5)        | 40<br>(100)   |

TAULUKKO 8. Tulkikoulutuksen ja opiskelutulkin työn vastaavuus (x6)

| VASTAAVUUS    | N  | %    |
|---------------|----|------|
| hyvin         | 15 | 36,6 |
| kohtalaisesti | 16 | 39,0 |
| heikosti      | 7  | 17,1 |
| ei ollenkaan  | 1  | 2,4  |
| ei vastausta  | 2  | 4,9  |
| Σ             | 41 | 100  |

*Tulkkaukokemus.* Vastanneista vain neljä oli toiminut tulkkina (nimi tulkkiluettelossa) yli 10 vuoden ajan. (Ks. taulukko 9.) Alle viisi vuotta tulkkaukokemusta oli reilusti yli puolella vastanneista (63 %). Opiskelutulkkikokemusta oli vielä vähemmän: yli viiden vuoden työkokemus oli vain neljällä (10 %). Puolella vastanneista oli vain alle kahden vuoden kokemus opiskelutulkkina toimimisesta. Tästä voi päätellä, että opiskelutulkin työ on useimmiten nuoren tulkin väliaikainen ratkaisu eikä vakituista opiskelutulkin ammattikuntaa monipuolisine, syvällisine kokemuksineen pääse syntymään.

TAULUKKO 9. Kokemus viittomakielentulkin ja opiskelutulkin työstä (x9, x16; yksi vastaaja ei ollut tulkkiluettelossa)

| VUOTTA       | KUINKA KAUAN<br>ON OLLUT TULKKILU-<br>ETTELOSSA |       | KUINKA KAUAN ON<br>YHTEENSÄ TOIMINUT<br>OPISKELUTULKKINA |       |
|--------------|---|-------|--|-------|
|              | N   | %     | N  | %     |
| < 13         | 1   | 2,5   | -  | -     |
| < 12         | 3   | 7,3   | -  | -     |
| < 10         | 3   | 7,3   | 1  | 2,4   |
| < 8          | 3   | 7,3   | 1  | 2,4   |
| < 6          | 6   | 14,6  | 4  | 9,8   |
| < 4          | 12  | 29,3  | 13   | 31,7  |
| < 2          | 11  | 26,8  | 22   | 53,7  |
| ei vastausta | 2   | 4,9   | -  | -     |
| $\Sigma$     | 41  | 100,0 | 41   | 100,0 |

## 7.2 Opiskelutulkin työn valintaperusteet

Työn valintaan vaikuttaneita tekijöitä selvitettiin lähinnä kahdelta kannalta: työn sisällöllisen kiinnostavuuden (viittomakieli, tulkkauk, työn haastavuus) ja henkilökohtaisten suhteiden (kuurot ystävät tai omaiset, auttamishalu) näkökulmasta. Lisäksi haluttiin tietää, miten moni valitsee opiskelutulkin työn tietoisena ammatillisena valintana ja miten usein työn valinnan taustalla on "ajautuminen" työhön (tulkkina toimiminen

elämäntapana, ei ole muuta pätevyyttä, ei päässyt itse opiskelemaan haluamalleen alalle).

Työn valintaperusteita tiedusteltiin 20 kysymyksellä, joihin tuli vastata asteikolla 1-4, vaikuttaa erittäin paljon - ei vaikuta ollenkaan. Taulukosta 10 nähdään vastausten frekvenssit. Muuttujat on ryhmitelty siten, että luettelossa ensimmäisenä ovat ne muuttujat, jotka useimmat tulkit olivat kokeneet vaikuttaneen työnsä valintaan. Viittomakielen kiinnostavuus oli ollut selvästi tärkein työn valintaan vaikuttanut tekijä. Jopa 90,2 % vastanneista ilmoitti sen vaikuttaneen työn valintaan paljon tai erittäin paljon. Kiinnostus kieleen ja tulkkausprosessiin sekä työn haastavuus ja mielenkiintoisuus olivat vaikuttaneet varsin monen tulkin päätökseen ryhtyä opiskelutulkiksi. Toisaalta myös 30 tulkkiä oli valinnut työn osittain kokeilun halusta. Työn tilapäisyys oli ollut puolelle tulkeista (51,2 %) mieleen. Tämä vahvistaa osaltaan käsitystä, että opiskelutulkin työn valitsee usein nuori ihminen, joka haluaa vielä miettiä, "mitä tekisi isona", ja aikoo ehkä jatkaa myöhemmin opintojaan tai muuten olla sitoutumatta vakituisen työpaikkaan.

Kolmannes tulkeista on todennut hyvän palkan vaikuttaneen opiskelutulkiksi ryhtymiseen. Hyvä palkka on suhteellinen käsite: palkka voi olla korkea suhteessa viittomakielentulkkien yleiseen palkkatasoon tai suhteessa muiden tarjolla olevien työpaikkojen palkkaukseen. Opiskelutulkin työhön "ajautuminen" ei näytä olleen kovinkaan yleistä. Opiskelupaikan tai muun työpaikan puutteessa työtä teki vain kaksi ja vain kolme oli ryhtynyt opiskelutulkiksi tutun kuuron pyytäessä.

Kun kysyttiin eniten työn valintaan vaikuttanutta syytä, saivat eniten valintoja (6) halu kokeilla opiskelutulkin työtä, tulkkausprosessin ja tulkin työn kokeminen kiinnostavana sekä työn kokeminen haastavana ja vaativana. Viisi valintaa saivat työn ja harrastuksen yhdistäminen ja viittomakielen kokeminen mielenkiintoisena.

TAULUKKO 10. Opiskelutulkin työn valintaan vaikuttaneet tekijät

| MUUTTUJA                                 | VAIKUTTAA<br>PALJON / ERITTÄIN<br>PALJON |        | VAIKUTTAA VÄHÄN<br>/ EI<br>OLLENKAAN |        |
|--|--|--------|--------------------------------------|--------|
|  | N  | %      | N                                    | %      |
| Viittomakieli kiinnostaa (x52)           | 37                                       | (90,2) | 4                                    | ( 9,8) |
| Tulkkausprosessi ja työ kiinnostaa (x45) | 36                                       | (87,8) | 5                                    | (12,2) |
| Mukava, mielenkiintoinen työ (x50)       | 33                                       | (80,5) | 6                                    | (19,5) |
| Osaan viittoa (x38)                      | 32                                       | (78,0) | 9                                    | (22,0) |
| Kokeilunhalu (x35)                       | 30                                       | (73,2) | 11                                   | (26,8) |
| Haastava, vaativa työ (x51)              | 29                                       | (70,7) | 12                                   | (29,3) |
| Leipätyö (x46)                           | 26                                       | (63,4) | 14                                   | (34,1) |
| Tilapäinen työ (x39)                     | 21                                       | (51,2) | 19                                   | (46,3) |
| Sopiva työaika (x40)                     | 19                                       | (46,3) | 22                                   | (53,7) |
| Työ ja harrastus (x47)                   | 19                                       | (46,3) | 22                                   | (53,7) |
| Hyvä palkka (x41)                        | 15                                       | (36,6) | 25                                   | (61,0) |
| Toiveammatti (x34)                       | 14                                       | (34,1) | 27                                   | (65,9) |
| Muu syy (x53)                            | 11                                       | (26,8) | 2                                    | ( 4,9) |
| Ei muuta pätevyyttä (x37)                | 9  | (22,0) | 31                                   | (75,6) |
| Ei halua kokopäivätyötä (x43)            | 5  | (12,2) | 32                                   | (78,0) |
| Kuuroja omaisia (x44)                    | 5  | (12,2) | 35                                   | (85,4) |
| Tapa auttaa kuuroja (x49)                | 4  | ( 9,8) | 37                                   | (90,2) |
| Tuttu kuuro pyysi (x48)                  | 3  | ( 7,3) | 37                                   | (90,2) |
| Ei päässyt opiskelemaan (x36)            | 1  | ( 2,4) | 39                                   | (95,1) |
| Ei löytänyt muuta työtä (x42)            | 1  | ( 2,4) | 39                                   | (95,1) |

Työn valintaperusteista tehtiin faktorianalyysi muodostamaan muuttujille yleisemmän tason yhdistäviä nimittäjiä ja arvioimaan tutkimuksen viitekehysten toimivuutta. Näin pienestä populaatiosta (N = 41) tehdyn faktorianalyysin tuloksiin tulee kuitenkin suhtautua vain suuntaa antavina.

Analyysistä poistettiin muuttuja 53 (muu syy). Sisällöllisesti parhaaksi ratkaisuksi osoitettiin varimax-rotatiolla saatu neljän faktorin malli. Faktorien yhteinen selitysosuus oli 56,1 %. Tarkemmat faktorianalyysit löytyvät liitteestä 5. Opiskelutulkin työn valintaperusteita kuvaavat muuttajat tiivistettiin neljään faktoriin:

- Faktori 1: Työn sisällöllinen kiinnostavuus
- Faktori 2: Suhteet kuurojen yhteisöön
- Faktori 3: Työhön ajautuminen
- Faktori 4: Työn järjestelyjen sopivuus

Faktorille 1 (taulukko 11) latautui työn kiinnostavuuteen ja haastavuuteen liittyviä muuttujia. Lataukset olivat varsin korkeita ja faktorin nimeäminen helppoa. *Työn sisällöllisen kiinnostavuuden faktori* selitti suurimman osan eli 29,2 % kokonaisvarianssista. Tälle faktorille latautuneet muuttujat sijoittuivat taulukossa 10 kärkipäähän, ts. vastaajat ilmoittivat niiden vaikuttaneen paljon opiskelutulkin työn valintaan. Mielenkiintoista on, että faktorille latautui myös muuttuja "Tämä on minulle tapa ansaita leipäni". Samalla kun opiskelutulkki valitsee työnsä nimenomaan sen sisällön - viittomakielen ja tulkkaamisen - vuoksi, hän myös näkee sen ammattinaan ja leipätyönään, eikä pelkkänä mielenkiintoisena harrastuksena.

TAULUKKO 11. Faktori 1: Työn sisällöllinen kiinnostavuus

| Muuttuja |   | Lataus |
|----------|---|--------|
| x50      | Mukava ja mielenkiintoinen työ            | .87    |
| x51      | Haastava ja vaativa työ                   | .76    |
| x52      | Viittomakieli kiinnostaa                  | .63    |
| x45      | Tulkkausprosessi ja tulkin työ kiinnostaa | .49    |
| x34      | Toiveammatti                              | .47    |
| x46      | Leipätyö                                  | .47    |

Faktorille 2 (taulukko 12) latautui muuttujia, jotka kuvasivat tulkin suhdetta kuuroihin ja henkilökohtaista suhdetta kuurojen parissa tehtävään työhön. *Suhteet kuurojen yhteisöön -faktori* selittää 14,2 % kokonaisvarianssista ja lataukset ovat voimakkaita. Viimeinen muuttuja oli faktorin nimeämisen kannalta ongelmallinen, ja se latautuikin melkein



yhtä voimakkaasti myös kolmannelle faktorille. Toisaalta opiskelutulkin työn valinta muun työn puutteessa on varsin luonnollista juuri silloin, kun lähipiirissä on kuuroja tulkin tarvitsijoita. Tälle faktorille latautuneet muuttajat sijoittuivat taulukossa 10 häntäpähän eli ne eivät ole vaikuttaneet kuin harvan opiskelutulkin työn valintaan.

TAULUKKO 12. Faktori 2: Suhteet kuurojen yhteisöön

| Muuttuja |                            | Lataus |
|----------|----------------------------|--------|
| x49      | Sopiva tapa auttaa kuuroja | .95    |
| x48      | Tuttu kuuro pyysi          | .73    |
| x44      | Kuuroja omaisia            | .61    |
| x42      | Ei muuta työtä             | .60    |

*Työhön ajautumisen faktori* selitti 7,2 % kokonaisvarianssista. (Ks. taulukko 13.) Harrastuneisuus latautuu negatiivisesti tälle faktorille. Faktorin nimeäminen oli helppoa, sillä kaikki muuttajat kuvaavat tilannetta, jossa opiskelutulkin työ jää ainoaksi vaihtoehdoksi "paremman puutteessa". Kuten jo edellisen faktorin kohdalla totesin, muuttuja "en löytänyt muutakaan työtä" latautui tällekin faktorille varsin voimakkaasti (.56). Tälle faktorille latautuneet muuttajat eivät myöskään sijoittuneet kovin korkealle työn valintaan vaikuttaneita tekijöitä arvioitaessa (taulukko 10).

TAULUKKO 13. Faktori 3: Työhön ajautuminen

| Muuttuja |                         | Lataus |
|----------|-------------------------|--------|
| X36      | Ei päässyt opiskelemaan | .68    |
| x47      | Työ ja harrastus        | -.65   |
| x37      | Ei muuta pätevyyttä     | .55    |

*Työn järjestelyjen sopivuuden faktori* (taulukko 14 selittää 5,6 % kokonaisvarianssista. Sille latautuneista muuttujista yksikään ei latautunut voimakkaasti millekään muulle faktorille. Muuttajat kuvaavat työajan ja työn tilapäisen luonteen sopivuutta tulkin elämäntilanteessa. Taulukkoa 10 tarkasteltaessa huomataan, että opiskelutulkin (ehkä

osapäiväisen) työajan sopivuus ja työn tilapäinen luonne olivat joillekin tulkeille varsin merkittäviä motiiveja työn valinnassa.

TAULUKKO 14. Faktori 4: Työn järjestelyjen sopivuus

| Muuttuja |                         | Lataus |
|----------|-------------------------|--------|
| X43      | Ei halua kokopäivätyötä | .65    |
| x39      | Työn tilapäinen luonne  | .52    |
| x40      | Sopiva työaika          | .50    |

### 7.3 Opiskelutulkin työ

#### 7.3.1 Työolosuhteet

*Oppilaitokset.* Yleisin oppilaitostyyppi, jossa kuurot opiskelevat tulkin välityksellä, on ammattioppilaitos. Niissä työskenteli kolmasosa vastanneista (34,2 %). Seuraavaksi eniten tulkkeja oli iltalukioissa (6 tulkkia), kansanopistoissa (5 tulkkia) ja yliopistoissa (5 tulkkia). Näiden lukujen perusteella ei pidä tehdä päätelmiä opiskelevien kuurojen lukumääristä, sillä tulkit saattavat olla osapäiväisiä (samalla opiskelijalla vuorottelee useampi tulkki) tai yksi tulkki voi tulkata useammalle opiskelijalle samassa tai eri ryhmässä. (Taulukko 15; Vrt. taulukko 2, jossa tiedot vuodelta 1994.)

TAULUKKO 15. Oppilaitostyyppi (x10)

| OPPILAITOS                         | N  | %     |
|------------------------------------|----|-------|
| ammattioppilaitos                  | 14 | 34,2  |
| iltalukio                          | 6  | 14,6  |
| kansanopisto                       | 5  | 12,2  |
| yliopisto                          | 5  | 12,2  |
| käsi- ja taideteollisuusoppilaitos | 3  | 7,3   |
| muu                                | 3  | 7,3   |
| kauppaoppilaitos                   | 2  | 4,9   |
| sosiaali-alan oppilaitos           | 2  | 4,9   |
| ei vastausta                       | 1  | 2,4   |
| $\Sigma$                           | 41 | 100,0 |

*Maantieteellinen sijoittuminen.* Suurin osa opiskelutulkeista on perinteisesti työskennellyt suuremmissa kaupungeissa: pääkaupunkiseudulla, Turussa, Tampereella ja Oulussa. Kuurot hakeutuvat mielellään opiskelemaan paikkakunnille, joilla asuu kuuroja kavereita. Isommasta kaupungista löytyy myös varmemmin opiskelutulkki. Lähes puolet kyselyyn vastanneista työskenteli Uudenmaan läänissä (20 tulkkia). Oulun läänissä työskenteli 6 ja Turun ja Porin läänissä 5 tulkkia. Kuopion ja Keski-Suomen läänissä työskenteli kummassakin 3 tulkkia. Hämeen, Mikkelin ja Vaasan läänissä työskenteli yksi tulkki ja yksi tulkki jätti vastaamatta kysymykseen.

*Kuurot opiskelijat.* Tavallisin tilanne oli, että kuuroja opiskelijoita oli vain yksi opiskelutulkkia kohti (26 tulkkia). Yhdeksällä tulkilla oli kaksi kuuroa opiskelijaa ja neljällä tulkilla kolme opiskelijaa. Yksi tulkki ilmoitti tulkkaavansa seitsemän opiskelijan ryhmälle. Useimmiten opiskelutulkki työskentelee joka tunnilla samassa opetusryhmässä, mutta joskus hän voi työskennellä kahdessa tai useammassa eri opetusryhmässä eri kuuroille. Tällainen järjestely on mahdollinen vaikkapa ammattioppilaitoksissa, joissa on paljon käytännön harjoittelua sisältäviä työtunteja. Kyselyyn vastanneista yhteensä seitsemän tulkkia (17,1 %) työskenteli useammassa kuin yhdessä opetusryhmässä. (Ks. taulukko 16.)

TAULUKKO 16. Kuurojen opiskelijoiden ja opetusryhmien lukumäärät opiskelutulkkia kohti (x12, x13)

| KUUROJEN<br>LKM | N  | %     | RYHMIEN<br>LKM | N  | %     |
|-----------------|----|-------|----------------|----|-------|
| 1               | 26 | 63,4  | 1              | 33 | 80,6  |
| 2               | 9  | 22,0  | 2              | 3  | 7,3   |
| 3               | 4  | 9,8   | 3              | 1  | 2,4   |
| 7               | 1  | 2,4   | vaihtelee      | 3  | 7,3   |
| ei vastausta    | 1  | 2,4   | ei vastausta   | 1  | 2,4   |
| $\Sigma$        | 41 | 100,0 | $\Sigma$       | 41 | 100,0 |

Kuuroja opiskelijoita oli vastanneilla yhteensä 63, ja heidän ikänsä vaihteli 17 ja 42 vuoden välillä. Keski-ikä oli varsin alhainen: 23 vuotta. Jakaumat ikäryhmittäin näkyvät taulukossa 17.

Tulkeista puolet oli alle 26-vuotiaita ja kuuroista 76 %. Keski-ikänsä kuurot olivat 3,5 vuotta tulkkeja nuorempia.

*Kielet.* Kyselyyn vastanneista tulkeista 65,9 % ilmoitti pääasiassa viittovansa viittomakieltä. Viidennes tulkeista vastasi käyttävänsä viitottua suomea tai ruotsia. Kolme oli valinnut molemmat vaihtoehdot, kenties siksi, että tulkkasi eri kuuroille eri tavoin. Kolme tulkkiä mainitsi käyttävänsä jonkinlaista viittomakielen ja suomen kielen väli-muotoa.

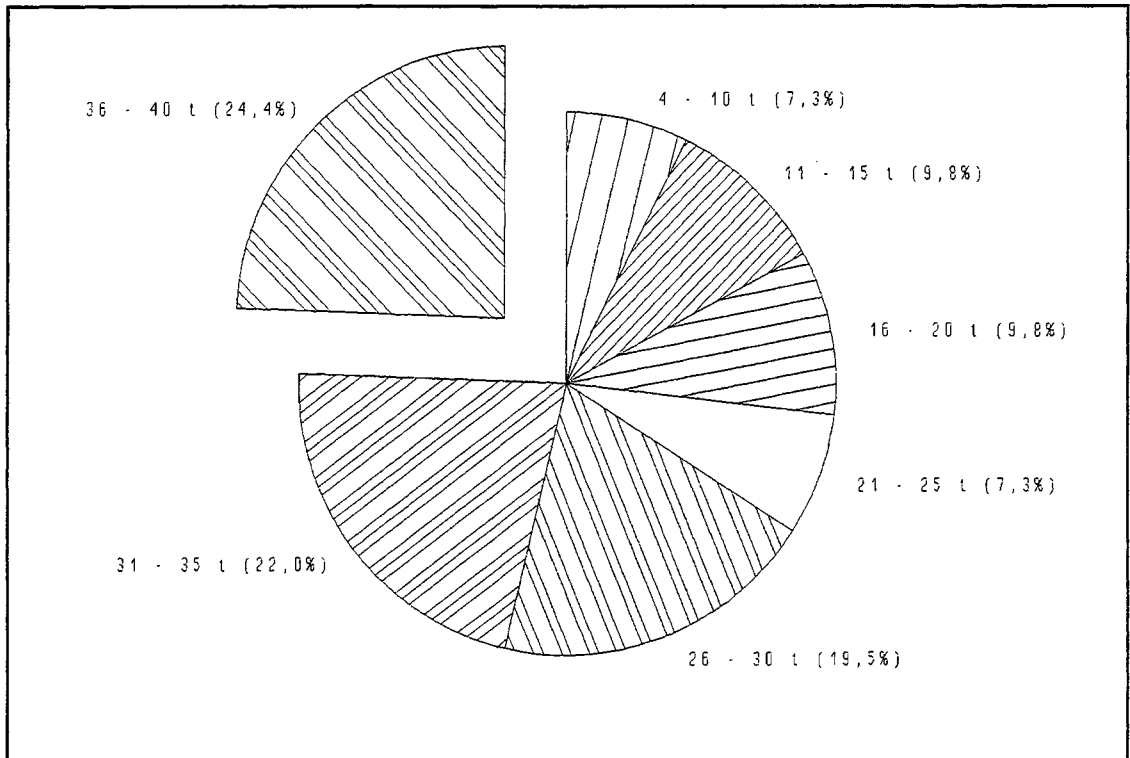
TAULUKKO 17. Kuurojen opiskelijoiden ikä ( $\bar{x} = 23$ ; yksi tulkki ei vastannut)

| IKÄRYHMÄ | N  | %     |
|----------|----|-------|
| - 20     | 31 | 49,2  |
| 21 - 25  | 17 | 27,0  |
| 26 - 30  | 7  | 11,1  |
| 31 - 35  | 3  | 4,8   |
| 36 - 40  | 4  | 6,3   |
| 40 -     | 1  | 1,6   |
| $\Sigma$ | 63 | 100,0 |

### 7.3.2 Opiskelutulkin työsuhde

*Viikottainen tulkkaustuntimäärä.* Keskimääräinen viikottainen tulkkaustuntimäärä vaihteli huomattavasti, 4 ja 40 tunnin välillä. Keskiarvo oli 27 tulkkaustuntia viikossa. (Kuvio 3.) Viittomakielentulkki ammattisäännöstö suosittelee enintään kuusi tulkkaustuntia päivässä työn raskauden vuoksi. Jos työviikko on viisipäiväinen, suositeltava viikkotuntimäärä olisi korkeintaan 30 t/vko. Miltei puolet vastanneista ylitti suosituksen enimmäismäärän ja neljännes teki alle 20 tunnin työviikkoa (esim. iltalukioissa). Tulkattavan tilanteen laatu (luento/käytännön harjoittelu, taukojen määrä ja pituus yms) vaikuttaa paljon siihen, miten pitkään ja miten hyvin tulkki jaksaa työskennellä yhtämittäisesti. Viikotuntimäärä ei aina jakaudu tasaisesti eri viikonpäiville. Opiskelutulkin työ ei myöskään yleensä lopu oppituntien päättyessä, vaan välitunneillakin tarvitaan toisinaan tulkkausta, ja seuraavien tuntien oppisisältöihin tulee perehtyä etukäteen. Kokonaistyömäärä on siis suurempi kuin tulkkaustuntimäärä.

*Työsuhteen kesto.* Opiskelutulkki-kuuro -suhteet näyttävät olevan varsin lyhytaikaisia, sillä 2/3 vastanneista (28 tulkkia) oli työskennellyt samassa työpaikassa alle vuoden. Seitsemän tulkkia oli työskennellyt samassa paikassa korkeintaan 2 vuotta ja viisi tulkkia alle 4 vuotta. Tätä pidempi opiskelutulkkaisuusuhde oli vain yhdellä tulkilla, jopa



KUVIO 1. Tulkkiaustunnit viikossa ( $\bar{x}_{15}$  ;  $\bar{x} = 27,3$  ;  $s = 10,3$  ;  $N = 41$ )

8 vuotta. Työsuhteiden lyhyteen vaikuttaa osaltaan myös se, että kuurot opiskelevat usein keskiasteen oppilaitoksissa, joissa opiskeluaika saattaa olla 1 - 2 vuotta.

*Muut tehtävät.* Muita tehtäviä kuin tulkkaamista ei tulkeilla juuri ollut. Vain kolme tulkkiä ilmoitti tekevänsä muutakin kuin tulkkausta. Yksi toimi satunnaisesti luokkavastustajana, toinen hoiti vähäisiä opetustehtäviä. Kolmas tulkkia ilmoitti kirjoittavansa tärkeämmät kirjalliset työt kuuron viittomisesta suomen kielelle ja tarvittaessa korjailevansa kuuron tuottamaa kirjoitusta. Tämän voidaan katsoa kuuluvan opiskelutulkin tehtäviin tarvittaessa.

*Palkanmaksaja.* Tulkeilta ei kysytty työnantajaa, sillä on usein epäselvää, kuka on tulkin työnantaja. Kun kunta maksaa tulkkipalvelun kuuron henkilön vammaispalveluna, se ei yleensä katso olevansa työnantaja. Kuurot taas eivät yleisesti ajattele toimivansa työnantajina, sillä heillä ei ole oikeutta päättää mm. tulkkinsa palkkausta tai työsuhteen ehtoja. Tutkimushetkellä palkanmaksaja oli vielä 92,7 %:lla kuuron opiskelijan kotikunta. Kaksi tulkkiä sai kokonaan palkkansa oppilaitokselta ja yhdelle oppilaitos maksoi palkan yhden kuuron osalta.

*Palkka.* Opiskelutulkin palkan laskemiseksi löytyy monia eri tapoja. Vastanneista 27:lle maksettiin tuntipalkkaa. Vaihteluväli oli 31,50 - 80 mk/t. Viisi tulkkiä sai useampaa eri suuruista tuntipalkkaa (esimerkkinä mainittakoon yksi tulkki, joka sai eri kunnista kolmea erilaista tuntipalkkaa: 31,50 mk/t, 70 mk/t ja 77 mk/t). Tuntipalkkojen keskiarvo oli 46,75 mk/t. Viisi tulkkiä sai Y-palkkaluokasta laskettua tuntipalkkaa (Y23 - Y27). Näistä viidestä kolmelle kuukausipalkka jaettiin 163:lla tai 164:llä ja kerrottiin 1,3:lla. Näin lasketut tuntipalkat olivat keskiarvoltaan matalampia kuin muilla: muiden keskiarvoinen tuntiansio oli 61,72 mk/t kun Y-palkkaluokista laskettuna palkka oli 43 mk/t.

Neljätoista tulkkiä ilmoitti palkkaseen taulukkopalkan tai bruttosumman kuukaudessa. Y-palkkaluokat vaihtelivat Y22 - Y25 ja bruttosummat 5.200 - 6.500 mk/kk. Täyteen kuukausipalkkaan vaadittavat tulkkaustuntimäärät vaihtelivat 30 - 40 t/vko tai 120 - 150 t/kk. Yksi tulkki sai palkkaluokan T20 mukaista palkkaa ikälisineen ja työaika laskettiin kokonaistyöaikana. Kuukausipalkka lienee vaivattomin palkanmaksutapa sekä työntekijälle että palkanmaksajalle. Kovin monet opiskelutulkit kuitenkin joutuvat tekemään 35 - 40 tulkkaustunnin työviikkoja saadakseen täyden kuukausipalkan. Tosin näillä tulkeilla saattaa olla runsaammin käytännön harjoittelua sisältäviä työtunteja ym tulkille kevyempiä tunteja.

Ongelmaksi on usein koettu opiskelutulkin palkattomat loma-ajat. Kaksi tulkkiä oli kuitenkin saanut palkkaa kesälomalta, 4 joululomalta ja 5 hiihtoloman ajalta. (Ks. taulukko 18.)

Sairastuessaan 41,5 % tulkeista jäi kuitenkin vaille tuloja. Kuuron sairastuessa palkatta jäi miltei kolmannes (31,7 %).

Kuusitoista tulkkiä (39,0 %) ilmoitti, että kuurolla oli ollut harjoittelujaksoja, joiden aikana hän ei tarvinnut tulkkiä. Heistä vain kaksi sai tältä ajalta palkkaa. Yksi oli tullut kannut harjoittelun ajan toisessa opetusryhmässä.

TAULUKKO 18. Palkanmaksu loma-ajoilta (x22 - x24)

| SAAKO<br>PALKKAA | KESÄLOMA |       | JOULULOMA |       | HIIHTOLOMA |       |
|------------------|----------|-------|-----------|-------|------------|-------|
|                  | N        | %     | N         | %     | N          | %     |
| kyllä            | 2        | 4,9   | 4         | 9,8   | 5          | 12,2  |
| ei               | 38       | 92,7  | 36        | 87,8  | 33         | 80,5  |
| ei osaa sanoa    | 1        | 2,4   | 1         | 2,4   | 1          | 2,4   |
| ei ole lomaa     | -        | -     | -         | -     | 2          | 4,9   |
| Σ                | 41       | 100,0 | 41        | 100,0 | 41         | 100,0 |

*Eläketurva.* Tulkeista 82,9 % tiesi, että palkasta maksetaan myös eläketurvamaksut. Kaksi tulkkia oli vailla eläketurvaa. Neljä tulkkia ei ollut varma asiasta. (Taulukko 19.) Nuorelle tulkille eläketurva voi vielä tuntua kaukaiselta asialta.

*Irtisanomisaika.* Neljännos tulkeista oli tietoinen, millainen irtisanomisaika heillä on. Kolme tulkkia ei ollut varma, onko irtisanomisaikaa määritelty. Suurimmalla osalla (68,3 %) irtisanomisaikaa ei ollut määritelty. (Taulukko 19.)

TAULUKKO 19. Eläkemaksut, irtisanomisaika ja työsopimus (x27, x28, x31)

|               | MAKSETAANKO<br>ELÄKEMAKSUT |       | ONKO IRTI-<br>SANOMISAIKA<br>MÄÄRITELTY |       | ONKO TEHTY<br>KIRJALLINEN<br>TYÖSOPIMUS |        |
|---------------|----------------------------|-------|---|-------|---|--------|
|               | N                          | %     | N                                       | %     | N                                       | %      |
| kyllä         | 34                         | 82,9  | 10                                      | 24,4  | 12                                      | 29,3 * |
| ei            | 2                          | 4,9   | 28                                      | 68,3  | 29                                      | 70,7   |
| en osaa sanoa | 4                          | 9,8   | 3                                       | 7,3   | -                                       | -      |
| ei vastausta  | 1                          | 2,4   | -                                       | -     | -                                       | -      |
| Σ             | 41                         | 100,0 | 41                                      | 100,0 | 41                                      | 100,0  |



*Kirjallinen työsopimus.* Vain kymmenellä tulkilla oli kirjallinen työsopimus (taulukko 19). Kahden tulkin työsuhteen ehdot oli kirjattu kuoron opiskelijan tulkkipalvelupäätökseen. N. 70 % tulkeista teki siis töitä ilman selkeätä sopimusta työsuhteen ehdoista.

#### 7.4 Opiskelutulkin työn tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä kuvaavat piirteet

##### 7.4.1 Opiskelutulkin työtyytyväisyys viitekehysten osa-alueittain

Vastaajat arvioivat tyytyväisyytään työnsä eri piirteisiin asteikolla 1 - 4 (erittäin tyytyväinen - erittäin tyytymätön). Koehenkilöiden määrään (N = 42) nähden osio oli liian laaja, sillä siitä oli tarkoitus tehdä faktorianalyysi. Halusin kuitenkin kartoittaa laajemmin, mihin työnsä piirteisiin tulkit olivat tyytyväisiä ja mihin tyytymättömiä. Myös kokonaistyötyytyväisyyttä tiedusteltiin (taulukko 20): kokonaisuutena tyytyväisiä työhönsä oli 88 % opiskelutulkeista, erittäin tyytymättömiä ei ollut yhtään. Keskiarvo oli tasan 2.0 (= melko tyytyväinen) hajonnan ollessa .68..

TAULUKKO 20. Opiskelutulkkien kokonaistyötyytyväisyys (x142)

|                                   | N  | %     |
|-----------------------------------|----|-------|
| erittäin tyytyväinen              | 6  | 14,6  |
| melko tyytyväinen                 | 30 | 73,2  |
| melko tyytymätön                  | 3  | 7,3   |
| erittäin tyytymätön               | -  | -     |
| ei vastausta tai epäselvä vastaus | 2  | 4,9   |
| $\Sigma$                          | 41 | 100,0 |

Taulukoissa 21-26 on nähtävissä vastausten keskiarvot sekä tyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä osoittavien vastausten frekvenssit muuttujittain. Vastaukset koodattiin siten, että vastaukset 1 ja 2 (erittäin - melko tyytyväinen) yhdistettiin arvoksi "tyytyväinen" ja vastaukset 3 ja 4 (melko - erittäin tyytymätön) arvoksi "tyytymätön". Koska muuttujia on paljon, ne esitellään viitekehysten osa-alueittain.

1. *Työn sisältöön* liittyvät muuttajat olivat kahta lukuunottamatta opiskelutulkeille yleisiä tyytyväisyyden lähteitä (taulukko 21). Kaikki 41 tulkkia pitivät opiskelutulkin työtä arvokkaana ja merkityksellisenä. Miltei kaikki olivat tyytyväisiä mahdollisuuteen oppia uutta sekä työn monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen. Tyytymättömyyttä herättivät eniten etenemismahdollisuudet ja mahdollisuus vaikuttaa työn kautta yhteiskuntaan (28 tyytymätöntä). Muiden muuttujien suhteen vastaajien enemmistö oli tyytyväisiä.

TAULUKKO 21. Opiskelutulkkien työtyytyväisyys: työn sisältöön liittyvät tekijät

| MUUTTUJA                                   | $\bar{x}$ | S   | TYTYTYV.<br>N (%) | TYTYTYM.<br>N (%) |
|--|-----------|-----|-------------------|-------------------|
| Työn arvokkuus ja merkityksellisyys (x120) | 1.34      | .48 | 41(100)           | -                 |
| Uuden oppiminen (x60)                      | 1.46      | .67 | 39 (95)           | 2 ( 5)            |
| Työn monipuolisuus, vaihtelevuus (x64)     | 1.63      | .62 | 38 (93)           | 3 ( 7)            |
| Mahdollisuus kantaa vastuuta (x57)         | 1.80      | .47 | 38 (93)           | 1 ( 2)            |
| Mahdollisuus kasvaa, kehittyä (x59)        | 1.83      | .77 | 34 (83)           | 7 (17)            |
| Itsenäisyys (x55)                          | 1.85      | .58 | 36 (88)           | 4 (10)            |
| Työn luovuus (x62)                         | 1.90      | .66 | 34 (83)           | 7 (17)            |
| Kykyjen hyväksikäyttö (x63)                | 1.93      | .82 | 33 (81)           | 8 (20)            |
| Yhteiskuntaan vaikuttaminen (x65)          | 2.87      | .92 | 11 (27)           | 28 (68)           |
| Etenemismahdollisuudet (x56a)              | 2.88      | .78 | 13 (32)           | 28 (68)           |

2. *Ammatti-identiteettiin* liittyvistä muuttujista tulkit olivat tyytyväisimpiä taitoonsa toimia tulkin roolissa, työssä selviytymiseen, tulkkaustaitoon puhutusta kielestä viittomille päin ja onnistumisen tunteeseen työssä (taulukko 22). Mahdollisuus jatko-opintoihin oli 21 tulkille tyytymättömyyden aihe: tämä on ainoa muuttuja, johon vastaajien enemmistö oli tyytymätön. Näyttäisi siltä, että opiskelutulkit kokevat onnistuvansa työssään hyvin ja heillä on hyvä itsetunto. Tulkit ovat tyytyväisempiä taitoonsa tulkata viittomille päin kuin taitoon tulkata kuuron opiskelijan viittomista puhutulle kielelle. Puhutulle kielelle tulkkaamisen taitoon oli tyytymättömiä kuitenkin vain 14 tulkkia. Suurin osa opiskelutulkkauksesta on yleensä opettajan puheen tulkkaamista viittomakielelle ja osa kuuroista opiskelijoista puhuu myös itse, jolloin tarvetta puhutulle kielelle tulkkaamiseen ei ole. On kuitenkin huomattava, että tämän muuttujan keskiarvo (2.42)

on jo hyvin lähellä tyytyväisen ja tyytymättömän rajaa (2.50). Ammatti-identiteettiin liittyvien tekijöiden vaihteluväli oli suppeampi verrattuna muihin osa-alueisiin.

TAULUKKO 22. Opiskelutulkkien työtyytyväisyys: ammatti-identiteettiin liittyvät tekijät

| MUUTTUJA                                | $\bar{x}$ | S   | TYTYTYV.<br>N (%) | TYTYTYM.<br>N (%) |
|---|-----------|-----|-------------------|-------------------|
| Työssä selviytyminen (x121)             | 1.75      | .49 | 39 (95)           | 1 (2)             |
| Onnistumisen tunne (x70)                | 1.83      | .54 | 38 (93)           | 3 (7)             |
| Työn ja koulutuksen vastaavuus (x6)     | 1.85      | .81 | 31 (76)           | 8 (20)            |
| Taito toimia tulkin roolissa (x69)      | 1.88      | .46 | 39 (95)           | 2 (5)             |
| Tulkkautaito viittomiselle (x68)        | 1.90      | .38 | 39 (95)           | 1 (2)             |
| Itsetunto opiskelutulkkinä (x122)       | 1.98      | .58 | 34 (83)           | 6 (15)            |
| Omanarvontunne (x66)                    | 2.11      | .58 | 32 (78)           | 9 (22)            |
| Opiskelutulkin työnkuvan selkeys (x75)  | 2.08      | .90 | 30 (73)           | 9 (22)            |
| Asiasisältöjen hallinta (x71)           | 2.10      | .59 | 31 (76)           | 9 (22)            |
| Ammattiin kohdistuvat vaatimukset (x92) | 2.15      | .48 | 33 (80)           | 8 (20)            |
| Asiantuntijana toimiminen (x58)         | 2.16      | .72 | 31 (76)           | 7 (17)            |
| Tulkkautaito puheelle (x67)             | 2.42      | .77 | 27 (66)           | 14 (34)           |
| Mahdollisuus jatko-opintoihin (x61)     | 2.82      | .95 | 12 (29)           | 21 (51)           |

3. *Ihmisuhteisiin* liittyvät muuttajat hajautuivat tasaisesti (taulukko 23). Eniten tyytyväisyyttä esiintyi kuuron ja kuulevien opiskelijoiden suhtautumiseen tulkkia kohtaan sekä mahdollisuuden keskustella kuuron kanssa. Kaikissa kuuroon liittyvissä muuttajissa tulkkien enemmistö oli tyytyväisiä. Eniten tyytymättömyyttä aiheutti kuuroilta saadun palautteen määrä ja monipuolisuus. Muutoin tulkkien ja kuurojen välinen suhde näyttäisi olevan hyvä. Opettajien suhtautuminen tulkkiin ei herättänyt tyytymättömyyttä kuin neljässä tulkissa, mutta opiskelutulkkien ja opettajakunnan yhteistyössä näyttää olevan parantamisen varaa (muuttajat x73, x77, x87, x88, x83 ja x84).

Enemmistö oli tyytymättömiä seuraaviin muuttajiin: tieto opetusjärjestelyissä tapahtuneista muutoksista, opettajilta saadun palautteen monipuolisuus, opettajilta saadun

palautteen määrä, tieto tulevista opetusjärjestelyistä ja työn suunnitteluun osallistuminen. Opettajien käsitykseen tulkin työnkuvasta oli tyytymättömiä lähes puolet. Opiskelutulkin asema opettajan yhteistyökumppanina ei siis ole kovin selkeä.

TAULUKKO 23. Opiskelutulkkien työtyytyväisyys: työpaikan ihmissuhteisiin liittyvät tekijät

| MUUTTUJA                                     | $\bar{x}$ | S    | TYYYTYV.<br>N(%) | TYYYTYM.<br>N(%) |
|--|-----------|------|------------------|------------------|
| Kuuron suhtautuminen (x80)                   | 1.51      | .51  | 41(100)          | -                |
| Kuulevien opiskelijoiden suhtautuminen (x81) | 1.56      | .55  | 40 (98)          | 1 ( 2)           |
| Keskustelu kuuron kanssa (x72)               | 1.56      | .59  | 39 (95)          | 2 ( 5)           |
| Opettajien suhtautuminen (x79)               | 1.78      | .61  | 37 (90)          | 4 (10)           |
| Kuuron käsitys työnkuvasta (x76)             | 1.85      | .79  | 33 (80)          | 8 (20)           |
| Kuuron opintomenestys (x90)                  | 1.90      | .65  | 32 (78)          | 6 (15)           |
| Kuuron opiskelumotivaatio (x89)              | 2.05      | .90  | 28 (68)          | 10 (24)          |
| Keskustelu opettajien kanssa (x73)           | 2.24      | .86  | 26 (63)          | 15 (37)          |
| Mahdollisuus luoda ihmissuhteita (x78)       | 2.32      | .88  | 25 (61)          | 16 (39)          |
| Keskustelu opiskelutulkkien kanssa (x74)     | 2.34      | .97  | 23 (56)          | 18 (44)          |
| Palautteen määrä kuuroilta (x85)             | 2.37      | .80  | 26 (63)          | 15 (37)          |
| Opettajien käsitys työnkuvasta (x77)         | 2.37      | .83  | 23 (56)          | 18 (44)          |
| Palautteen monipuolisuus kuuroilta (x86)     | 2.42      | .81  | 24 (59)          | 17 (42)          |
| Palkanmaksajan suhtautuminen (x82)           | 2.51      | 1.05 | 21 (51)          | 20 (49)          |
| Työn suunnitteluun osallistuminen (x56b)     | 2.62      | .91  | 16 (39)          | 23 (56)          |
| Palautteen määrä opettajilta (x87)           | 2.76      | .66  | 13 (32)          | 28 (68)          |
| Palautteen monipuolisuus opettajilta (x88)   | 2.85      | .73  | 12 (29)          | 29 (71)          |
| Tieto tulevista opetusjärjestelyistä (x83)   | 2.93      | .86  | 12 (29)          | 28 (68)          |
| Tieto muutoksista opetusjärjestelyissä (x84) | 3.00      | .78  | 10 (24)          | 31 (76)          |

4. *Työn arvostukseen* liittyvät muuttujat hajautuivat melko mielenkiintoisella tavalla (taulukko 24). Omaisten, kuuron opiskelijan, kuulevien opiskelijoiden, opettajien, viittomakielentulkkiin ja kuurojen yhteisön osoittamaan arvostukseen oli tyytymättömiä vain 4-7 tulkkia. Arvonantoon työpaikalla oli kuitenkin jo tyytymättömiä joka neljäs ja yhteiskunnan osoittamaan arvostukseen 78 % vastaajista: myös näiden muuttujien keskiarvot painuivat tyytymättömän puolelle. Palkanmaksajan suhtautumiseen tulkkia kohtaan oli tyytymättömiä miltei puolet ja tämän osoittamaan arvostukseen hieman yli puolet.

TAULUKKO 24. Opiskelutulkkiin työtyytyväisyys: työn arvostukseen liittyvät tekijät

| MUUTTUJA                                    | $\bar{x}$ | S   | TYYYTYV.<br>N (%) | TYYYTYM.<br>N (%) |
|---|-----------|-----|-------------------|-------------------|
| Kuuron osoittama arvostus (x112)            | 1.61      | .77 | 36 (88)           | 5 (12)            |
| Tulkkiin osoittama arvostus (x117)          | 1.71      | .72 | 37 (90)           | 4 (10)            |
| Omaisten ja perheen arvostus (x118)         | 1.71      | .72 | 37 (90)           | 4 (10)            |
| Opiskelijoiden osoittama arvostus (x113)    | 1.78      | .65 | 36 (88)           | 5 (12)            |
| Opettajien osoittama arvostus (x114)        | 2.03      | .53 | 34 (83)           | 6 (15)            |
| Kuurojen yhteisön osoittama arvostus (x116) | 2.03      | .66 | 33 (80)           | 7 (17)            |
| Arvonanto työpaikalla (x91)                 | 2.18      | .64 | 30 (73)           | 10 (24)           |
| Ammatin yleinen arvostus (x93)              | 2.56      | .71 | 21 (51)           | 20 (49)           |
| Palkanmaksajan osoittama arvostus (x115)    | 2.65      | .89 | 17 (42)           | 23 (56)           |
| Yhteiskunnan osoittama arvostus (x119)      | 3.00      | .74 | 9 (22)            | 32 (78)           |

5. *Työn fyysiset ominaisuuksista* tulkit olivat tyytyväisimpiä työajan sopivuuteen (taulukko 25). Taukojen määrään ja työpäivän pituuteen oli tyytymättömiä noin kolmannes. Kokonaistyömäärään, työn henkiseen kuormittavuuteen sekä ruumiilliseen kuormittavuuteen oli tyytymättömiä noin puolet vastanneista. Keskiarvoja tarkasteltaessa voidaan

huomata, että vain yksi muuttuja (työajan sopivuus) sai keskiarvokseen tyytyväisyyden puolelle sijoittuvan arvon (< 2.50). Työn henkiseen kuormittavuuteen ei kukaan ollut erittäin tyytyväinen. Työn kuormittavuuden ja viikottaisen tulkkaustuntimäärän välille ei ristiintaulukoitaessa näyttänyt löytyvän selkeää yhteyttä. Yli 25 viikkotuntia tulkkaavista varsin moni oli kuitenkin tyytymätön työn henkiseen kuormittavuuteen.

TAULUKKO 25. Opiskelutulkkien työtyytyväisyys: työn fyysisiin ominaisuuksiin liittyvät tekijät

| MUUTTUJA                            | $\bar{x}$ | S    | TYYTYV.<br>N (%) | TYYTYM.<br>N (%) |
|-------------------------------------|-----------|------|------------------|------------------|
| Työajan sopivuus (x97)              | 1.85      | .69  | 34 (83)          | 7 (17)           |
| Lomien määrä (x98)                  | 2.10      | 1.02 | 30 (73)          | 11 (27)          |
| Taukojen määrä (x99)                | 2.10      | .84  | 28 (68)          | 12 (29)          |
| Välituntitilat (x96)                | 2.12      | .93  | 29 (71)          | 12 (29)          |
| Työskentelytilat ja -välineet (x95) | 2.15      | .80  | 26 (63)          | 14 (34)          |
| Työpäivän pituus (x102)             | 2.32      | .76  | 27 (66)          | 14 (34)          |
| Kokonaistyömäärä (x94)              | 2.45      | .64  | 23 (56)          | 17 (42)          |
| Henkinen kuormittavuus (x101)       | 2.51      | .64  | 22 (54)          | 17 (42)          |
| Ruumiillinen kuormittavuus (x100)   | 2.53      | .75  | 19 (46)          | 21 (51)          |

6. *Työsuhteeseen* liittyvät muuttujat keräsivät keskimääräistä enemmän tyytymättömyyttä (taulukko 26). Vain eläketurvaan, palkanmaksun säännöllisyyteen ja sairausajalta saatuun korvaukseen oli enemmistö tyytyväisiä. Eniten tyytymättömyyttä aiheuttivat loma-ajoilta saatu korvaus, irtisanomisturva, tulojen määrän pysyvyys, työsuhteen pysyvyys, taloudellinen turvallisuus ja palkkaus.

TAULUKKO 26. Opiskelutulkkien työtyytyväisyys: työsuhteeseen liittyvät tekijät

| MUUTTUJA                          | $\bar{x}$ | S    | TYTYTYV.<br>N (%) | TYTYTYM.<br>N (%) |
|-----------------------------------|-----------|------|-------------------|-------------------|
| Eläketurva (x105)                 | 1.97      | .89  | 30 (73)           | 8 (20)            |
| Palkanmaksun säännöllisyys (x107) | 2.29      | 1.21 | 24 (59)           | 17 (42)           |
| Sairasajan korvaus (x103)         | 2.61      | 1.32 | 22 (54)           | 19 (46)           |
| Palkkaus (x111)                   | 2.63      | .84  | 18 (44)           | 22 (54)           |
| Työsuhteen pysyvyys (x109)        | 2.81      | .87  | 16 (39)           | 25 (61)           |
| Taloudellinen turvallisuus (x110) | 2.81      | .86  | 16 (39)           | 25 (61)           |
| Tulojen määrän pysyvyys (x106)    | 2.93      | 1.02 | 14 (37)           | 29 (71)           |
| Irtisanomisturva (x108)           | 2.97      | 1.16 | 12 (29)           | 27 (66)           |
| Loma-ajan korvaus (x104)          | 3.48      | 1.06 | 7 (17)            | 33 (80)           |

#### 7.4.2 Työtyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä eniten aiheuttavat tekijät

Kyselykaavakkeessa pyydettiin valitsemaan työtyytyväisyysmuuttujista kolme, jotka saivat viihtymään työssä, sekä kolme, jotka aiheuttivat työtyytymättömyyttä. Eniten valintoja työssä viihtymiseen vaikuttavina tekijöinä keräsivät

- x64: työn monipuolisuus ja vaihtelevuus (15)
- x60: mahdollisuus oppia uutta (13)
- x62: mahdollisuus tehdä luovaa työtä (13)
- x63: mahdollisuus käyttää hyväksi kaikkia kykyjä ja taitoja (9)
- x70: työssä kokemani onnistumisen tunteet (8)
- x80: kuuron opiskelijan suhtautuminen (8)
- x55: mahdollisuus toimia itsenäisesti (6)
- x59: mahdollisuus henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen (6)
- x97: työajan sopivuus (6)

Eniten valintoja saaneiden tekijöiden lista painottuu voimakkaasti viitekehyksessä työn sisällön osa-alueelle. Myös ammatti-identiteetin osa-alue nousee esille.

Eniten valintoja työtyytymättömyyttä aiheuttavina tekijöinä saivat seuraavat muuttujat:

|   |      |
|---|------|
| - x84: mahdollisuus saada ajoissa tieto tapahtuneista muutoksista | (14) |
| - x104: loma-ajoilta saatu korvaus                                | (11) |
| - x111: työn palkkaus   | (8)  |
| - x82: palkanmaksajan suhtautuminen minuun                        | (6)  |
| - x89: kuuron opiskelumotivaatio                                  | (6)  |
| - x101: työn henkinen kuormittavuus                               | (6)  |
| - x103: sairasajalta saatu korvaus                                | (6)  |
| - x56a: etenemismahdollisuudet urallani                           | (5)  |
| - x67: tulkkaustaitoni kuuron opiskelijan viittomisesta puheelle  | (5)  |
| - x106: tulojen määrän pysyvyys                                   | (5)  |
| - x107: palkanmaksun säännöllisyys                                | (5)  |

Eniten työtyytymättömyyttä aiheuttavissa tekijöissä painottuivat viitekehyyksen työsuhdetta ja työpaikan ihmissuhteita koskevat osa-alueet. Tyytymättömyyttä aiheuttavien tekijöiden puolella valinnat hajosivat enemmän kuin tyytyväisyyttä aiheuttavissa tekijöissä.

#### 7.4.3 Työtyytyväisyysmuuttujien faktorointi

Faktoriantalyysia varten lähdettiin karsimaan muuttujien määrää siten, että mukaan otettiin vain ne muuttujat, jotka korreloivat ainakin viiden muuttujan kanssa vähintään .30 voimakkuudella. Tavoitteena oli karsia muuttujat 25:een, mutta tällä perusteella jäi jäljelle 30. Seuraavaksi poistettiin muuttujat x56a, x86 ja x88, joiden katsoin olevan sisällöllisin perustein poistettavissa ja jotka eivät korreloineet kovin monien muiden muuttujien kanssa. Jäljelle jäävistä 27 muuttujasta tehtiin ensimmäinen faktorointiyritys. Muuttujien x6, x93 ja x111 kommunaliteetit jäivät alle .25, eikä faktorirakenne tuntunut selkeältä. Em. muuttujien jäädessä pois 24 muuttujaa asettuivat sisällöllisesti järkeville 4 faktorille, joiden yhteiseksi selitysosuudeksi tuli 48,0 %. Kommunalteetit vaihtelivat .15 ja .81 välillä. Heikoimman kommunaliteetin omaavan muuttujan poistaminen alensi kuitenkin muiden muuttujien kommunaliteettia. Neljä faktoria näytti sopivalta määrältä myös ominaisarvojen perusteella, sillä jos faktoreita oli useampia, ominaisarvot tippuivat alle 1.00. Nyt 4. faktorin ominaisarvo oli 1,86. Selitysosuudet näyttivät myös sijoittuvan suurin piirtein samalle linjalle (18,6 - 12,7 - 8,9 - 7,7). Tarkemmat faktoriantalyysit löytyvät liitteestä 5.



Ratkaisusta oli jäänyt pois monia sisällöllisesti kiinnostaviakin muuttujia, mutta koska koehenkilömäärä oli näin pieni, karsintaa oli pakko suorittaa. Faktorit tuntuivat kuitenkin sisällöllisesti mielekkäiltä ja olivat helppoja nimetä. Valkonen (1971, 117) toteaaakin, että faktorianalyysin voi katsoa onnistuneen silloin, kun sen tulosten tarkastelu saa aikaan lievän pettymyksen tunteen: "Olisihan se pitänyt muutenkin tietää".

Työtyytyväisyyttä mittaavat muuttujat voidaan tiivistää seuraaviin faktoreihin:

- Faktori 1: Työsuhteen turvallisuus
- Faktori 2: Suhde kuuroon opiskelijaan
- Faktori 3: Suhde kouluyhteisöön
- Faktori 4: Työn fyysiset ominaisuudet

Työsuhteen turvallisuuden faktori sijoittuu viitekehyksen osa-alueelle, joka kuvasi opiskelutulkin työsuhdetta (6). Faktorit 2 (suhde kuuroon opiskelijaan) ja 3 (suhde kouluyhteisöön) taas sijoittuvat viitekehyksessä työpaikan ihmissuhteiden osa-alueelle (3). Työn fyysiset ominaisuudet (faktori 4) taas ovat viitekehyksessä omana osa-alueenaan (5).

Ensimmäiselle faktorille latautui *työsuhteen turvallisuuteen* liittyviä muuttujia (taulukko 27). Lataukset ovat korkeita ja faktorin selitysosuus kokonaisvarianssista on 18,6 %. Kaikki muuttujat kuuluvat viitekehyksessä työsuhteen osa-alueelle 6. Hertzbergin teorian mukaan nämä muuttujat ovat kaikki hygienia tekijöitä ja ovat siis tyypillisiä työtytyymättömyyden aiheuttajia. Locken mukaan nämä tekijät taas toimivat työntekijälle ulkoisina palkintoina.

Toiselle faktorille latautui muuttujia, jotka kuvasivat tulkin *suhdetta kuuroon opiskelijaan* (taulukko 28). Lataukset ovat korkeita ja faktorin selitysosuus kokonaisvarianssista on 12,7 %. Yhtä lukuunottamatta kaikki tälle faktorille latautuneet muuttujat sijoittuivat viitekehyksen osa-alueelle 3, työpaikan ihmissuhteet. Opiskelutulkin suhde kuuroon näyttää olevan oma erityinen tekijänsä tulkin työtytytyväisyyden muodostumisessa. Tähän suhteeseen vaikuttavat paitsi tulkin ja opiskelijan välinen vuorovaikutus, myös opiskelijan suhtautuminen opintoihinsa ja selviäminen niistä. Jos opiskelija ei ole motivoitunut opiskelemaan, hän tahtomattaankin mitätöi tulkin työn merkityksen ja vie

mielekkyyden työn tekemisestä. Vastaavaa mielekkyyttä tulkkamiseen ei kukaan muu (esim. opettaja) pysty tulkille tarjoamaan.

TAULUKKO 27. Faktori 1: Työsuhteen turvallisuus

| MUUTTUJA |                            | LATAUS | VIITEKEHYKSEN<br>OSA-ALUE |
|----------|----------------------------|--------|---------------------------|
| x108     | Irtisanomisturva           | .86    | 6                         |
| x104     | Loma-ajan korvaus          | .71    | 6                         |
| x106     | Tulojen määrän pysyvyys    | .62    | 6                         |
| x110     | Taloudellinen turvallisuus | .60    | 6                         |
| x105     | Eläketurva                 | .58    | 6                         |
| x107     | Palkanmaksun säännöllisyys | .56    | 6                         |

Mielenkiintoista on se, että tälle faktorille latautui työsuhteen pysyvyyden muuttuja, joka sijoittui viitekehyksen osa-alueelle 6, työsuhteen turvallisuus. Se kuvastanee tulkin työsuhteen riippuvuutta kuurosta, hänen opiskelumotivaatiostaan ja -menestyksestään sekä tyytyväisyydestään tulkin työsuoritukseen. Tulkin tyytyväisyyden kannalta tärkeätä ihmissuhdetta rasittaa siis kaiken muun lisäksi epävarmuus työn jatkuvuudesta. Työsuhteen pysyvyyden muuttuja latautui jonkin verran myös työsuhteen turvallisuuden faktorille (.38).

TAULUKKO 28. Faktori 2: Suhde kuuroon opiskelijaan

| MUUTTUJA |                                   | LATAUS | VIITEKEHYKSEN<br>OSA-ALUE |
|----------|-----------------------------------|--------|---------------------------|
| x89      | Kuuron opiskelumotivaatio         | .88    | 3                         |
| x90      | Kuuron opintomenestys             | .85    | 3                         |
| x85      | Kuuroilta saadun palautteen määrä | .57    | 3                         |
| x80      | Kuuron suhtautuminen tulkkiin     | .56    | 3                         |
| x109     | Työsuhteen pysyvyys               | .51    | 6                         |

Kolmannelle faktorille latautui muuttujia, jotka kuvasivat pääasiassa tulkin yhteistyötä opettajien kanssa sekä työskentelyolosuhteita oppilaitoksessa (taulukko 29). Faktorin selitysosuus kokonaisvarianssista oli 8,9 %. Kaksi heikoimmin latautunutta muuttujaa vaikeuttivat faktorin nimeämistä. Ne kuvasivat enemmänkin työn sisältöä. Nimesin kuitenkin kolmannen faktorin *tulkin suhteeksi kouluyhteisöön*, sillä seitsemän yhdeksästä tälle faktorille latautuneesta muuttujasta liittyi selkeästi siihen. Viitekehyksessä muuttujista viisi sijoittui ihmissuhteiden (3) ja kaksi työsuhteen (6)osa-alueelle. Yksi sijoittui työn sisältöä kuvaavalle osa-alueelle (1) ja yksi ammatti-identiteetin osa-alueelle (2). Opiskelutulkin suhde oppilaitoksen työyhteisöön onkin usein jossain määrin hahmotumaton, varsinkin silloin kun oppilaitos ei toimi tulkin työnantajana. Kun työpaikan ihmissuhteet eivät ole toimivia, työtilojen ja -välineistön merkitys saattaa nousta.

TAULUKKO 29. Faktori 3: Suhde kouluyhteisöön

| MUUTTUJA                                     | LATAUS | VIITEKEHYKSEN OSA-ALUE |
|--|--------|------------------------|
| x83 Tieto tulevista opetusjärjestelyistä     | .72    | 3                      |
| x95 Työskentelytilat ja -välineet            | .57    | 6                      |
| x79 Opettajien suhtautumiseen tulkkiin       | .54    | 3                      |
| x84 Etukäteistieto tapahtuneista muutoksissa | .53    | 3                      |
| x87 Opettajilta saadun palautteen määrä      | .53    | 3                      |
| x96 Välituntitilat                           | .53    | 6                      |
| x56b Työn suunnitteluun osallistuminen       | .51    | 3                      |
| x92 Ammattiin kohdistuvat vaatimukset        | .38    | 2                      |
| x62 Työn luovuus                             | .34    | 1                      |

Viimeiselle faktorille sijoittui neljä *työn fyysisiin ominaisuuksiin* liittyvää muuttujaa (taulukko 30). Faktorin selitysosuus oli 7,7 % ja se oli helppo nimetä, sillä kaikki muuttujat sijoittuivat viitekehyksessä työn fyysisten ominaisuuksien osa-alueelle (5).

TAULUKKO 30. Faktori 4: Työn fyysiset ominaisuudet

| MUUTTUJA |                            | LATAUS | VIITEKEHYKSEN<br>OSA-ALUE |
|----------|----------------------------|--------|---------------------------|
| x102     | Työpäivän pituus           | .75    | 5                         |
| X99      | Taukojen määrä             | .67    | 5                         |
| x97      | Työajan sopivuus           | .65    | 5                         |
| x100     | Ruumiillinen kuormittavuus | .49    | 5                         |

### 7.5 Opiskelutulkin aseman ja viihtyvyyden parantaminen

Kyselykaavakkeen loppupuolella tiedusteltiin myös keinoja, joilla opiskelutulkin asemaa ja työssä viihtyvyyttä voitaisiin parantaa. Annettujen kehittämistarpeiden kiireellisyyttä tuli arvioida asteikolla 1 - 4 (erittäin kiireellinen - ei tarvetta muutokseen). Lisäksi oli mahdollisuus tehdä omia esityksiä tilanteen muuttamiseksi. (Ks. taulukko 31.) Kiireellisimmiksi osoittautui lähinnä työsuhteen laatuun ja turvallisuuteen liittyviä seikkoja. Vaikka opiskelutulkit tuntuivat olevan melko usein tyytyväisiä työnsä tilapäiseen luonteeseen, vakituisten opiskelutulkin toimien/virkojen perustaminen koettiin hyvin tärkeänä keinona kehittää opiskelutulkkipalvelua. Ammatin arvostuksen lisääminen ja työnohjauksen järjestäminen koettiin myös tärkeinä. Vaikka opiskelutulkin työ on raskasta ja fyysisestikin kuluttavaa, vain terveyshaittojen poistaminen arvioitiin kiireelliseksi kun pareittain työskentely, päivittäisen ja viikottaisen tulkkausajan lyhentäminen saivat keskiarvoksi vain 2.20 - 2.39. Mielenkiintoista oli, että listan viimeiseksi jäi ehdotus opiskelutulkkipalvelun keskittämisestä tiettyihin oppilaitoksiin: vain yksi tulkki koki sen erittäin kiireelliseksi ja 16 tulkkia ei pitänyt sitä lainkaan tarpeellisena muutoksena.

TAULUKKO 31. Opiskelutulkin työn kehittämistarpeet ja niiden kiireellisyys. Kiire= erittäin kiireellinen/kiireellinen (arvot 1 tai 2), ei=e ei kiirettä/ei tarvetta muutokseen (arvot 3 tai 4). (x123-x140)

| MUUTTUJA                                      | $\bar{x}$ | S    | KIIRE | EI |
|---|-----------|------|-------|----|
| Työsuhteen ehtojen määrittely (x135)          | 1.22      | .42  | 41    | -  |
| Virkojen perustaminen (x136)                  | 1.49      | .64  | 38    | 3  |
| Palkan korottaminen (x124)                    | 1.66      | .76  | 36    | 5  |
| Ammatin arvostuksen lisääminen (x131)         | 1.71      | .72  | 37    | 4  |
| Työttömyyden uhkan poistaminen (x127)         | 1.73      | .90  | 33    | 8  |
| Työnohjauksen järjestäminen (x138)            | 1.76      | .89  | 33    | 8  |
| Terveyshaittojen poistaminen (x123)           | 1.81      | .72  | 36    | 5  |
| Työnkuvan selkiyttäminen (x132)               | 1.81      | 1.07 | 29    | 12 |
| Koulutuksen kehittäminen (x137)               | 2.15      | .90  | 24    | 15 |
| Pareittain työskentely (x140)                 | 2.20      | .79  | 27    | 13 |
| Päätävävallan lisääminen (x126)               | 2.29      | .81  | 26    | 15 |
| Päivittäisen tulkkausajan lyhentäminen (x133) | 2.33      | .92  | 23    | 17 |
| Viikottaisen tulkkausajan lyhentäminen (x134) | 2.39      | .95  | 21    | 21 |
| Etenemismahdollisuuksien parantaminen (x130)  | 2.40      | .87  | 22    | 18 |
| Ihmissuhdekonfliktien poistaminen (x129)      | 2.78      | 1.04 | 19    | 22 |
| Vastuullisuuden keventäminen (x125)           | 2.93      | .69  | 11    | 29 |
| Työrauhan parantaminen (x128)                 | 3.00      | .87  | 11    | 30 |
| Opiskelutulkkipalvelun keskittäminen (x139)   | 3.21      | .81  | 7     | 31 |

## 8. POHDINTA

Kysely tätä tutkielmaa varten tehtiin jo useita vuosia sitten. Sen jälkeen opiskelutulkki- en määrä on kaksinkertaistunut ja ammatillisen koulutuksen saaneiden tulkki- en määrä on moninkertaistunut. Ensimmäiset kolmivuotisen koulutuksen saaneet tulkit valmistui- vat kyselyä seuraavana keväänä. Ammatillisista oppilaitoksista noin puolessa oppilaitos maksaa nykyään tulkin palkan, ja sillä on todennäköisesti ollut vaikutusta opiskelu- tulkki- en työtyytyväisyyden rakentumiseen. Opiskelutulkki- en palkkauksessa ja työsuhteen ehdoissa esiintyy kuitenkin tänä päivänä hyvin samanlaisia pulmia kuin tutkimuk- sen suorittamisen aikoihin. Talouden lama on purrut myös opiskelutulkkipalveluun, ja laman myötä asenteet kuurojen kouluttamista kohtaan yleisissä oppilaitoksissa ovat entisestään kiristyneet. Vaikka opiskelupaikka ja tulkki saataisiinkin jotenkin järjesty- mään, tunteet saattavat olla kireällä niin oppilaitoksissa kuin sosiaalityössäkin. Tule- vaisuus näyttää valoisammalta, sillä viittomakielen näkyminen tiedotusvälineissä levittää vähitellen tietoisuutta viittomakielestä ja viittomakielisistä. Mm. vierasmaalaisten opis- kelijoiden lisääntyminen kaikissa koulumuodoissa tuulettaa osaltaan oppilaitosten oppi- laskuvaa niin, että kuuron tulkkeineen on jatkossa helpompi asettua kuulevaan koulu- yhteisöön.

### 8.1 Tärkeimpiä tuloksia ja niiden arviointia

*Opiskelutulkki- en toimivien tausta.* Opiskelutulkit olivat enimmäkseen nuoria, vastaval- mistuneita ja ammatillisen tulkki- en koulutuksen saaneita. Työ- ja elämäkokemusta heille oli siis kertynyt vasta varsin vähän. Opiskelutulkin työ onkin tyypillisesti nuoren, vasta- valmistuneen tulkin valinta viittomakielen taidon ja tulkkauksen kehittämiseksi. Kun opiskelutulkin ura on kestänyt pari vuotta, hän ryhtyy free lanceriksi tai vaihtaa koko- naan alaa. Ongelmaksi muodostuu, miten kehittää opiskelutulkkipalvelun laatua, kun työntekijöiden vaihtuvuus on näin suuri.

*Opiskelutulkin työn valintaperusteet.* Opiskelutulkit olivat kiinnostuneita viittomakielestä ja tulkkauksesta, halusivat kehittää taitojaan ja kokeilla opiskelutulkin työtä. Työn haastavuus ja vaatavuus sopi heille. Koska ammatillisen koulutuksen saaneiden tulkki- en

määrä on vuosi vuodelta kasvanut, työn valinnan motiivit ovat todennäköisesti samantapaisia tänäänkin.

Faktorianalyysissa työn valintaan vaikuttaneet tekijät jakautuivat neljään faktoriin:

- työn sisällölliseen kiinnostavuuteen
- suhteeseen kuurojen yhteisöön
- työhön ajautumiseen ja
- työn järjestelyjen sopivuuteen.

Työn sisältö (kieli, tulkkaus, haastavuus) kiinnosti varsinkin ammatillisen koulutuksen saaneita tulkkeja, joilla ei ehkä ollut ollut yhteyksiä kuurojen yhteisöön ennen koulutusta. Aiemmat kontaktit kuuroihin ja kuurojen yhteisöön olivat olleet kuitenkin joillekin tulkeille alkusysäys tulkkina toimimiseen, esim. kuurojen omaisilla on paineita toimia tulkkina. Opiskelutulkin työn tilapäinen luonne sopii erityisesti nuorille, jotka haluavat vielä miettiä, "mitä tehdä isona" tai eivät ole itse saaneet opiskelupaikkaa.

*Opiskelutulkin työ.* Tutkimuksen tekemisen aikoihin ammattioppilaitoksissa opiskelevat kuurot työllistivät suurimman osan opiskelutulkeista. Viime vuosina myös muiden oppilaitosten, kuten lukioiden, kauppaoppilaitosten sekä sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitosten suosio on kasvanut. Tulkkeja tarvitaan yhä useammanlaisilla koulutusaloilla, joilla ei ole kokemusta tulkin käytöstä ja joille ei ole kehittynyt viittomakielistä ammattisanastoa.

Tulkaustuntimäärät olivat kovin suuria: miltei puolet vastaajista teki yli 30-tuntisia viikkoja. Sen lisäksi tulkin on vielä valmisteltava tulevia tunteja, tulkattava oppituntien ulkopuolisia keskusteluja ja ohjaustilanteita yms. Opiskelutulkkien palkkaus ja työsuhteen ehdot sovitaan kussakin tapauksessa erikseen. Kunnallisen työmarkkinalaitoksen yleiskirje viittomakielentulkkiensa palkkauksesta (Suositus vaikeavammaisten... 1994) ei ole antanut selkeitä, yleispäteviä ohjeita eikä tilanne ei ole muuttunut: vaikka kyselyn tekemisen jälkeen on ilmestynyt uusi yleiskirje, se korostaa entisestään tapauskohtaisen sopimisen mahdollisuutta. Koska opiskelutulkin palkkaaminen tulee ajankohtaiseksi hyvin harvoin oppilaitosta tai sosiaalitoimistoa kohden, ei kokemusta asioiden sopimisesta juuri kerry. Selkeät ohjeet helpottaisivat jokasyksyistä rullanssia, josta kärsivät paitsi sopijaosapuolet, myös kuuro opiskelija odottaessaan asioiden selviämistä ja opiskelumahdollisuuden varmistumista. Tilanteeseen tuskastuneena tulkkiensa ammattijärjestöt

Suomen Viittomakielen Tulkit ry ja Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO ry ovat kesäkuussa 1996 antaneet oman suosituksensa opiskelutulkkien työsuhteen ehdoista, jonka osa kunnista sekä oppilaitoksista on ottanut ainakin osittain käyttöön (Suositus opiskelutulkkien palkkauksesta 1996). Suositukseen on kirjattu mm. työlainsäädännön asettamia ehtoja opiskelutulkin palkkaamiseen sekä suositus palkkauksesta.

*Opiskelutulkkien työtyytyväisyys ja -tyytymättömyys.* Opiskelutulkit olivat kokonaisuudessaan tyytyväisiä työhönsä (88 %). Vain kolme vastaajaa oli melko tyytymättömiä, eikä kukaan ollut erittäin tyytymätön työhönsä. Juutin (1988) tutkimuksessa vastaajista viihtyi työssään hyvin tai erittäin hyvin 60 % ja vain noin 5 % viihtyi huonosti tai erittäin huonosti. Tulokset ovat siis samaa luokkaa. Erityisesti työn sisältöön liittyvät tekijät olivat työtyytyväisyyden lähteitä opiskelutulkin työssä. *Työn sisältöön* liittyvistä tekijöistä vastaajat olivat keskimäärin tyytymättömiä vain mahdollisuuksiinsa vaikuttaa yhteiskuntaan. Jos kuitenkin ajatellaan kuurojen yhteisön aseman parantamista ja sen voimavarojen hyödyntämistä yhteiskunnassa, opiskelutulkkina toimiessaan tulkki voi hyvin merkittäväällä tavalla vaikuttaa yhteiskuntaan. *Ammatti-identiteetin* alueelta voi nähdä, että opiskelutulkit kokivat selviytyvänsä työssään hyvin ja saaneensa työtä vastaavan koulutuksen. Tulkaustaidoista tulkit olivat tyytyväisempiä taitoonsa tulkata puhutusta kielestä viittomille kuin viittomilta puhutulle kielelle.

*Työpaikan ihmissuhteista* tyytyväisyyttä aiheuttivat lähinnä suhde kuuroon ja kuuleviin opiskelijoihin. Yhteistyö opettajien kanssa ei tuntunut sujuvan kovin hyvin. *Työn arvostukseen* vastaajat olivat myös varsin tyytyväisiä. Tyytymättömyyttä esiintyi lähinnä palkanmaksajan ja yhteiskunnan osoittamaan arvostukseen. *Työn fyysisistä ominaisuuksista* työajan sopivuuteen oli tyytyväisiä yli 80 %. Tulokseen saattaa vaikuttaa iltatyötä tekevien osuus vastaajista sekä se, että vaihtoehtona on free lancerin työ, jolloin työaika saattaa olla hajanainen ja venyä pitkäksi. Työn henkiseen ja ruumiilliseen kuormittavuuteen oli noin puolet tyytyväisiä.

*Työsuhteeseen* liittyvät tekijät aiheuttivat opiskelutulkeissa eniten tyytymättömyyttä. Keskiarvoltaan tyytyväisyyden puolelle ylsi vain eläketurva. Listan perää pitää lomajan korvaukset, joihin tyytymättömiä oli 80 % vastaajista. Kyselyn teon aikoihin kuukausipalkkaiset opiskelutulkit yleensä lomautettiin oppilaitoksen loma-ajoiksi.



Tärkeimmiksi työtyytyväisyyden aiheiksi nousivat työn monipuolisuus ja vaihtelevuus, mahdollisuus oppia uutta ja tehdä luovaa työtä. Ne kaikki sijoittuvat työn sisällöllisen kiinnostavuuden osa-alueelle viitekehyksessä. Tyytymättömyyden aiheissa kärkisijoilla olivat mahdollisuus saada ajoissa tieto tapahtuneista muutoksista, loma-ajoilta saatu korvaus sekä työn palkkaus.

Faktorianalyysissa löytyi neljä faktoria, jotka selittivät 48 % kokonaisvarianssista. Sisällöllisesti ne vastasivat viitekehysten osa-alueita. Suurimman selitysosuuden sai *työsuhteen turvallisuuden faktori*, jota vastasi viitekehyksessä työsuhteen osa-alue. Toiselle faktorille, *suhde kuuroon opiskelijaan*, latautui työpaikan ihmissuhteiden osa-alueelle sijoittuvia muuttujia. Myös työsuhteen pysyvyys latautui tälle faktorille, mikä saattaa olla osoitus siitä, että muutenkin niin tärkeätä ihmissuhdetta rasittaa myös huoli työsuhteen jatkumisesta (pelko opintojen keskeytymisestä) ja sitä kautta omasta tulevaisuudesta. Kyselykaavakkeen viimeiselle sivulle oli 15 vastaajaa kirjoittanut ajatuksia, jotka liittyivät tulkin ja kuuron opiskelijan suhteeseen. Joku totesi, että toimiva suhde kuuron kanssa on työssä jaksamisen ehto, ja joku kertoi jo päättäneensä lopettaa opiskelutulkin työt, kunnes kohtasi nykyisen opiskelijan, jolla oli voimakas opiskelumotivaatio ja hyvät valmiudet opinnoissa pärjäämiseen.

Kolmannen faktorin nimeksi tuli *suhde kouluyhteisöön*, joka sekkin sijoittui viitekehyksessä työpaikan ihmissuhteiden osa-alueelle. Viimeinen faktori, *työn fyysiset ominaisuudet*, vastasi viitekehysten samannimistä osa-alueita.

Faktoriratkaisun ja viitekehysten eroavuus kuvaa opiskelutulkin erityisluonteista asemaa oppilaitoksen työyhteisössä: hän toimii - useimmiten ainoana ammattikuntansa edustajana oppilaitoksessa - välittäjänä opettajakunnan ja kuuron opiskelijan välissä. Suurimman osan työajasta hän välittää osapuolten viestiä, tulkkaa. Mahdollisuus henkilökohtaiseen osallistumiseen ja kontaktiin eri osapuolten kanssa on yleensä vain välitunneilla ja ennen tai jälkeen työpäivän. Opettajat seuraavat kyllä tulkin työskentelyä jokaisella oppitunnilla, mutta eivät juuri saa käsitystä siitä, millaista tulkin työ oikeastaan on. Toisaalta tulkille jää kovin vähän aikaa selvittää yhteistyökysymyksiä erityisesti oppilaitokseen päin. Vaikka oppilaitoksen ja tulkin suhde näyttäisikin päältäpäin sujuvalta,

välit saattavat olla vieraat eikä tulkki saavuta asemaa työyhteisön täysipainoisena jäsenenä.

Viittomakielentulkki on perinteisesti koettu kuuron avustajaksi: kuuleva ei koe tarvitsevana tulkkia vaan hän on kuuroa varten. Tulkki samaistuu usein tulkkaustilanteessa voimakkaammin kuuroon joskus jopa unohtaen omat tarpeensa, kuten Vatanenkin (1997, 85) tutkimuksessaan toteaa. Tilanteen tasapuolisuuden vuoksi tulkin olisi kyettävä puolueettomuuteen, mutta jo pelkästään katsekontaktin intensiivisyys kuuron kanssa luo siteen työparin välille. Opettajat mieltävät opiskelutulkin omaksi työparikseen lähinnä silloin, kun kaikki opiskelijat ovat kuuroja ja opettaja on ainoa kuuleva. Kuvaava on myös Suomessa käytettävä nimitys "opiskelutulkki", sillä joissain muissa kielissä näkökulma on toinen: opiskelutulkista käytetään esim. nimitystä "undervisningstolk" tai "educational interpreter". Saattaa olla väistämätöntä ja ehkä jossain määrin toivottavaakin mieltää tulkki läheisemmäksi kuuroille kuin opettajalle niin kauan, kuin kuurot opiskelijat sijoittuvat hajalleen eri oppilaitoksiin ja opetusryhmiin. Opiskeleminen ainoana kuurona kuulevassa opetusryhmässä on kova kokemus monelle nuorelle, sillä todellinen integroituminen ei ole aivan yksinkertaista. Jos koko oppilaitoksessa on kuuron lisäksi vain yksi viittomakielentaitoinen ihminen - tulkki - niin on kai ymmärrettävää, että heille syntyy työtoveruuden lisäksi myös jonkin asteinen ystävyysuhde.

*Ehdotuksia opiskelutulkin työn kehittämiseksi.* Vastaajien mielestä kiireellisimminkin tulisi saada parannuksia opiskelutulkin työsuhteen ehtojen määrittelyyn, opiskelutulkin virkojen tai toimien perustamiseen ja palkkaukseen. Myös työnohjauksen järjestämistä pidettiin tärkeänä. Vaitiolovelvollisuuden vuoksi työnohjaus on varmasti opiskelutulkeille tarpeen, sillä tulkki joutuu usein toimimaan tilanteissa, joissa voimakkaita tunteita projisoituu tulkkiin. Jatkuva katsekontakti ei jätä paljoa tilaa omien tunteiden myllerrykselle. Äärimmäisissä tapauksissa esim. henkisen väkivallan kohteeksi joutuva tulkki palaa loppuun eikä tiedä, mistä hakisi apua, jottei rikkoisi vaitiolovelvollisuuttaan.

Terveyshaittojen poistaminen oli tärkeää 88 %:n mielestä, ja teoriaosassa esitetyn tanskalaisen Simmelkiærin (1993) tutkimustuloksia ajatellen tähän olisi syytä puuttua Suomessakin. Työolosuhteita voisi parantaa parityöskentelyllä ja päivittäistä ja/tai viikottaista työaikaa lyhentämällä. Opiskelutulkkipalvelujen keskittämistä tiettyihin oppilaitoksiin

piti kiireellisenä vain seitsemän tulkkia, vaikka juuri sitä kautta työsuhteen turvallisuutta ja työn kuormittavuutta voitaisiin tehokkaasti parantaa. Kyselykaavakkeessa tiedusteltiin myös avoimena kysymyksenä työperäisten vaivojen esiintymistä. Kahta lukuunottamatta kaikki vastaajat ilmoittivat kärsineensä niistä. Yleisimpiä olivat niska- ja hartiasseudun säryt ja jäykkyys (32 vastaajaa), ranne- tai käsivaivoja ilmoitti kokeneensa 19 ja jännetuppitulehduksia oli ollut kahdeksalla (N = 41).

Yhteenvedonomaaisesti voisi sanoa, että työsuhteen ehtoja sekä tulkin ja kouluyhteisön välistä yhteistyötä parantamalla monen tulkin työtyytyväisyys kohoaisi huomattavasti. Hieman yllättävää oli tulkkien tyytyväisyys taitoihinsa, kun muistaa opiskelutulkkina toimivien työkokemuksen olevan kovin vähäisen. Toisaalta kokematon työntekijä ei vielä pysty analysoimaan onnistumisiaan ja epäonnistumisiaan eikä huomaa kaikkia työn ongelmakohtia. Jos nuori tulkki todella tuntisi omat taitonsa ja kaikki työn vaatimukset, opiskelutulkiksi haluavia löytyisi ehkä vähemmän. Toisinaan kuitenkin toivoisi tulkeilta löytyvän enemmän itsekritiikkiä ja sitä kautta motivaatiota kehittää ammattitaitoaan.

Opiskelutulkkien tyytyväisyyttä työnsä eri tekijöihin olisi mielenkiintoista tutkia uudelleen nyt, kun vuosia on kulunut. Tulokset voisivat muodostua jossain määrin erilaisiksi. Opiskelutulkkien kanssa keskustellessani sekä henkilökohtaisesti että jokavuotisilla kuurojen opiskelijoiden ja opiskelutulkkien kursseilla olen saanut tämän tutkimuksen tulosten suuntaista palautetta opiskelutulkin työstä. Olisi mielenkiintoista selvittää, onko sosiaalitoimen maksamien opiskelutulkkien työtyytyväisyydessä eroa oppilaitosten palkkaamien tulkkien työtyytyväisyyteen verrattuna. Niissä oppilaitoksissa, joissa on pidemmältä ajalta kokemuksia tulkkauksesta, uskoisin tulkkien olevan keskimääräistä tyytyväisempiä. Kyselykaavakkeiden lisäksi olisi myös mielenkiintoista haastatella joitakin tulkkeja, jotta saataisiin hieman syvempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa opiskelutulkin työtyytyväisyyden rakentumisesta, kuten siitä, miksi toiset tulkit lopettavat opiskelutulkkauksen jo parin vuoden työskentelyn jälkeen ja miksi toiset jaksavat sitä vuoden toisensa jälkeen.

## 8.2 Tulosten hyödyntäminen palvelujärjestelmän kehittämisessä

Juuti korostaa työilmapiirin ja työtyytyväisyyden yhteyttä kirjoittamalla, että "henkilö, joka ei ole sopeutunut sen paremmin työryhmäänsä kuin organisaatioonkaan, on todennäköisesti myös muita tyytymättömämpi palkkaansa ja vaikutusmahdollisuuksiinsa" (Juuti 1988, 214). Opiskelutulkin asema on erikoinen erityisesti silloin, kun sosiaali-toimi maksaa tulkin palkan. Vaikka oppilaitos olisikin työnantaja, tilanne on yleensä kaikille osapuolille uusi eikä aiempia perinteitä ole työnteon aloittamista helpottamassa. Opiskelutulkki on ehkä koko talossa ainoa, joka osaa kommunikoida suoraan kuuron opiskelijan kanssa, ja opettajat arastelevat erilaista oppilastaan, johon eivät saa kontaktia kuin tulkin kautta. Tulkin rooli opettajakunnan ja opiskelijoiden välimaastossa hämmennää, varsinkin jos tulkki on iältään ja olemukseltaan lähempänä opiskelijoita kuin opettajia. Vastustus oppilaitoksen henkilökunnan taholta on harvoin aktiivista, mutta on helppo jättää tulkki ja kuuro opiskelija huomiotta, kieltää oma hämmennys. Yksi vastaaja kertoikin kyselyn lopuksi, miten joskus tuntuu pahalta, kun oppilaitosta vieraille esitellessä mainitaan kaikki muu oppilaitoksen toiminta ja työntekijät mutta ei opiskelutulkkia. Yksi tulkki ihmetteli myös, miksi sosiaalitoimi maksaa tulkin palkan, sillä hän ei katso tekevänsä sosiaalityötä. Sosiaalitoimen osuus palvelun maksajana saattaa leimata kuuron opiskelijan muista opiskelijoista poikkeavaksi: hänelle ei suoda samoja oikeuksia eikä häneltä edellytetä samoja velvollisuuksia kuin muilta opiskelijoilta. Tulkkia tarvitseva opiskelija mielletään "sosiaalitapaukseksi", joka kuuluisi erityisoppilaitokseen, kuten oppilaitos usein esittääkin, kun tulkkausta ryhdytään järjestämään.

Palkanmaksajan ja opiskelutulkin suhde on toinen tärkeä tekijä opiskelutulkin työssä. Sosiaalitoimen maksaessa tulkin palkan työnantajuus on usein epäselvä ja kunnan työntekijät ovat epätietoisia opiskelutulkin työn luonteesta. Toisaalta monet tulkitkin suhtautuvat jo aiempien kokemusten perusteella aggressiivisesti kuntiin. Vaikka tulkit näyttävät olevan melko tyytyväisiä lähimpiensä osoittamaan arvostukseen, ammatin yleisestä ja erityisesti yhteiskunnan osoittamasta arvostuksesta heillä ei ole yhtä korkea käsitys. Todennäköisesti arvonannon puute liitetään palkkauksen tasoon ja opiskelutulkien kohdalla myös palkkauksesta annettujen ohjeiden epäselvyyteen. Eri osapuolten haluttomuus ottaa vastuuta ja selvittää epätietoisuutta aiheuttavat seikat ei varmaankaan ole ollut omiaan parantamaan tilannetta.

Tässä tutkimuksessa nousi esille opiskelutulkin työn raskaus. Suomessakin olisi aika ryhtyä pohtimaan, miten voisimme turvata nuorten viittomakielentulkkiensa terveyden. Tanskassa ja Ruotsissa opiskelutulkit eivät enää työskentele yksin, vaan he toimivat pareittain tai jakavat työn useammalle tulkille. Työn jakaminen nostaa opiskelutulkkipalvelun kustannuksia, mutta kukaan ei ole laskenut, mitä maksaa liian raskaan työn teettäminen. Fyysisiä oireita on ollut lähes kaikilla tulkeilla ja niiden hoitaminen maksaa. Muista maista on kuulunut uutisia sairaseläkkeelle jääneistä opiskelutulkeista. Myös opiskelutulkkiensa vaihtuvuus on meillä liian suuri. Opiskelutulkkaus taso kärsii siitä, ettei työn tekijöille kerry työkokemusta eikä kokeneiden tulkkiensa ammattitaito periydy hajallaan eri oppilaitoksissa eri työnantajien alaisuudessa työskenteleville nuorille.

Ainoa ratkaisu sekä työsuhteen että työn fyysisen kuormittavuuden ongelmiin on palvelujen keskittäminen. Kaikki opiskelutulkit tulisi koota saman työnantajan palvelukseen, jolloin työsuhteasioista voitaisiin sopia keskitetysti ja turvata tulkeille edes jonkinasteinen työn jatkuvuus. Kuurojen Liitto, Opetushallitus ja kuulovammaisten oppilaitokset ovat jo käyneet keskustelua opiskelutulkkausten järjestämisestä valtion oppilaitosten resurssikeskustoimintana. Esim. Kuulovammaisten ammattikoulu Turussa voisi toimia opiskelutulkkiensa työnantajana ja ostaa opiskelijalle tarvittavan koulutuksen sopivasta oppilaitoksesta eri puolelta Suomea. Näin kaikki tulkit olisivat saman työnantajan palveluksessa, ja opiskelijat olisivat tasaveroisempia tulkkausjärjestelyiden osalta. Opiskelutulkkausten rahoitus järjestyisi kaikille opiskelijoille samalla tavalla valtionhallinnon kautta. Vaikka opiskelutulkkipalvelu hoidettaisiinkin keskitetysti esim. Kuurojen Liiton tai yksityisen palveluntuottajan kautta, toiminnan rahoitus tulee kuitenkin hoitaa mahdollisimman yksinkertaisella ja toimivalla tavalla. Kokemukset palvelun kehittämisestä ja yhteenveto palvelujen käyttötarpeesta sekä kuluista olisi helppo koota yhden järjestäjätahon mallissa.

Toinen mahdollisuus olisi se, että opiskelutulkkaus olisi osa tulkkeskuksen toimintaa. Tulkkeskus myisi opiskelutulkkipalvelua palvelun maksajalle, tällä hetkellä siis lähinnä kunnille ja oppilaitoksille. Kuuron opiskelijan kannalta olisi ideaali, että hänellä olisi käytettävissään tulkkipari ja 1-2 varatulkkia, jotka jakaisivat työn ja vaihtaisivat tietoja siten, että jokainen tulkki on selvillä opintojen etenemisestä. Tulkkeskusmalli-

kaan ei kuitenkaan ratkaise opiskelutulkkauksen rahoituksen ongelmaa, vaan siitä olisi edelleen neuvoteltava jokaisessa tapauksessa erikseen.

Kolmas mahdollisuus keskittää palveluja olisi, että tietyt oppilaitokset tarjoaisivat opetusta kuuroille ja palkkaisivat tulkit opiskelijoilleen. Oppilaitos vastaisi kustannuksista itse tai myisi palvelun opiskelijoiden kotikunnille. Oppilaitoksen henkilökunnalle kertyisi kokemusta kuurojen opettamisesta ja tulkin käytöstä, ja tulkeilla olisi oma työyhteisö, jonka perinteet helpottaisivat työn aloittamista ja työssä jaksamista. Tämä malli toteutuu jo osittain muutamassa oppilaitoksessa. Parhaiten toimiva esimerkki lienee Käpylän iltaloppikoulu Helsingissä, johon pääkaupunkiseudun viittomakieliset lukio-opiskelijat kootaan ja tarjotaan heille tulkkipalvelua tarpeen mukaan. Oppilaitos toimii tulkkien työnantajana ja laskuttaa kotikuntien koulu- tai sosiaalitoimea. Tämän mallin heikkoutena on se, että varmistaakseen tulkkipalvelun toimivuuden kuuron opiskelijan on valittava oppilaitoksensa suppeahkosta valikoimasta, eikä se ole aina mahdollista esim. perheellisille. Linjavalikoimaltaan riittävän monipuolisten ja sijainniltaan sopivien oppilaitosten joukosta voi olla vaikea löytää niitä, jotka olisivat kiinnostuneita kuurojen opetuksen kehittämisestä. Opiskelutulkkien tarve keskittyisi tietyille paikkakunnille, ja ongelmaksi saattaisi tulla riittävän monen tulkin löytäminen oppilaitoksen palvelukseen. Tämän mallin täydennykseksi olisi tarjottava myös nykyisenkaltaisia palveluja niille, jotka jostain syystä valitsevat opinnot muissa oppilaitoksissa.

Ihannetilanne olisi, että koko Suomen opiskelutulkkitarve pystyttäisiin kattamaan yhden järjestelmän puitteissa, jotta opiskelijat, tulkit ja oppilaitokset eivät joutuisi eriarvoiseen asemaan. Koko Suomen opiskelutulkkitarpeiden järjestäminen maksaa Kuurojen Liiton laskelmien mukaan noin 12,5 miljoonaa markkaa. Sama summa jakaantuu jo nyt eri maksajatahoille, ja jos korotusta nykyisiin tulkki-kustannuksiin verrattuna tulisikin, on ajateltava myös kuurojen kouluttautumisen ja yhteiskuntaan sijoittumisen tuomaa tuottoa. Kuurojen työttömyysaste on jopa 30 % (Pokkinen 1996, 12), ja vaikka esim. työvoimapolitiittiseen koulutukseen käytetään nykyään paljon varoja, niistä varoista ei kuurojen koulutuksen hyväksi koidu paljoakaan. Opiskelutulkkauksen keskittämisen yhteydessä tulee samalla luoda selkeä ja toimiva rahoitusjärjestelmä, joka ei aseta kuuroa opiskelijaa eriarvoiseen asemaan opintojen suunnittelun ja toteutumisen suhteen.

Jos keskitetty opiskelutulkkipalvelujärjestelmä ei toteudu, eri järjestelmät (kuten tulkki-keskusten ja keskitettyjen oppilaitosten tarjoamat palvelut) voisivat täydentää toisiaan. Eri järjestelmiin perustuva kokonaisuus vaatisi kuitenkin valtiolta koordinaatiota palvelujärjestelmän kattavuuden varmistamiseksi ja etujärjestöiltä tehokasta edunvalvontaa palveluiden tasapuolisen saamisen takaamiseksi. Siksi valtakunnallinen yhden työnantajan palvelukseen keskitetty opiskelutulkkijärjestelmä rahoitusjärjestelyineen olisi kaikin toivottavin.

## LÄHTEET

- Alderfer, C. P. 1969. An empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance* 12(4), 145-156.
- Allardt, E. 1978. Suomalaisten tyytymättömyydestä. Suomen tieteen ulottuvuuksia. Tieteen päivät 10.-12.1.1977. WSOY: Helsinki.
- Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman perusteet. Humanistinen ja opetusala. 1996. Opetushallitus.
- Ammatillisen oppilaitoksen koulunkäyntiavustajan ottamisen perusteet. 1988. Opetusministeriö. Pysyväismääräys 4: 2950/310/88.
- Arnold, J., Robertson, I. T. & Cooper, C. L. 1991. *Work psychology*. Pitman: London.
- Asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksen annetun asetuksen muuttamisesta. 1993. 10.9.93/812.
- Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. 1987. 759/18.9.1987.
- Cokely, D. 1992. *Interpretation: A sociolinguistic model*. Sign language dissertation series: Linstok.
- Davies, I. K. 1971. *The management of learning*. London: McGraw-Hill.
- Erikson, E. H. 1968. *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Frishberg, N. 1986. *Interpreting: An Introduction*. Rockville: RID Publications.
- Hassinen, L. 1990. Mistä löytyy tulkin ammatti-identiteetti? *Käsillä kääntäjät* 1. Kuurojen Liitto. Tulkkitoiminta.
- Hassinen, L., Heiskanen, M-L. & Lehtomäki, E. 1986. *Kuurojen ja kuurosokeiden tulkkipalvelu*. Sosiaalhallituksen teematiedote 2. Valtion painatuskeskus.
- Heikinheimo, L., Heikinheimo, M., Lehtinen M. & Reunala, A. 1972. *Suomalainen Metsätyömies*. Helsinki: WSOY.
- Herzberg, F. 1971. *Work and the nature of man*. (5. painos.) New York: World Publishing.
- Herzberg, F. 1975. *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Teoksessa R.M. Steers & L.W. Porter (toim.) *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw & Hill, 91-104.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. B. 1959. *The Motivation to work*. (2. painos.) New York: Wiley & Sons.



- Ingo, R. 1990. Lähtökielestä kohdekieleen. Johdatusta käänntieteteeseen. Juva: WSOY.
- Ingram, R. 1985. Simultaneous interpretation of sign languages: Semiotic and psycholinguistic perspectives. *Multilingua* (4), 91-102.
- Invaliidihuoltolaki 1979. 581/1.7.1979.
- Juuti, P. 1988. Työilmapiiri ja työolot. Johtamistaidon Opiston tutkimuksia sarja 2.
- Kaisvuo, K. 1991. Opettajien työmenestys ammatillisissa oppilaitoksissa. *Acta Universitatis Tamperensis ser A vol 309*.
- Keltanen, O-M. 1995. Tilastotietoa opiskelutulkkipalvelusta. Kuurojen Liitto r.y. Moniste.
- Keltanen, O-M. (toim.) 1996. Opiskelutulkkipalvelu. Kuurojen Liitto r.y. Viittomakielikeskus. Moniste.
- Keskinen, S. 1985. Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykinen hyvinvointi. Turun yliopisto. Psykologian tutkimuksia 76.
- Kinnunen, U. & Parkatti, T. 1993. Ikääntyvä opettaja - kuormittuneisuus ja terveys työssä. Helsinki: Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1992. Ikääntyminen opetustyössä: ikääntyvien opettajien työ, hyvinvointi ja terveys. Jyväskylä: Työsuojelurahasto.
- Koulutusopas 1995. 1994. Opetushallitus. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Kyle, J. & Woll, B. 1985. Sign language. The study of deaf people and their language. Cambridge: Cambridge University Press.
- Käsillä kääntäjät. 1996. Tulkikeskukset (helmikuu 1996). Käsillä kääntäjät 1. Kuurojen Liitto r.y. Viittomakielikeskus.
- Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksen muuttamisesta. 1993. 26.7.1993/1454.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. 1987. 3.4.1987/380.
- Lappi, P. 1997. Tulkikoulutus ammattikorkeakouluihin. Käsillä kääntäjät 4. Kuurojen Liitto r.y. Viittomakielikeskus. 2-4.
- Lehtomäki, E & Lensu, H. 1988. Luokanopettajan työtyytyväisyys ja sen yhteys opintomenestykseen ja -tyytyväisyyteen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitoksen tutkimuksia 37, opettajankoulutuksen kehittämistutkimus 12.

- Leppänen, P. & Hassinen, L. 1984. Kuurojen ja kuurosokeiden tulkkipalvelu - mahdollisuus yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja tasa-arvoon. Sosiaalihuollituksen julkaisuja 9. Helsinki.
- Lindemalm, B. 1985. Teckenspråkstolkarnas psykosociala arbetsmiljö. En studie vid Tolkcentralen i Stockholm. Projektarbete vid företagsläkarkursen 1984/85.
- Livingston, S., Singer B. & Abrahamson T. 1994. Effectiveness compared: ASL interpretation vs. transliteration. *Sign Language Studies* 82. 1-54.
- Locke, E.A. 1970. Job satisfaction and job performance. *Organizational Behavior and Human Performance*. 13(5), 485-500.
- Malmström, S-E. 1989. Teckenspråkstolkning vid högskola. Stockholms Universitet, Enheten för teckenspråkstolkning.
- Manninen, A. 1989. Opettajainhuoneen henkisen ilmaston ja fyysisen ympäristön yhteys ala-asteen opettajan työtyytyväisyyteen. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu -työ.
- Maslow, A. H. 1975. A Theory of Human Motivation. Teoksessa Steers, R.M. & Porter, L.W. (toim.) *Motivation and work behavior*. New York: McGraw & Hill, 34-39.
- Neumann Solow, S. 1981. *Sign language interpreting: a basic resource book*. Silver Spring: The National Association of the Deaf.
- Nykysuomen sivistyssanakirja 1989. Vierasperäiset sanat. (12. painos.) Toim. Nykysuomen laitos. Porvoo: SKS ja WSOY.
- Ojanen, S., Marjanen, S. & Merisalo, S. 1985. Ammattikiinnostuksen, identiteetin ja työn kokemuksen välisistä yhteyksistä peruskoulun ala-asteen opettajalla. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan selosteita 9.
- Ojanen, S-L. & Saarevuori, J. 1977. Tulkin kirja. Käytännön viestintää 3. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Okkonen, P. 1978. Työympäristö ja minäkuva työtyytyväisyyden ilmentäjänä. Helsingin yliopisto. Soveltavan psykologian lisensiaattitutkimus.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio: Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta-sarja n:o 4. Keuruu: Otava.
- Pokkinen, A. 1997. Raportti kuurojen työllisyystilanteesta vuonna 1996. Kuurojen Liitto r.y. Tutkimuskeskus. Julkaisusarja R 4.
- Pöyhönen, T. 1975. Työtyytyväisyyden l. työviihtymisen luonne, mittaaminen, syyt ja seuraukset. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 114.

- Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) Työpsykologia: Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127-141.
- Rantalainen, J. 1997. Opiskelutulkkauksen ongelmia - kysely opiskelutulkkauksen lopettaneille tulkeille. Pohjois-Savon Kansanopisto. Viittomakielentulkin opintolinjan opinnäytetyö.
- Reiss, K. & Vermeer, H. J. 1986. Mitä kääntäminen on. Lyhentäen suom. Pauli Roinila. Helsinki: Gaudeamus.
- Rissanen, T. 1985. Viittomakielen perusrakenne. University of Helsinki. Department of General Linguistics. Publications No. 12.
- Ruohotie, P. 1983. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Tampereen Yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja 9.
- Räikkönen, V. 1990. Tietopaketti ammatillisille oppilaitoksille opiskelutulkin palkkaamista varten. Kuurojen Liitto r.y. Moniste.
- Sahlin, B. 1985. Teckenspråkstolkarnas arbetsmiljö. En ergonomisk studie. Examenarbete vid Arbetarskyddsstyrelsens kurs i företagshälsovård för legitimerade sjukgymnaster 1984-1985.
- Saresvuo, J. & Ojanen, S-L. 1988. Tulkin käsikirja. Helsinki: Gaudeamus.
- Simmelkiær, A. S. 1993. En ergonomisk gennemgang af tegnsprogstolkenes arbejdsmiljø.
- Stedt, J. D. 1989. Carpal Tunnel Syndrome: The risk to educational interpreters. American Annals of the Deaf 134 (3). 223-226.
- Stuckless, E. R., Avery J. C. & Hurwitz T. A. (toim.) 1989. Educational interpreting for deaf students: Report of the National task force on educational interpreting. Rochester: National Technical Institute for the Deaf, Rochester Institute of Technology.
- Suositus opiskelutulkkien työehdoista. 1996. Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO r.y. ja Suomen Viittomakielen Tulkit r.y.
- Suositus vaikeavammaisten tulkkauspalvelujen ostosopimusten/toimeksiantosopimusten palkkioista. 1994. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Yleiskirje A23.
- Tulkkipalvelut vammaispalvelulain perusteella. Viittomakielen ja muut kommunikaatiota selventävät tulkkipalvelut. 1990. Työryhmämuistio 1889:20. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki.
- Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä. 1994. Pöytäkirja 4.10.94. Kuurojen liitto r.y.
- Tulkkitutkintotyöryhmän muistio. 1990. Opetusministeriön työryhmien muistioita 1990:22. Helsinki: Valtion painatuskeskus.

- Valkonen, T. 1971. Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa. (2. korjattu painos.) Helsinki: Ylioppilastuki.
- Vammaispalvelua kuntalaisille. 1989. Sosiaalihalitus. Opas 2. Valtion painatuskeskus.
- Vammaisuuden perusteella järjestettävät palvelut ja tukitoimet. 1987. Sosiaalihalituksen ohjekirje 2. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Vatanen, T. 1997. Taistelua asemasta ammattina? Tutkielma viittomakielentulkin työstä Suomessa. Joensuun yliopisto. Kasvatussosiologian pro-gradu -työ.
- Viittomakielentulkin ammattisäännöstö. 1996. Tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä. Moniste.
- Voutilainen, H. 1982. Opettajien työtyytyväisyys. Tampereen yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja 4.
- Vroom, V. 1967. Work and motivation. (3. painos.) New York: Wiley & Sons.
- Vroom, V. H. 1975. An outline of a cognitive model. Teoksessa R.M. Steers & L.W. Porter (toim.) Motivation and work behavior. New York: McGraw & Hill, 185-190.
- Vuorinen, Risto. 1991. Persoonallisuus & minuus. WSOY: Juva.
- Winston, E. A. 1989. Transliteration: What's the message? Teoksessa C. Lucas (toim.) The sociolinguistics of the deaf community. San Diego: Academic Press, 147-164.
- Zawolkow, E. D. & DeFiore, S. 1986. Educational interpreting for elementary- and secondary-level hearing-impaired students. American Annals of the Deaf 131 (1), 26-28.

**LIITTEET**

|   |            |
|---|------------|
| <b>Liite 1. Viittomakielentulkin ammattisäännöstö</b>   | <b>89</b>  |
| <b>Liite 2. Kyselykaavake</b>   | <b>91</b>  |
| <b>Liite 3. Muuttujaluettelo</b>  | <b>101</b> |
| <b>Liite 4. Työtyytyväisyyttä mittaavien muuttujien keskiarvot, frekvenssit ja sijoittuminen viitekehysten osa-alueille</b> | <b>118</b> |
| <b>Liite 5. Faktorianalyysit</b>  | <b>121</b> |



PL 57 00401 HELSINKI  
Ilkantie 4  
puh. 90-58 031



KUULONHUOLTO OY  
ASANTE - OSMO HELSINKI - 0703003



SUOMEN KUUROSOKEAT RY  
Määrättyä S.P.A. 00510 Helsinki  
Puh. 90-326 045



Suomen Viittomakielen Tulkit ry.  
Finska och Teckenspråkstolkar r.f.

## VIITTOMAKIELENTULKIN AMMATTISÄÄNNÖSTÖ

TÄMÄ AMMATTISÄÄNNÖSTÖ SITOO KAIKKIA NIITÄ TULKKEJA, JOTKA ON MERKITTU YLLÄ MAINITTUJEN JÄRJESTÖJEN PITÄMÄÄN TULKKIREKISTERIIN.

### AMMATTIETIIKKA

1. Tulkki noudattaa ehdotonta vaitiolovelvollisuutta.
2. Tulkki ei käytä väärin mitään tulkkauksen yhteydessä tietoonsa tullutta.
3. Tulkki ottaa vastaan toimeksiannon vain, jos hänellä on siihen tarpeellinen pätevyys ja jossa hän ei ole jäävi.
4. Tulkki kunnioittaa ja tukee asiakkaidensa itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta.
5. Tulkki osoittaa solidaarisuutta ammattikuntaansa kohtaan.
6. Tulkki valmistautuu ajoissa ja huolellisesti tehtäväänsä.
7. Tulkki käyttäytyy toimeksiannon yhteydessä moitteettomasti.
8. Tulkki on puolueeton eikä anna henkilökohtaisten asenteidensa tai mielipiteidensä vaikuttaa työnsä laatuun.
9. Tulkki kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan.
10. Jos tulkki toimii sellaisessa asiakastyössä, jossa asiakkaat ovat myös tulkkipalvelun käyttäjiä, hän toimii niin että ammattiroolit eivät sekoitu.

### AMMATTISÄÄNNÖSTÖN RIKKOMINEN

11. Mikäli tulkin todetaan toimineen tämän ammattisäännösten vastaisesti, ryhtyy tulkkitoiminnan yhteistyöryhmä tulkirekisterin säännöissä määrättyihin toimenpiteisiin.

## TYÖOLOSUHTEET

12. Tulkkauksen laadun takaamiseksi tulkki varmistaa, että
  - kuuluvuus ja näkyvyys riittävät
  - työolot ovat ergonomisesti tyydyttävät
  - tulkkaukselle annetaan riittävästi taukoja
13. Tulkki tekee etukäteen suullisen tai kirjallisen työsopimuksen tilaajan kanssa sekä tarvittaessa sopii palkasta ja korvauksista palkanmaksajan kanssa.
14. Tulkki selvittää etukäteen työajan pituuden.
  - tulkin aktiivinen tulkkaus aika on enintään kuusi tuntia päivässä
  - tulkkauksesta aterioiden aikana, tauoilla ja varsinaisen tilaisuuden ulkopuolella sovitaan etukäteen
  - samanaikaistulkkauksessa yli kahden tunnin toimeksiannossa tarvitaan kaksi tulkkia

Tämä ammattisäännöstö on hyväksytty tulkkitoiminnan yhteistyöryhmän kokouksessa lokakuun 3. päivänä 1996.

Helsinki 17. huhtikuuta 1990

### HYVÄ OPISKELUTULKKI!

Olen viittomakielen tulkki ja opiskelen erityispedagogiikkaa Jyväskylän yliopistossa. Koska toimin puolipäiväisesti opiskelutulkkina opintojeni ohessa, valitsin opintoihini kuulu- van pro gradu -tutkielman aiheeksi opiskelutulkit.

Opiskelutulkit ovat uusi ja nuori ammattiryhmä. Kuten tiedät, opiskelutulkin työ on sekä vaativaa että mielenkiintoista. Suurin osa opiskelutulkeista on alle 25-vuotiaita ja heillä on hyvin lyhyt työkokemus takanaan. Monet opiskelutulkit vaihtavat työnsä uuteen opiskelupaikkaan tai toiseen ammattiin. Tulkkien kesken keskustellaan usein työn huonoista puolista, ja epäkohtia toki löytyy opiskelutulkin asemasta ja työn järjestelyistä. Hyvääkin silti on, koska niin monet haluavat kuitenkin tätä työtä tehdä.

Jotta ammattikuntamme kehittyisi, tarvitaan tietoa siitä, miten työtä voisi muuttaa sellaiseksi, että tulkit siinä viihtyisivät ja palvelun taso pysyisi korkeana. Siksi haluan kartoittaa syitä, jotka saavat opiskelutulkit viihtymään työssään tai tekevät heidät tyytymättömiksi työhönsä. Kyselyn tuloksia voidaan käyttää hyödyksi tehtäessä aloitteita ja päätöksiä opiskelutulkkiensa työtä koskevissa asioissa. Luotettavan tiedon saamiseksi on erittäin tärkeää, että Sinäkin vastaat kyselyyn. Pyydän palauttamaan vastaukset 4. toukokuuta 1990 mennessä oheisella palautuskuorella.

Vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja nimettöminä. Nimeäsi Sinun ei tarvitse merkitä vastauskaavakkeeseen. Palautuskirjekuoriin olen merkinnyt kooditunnukset siksi, että voin myöhemmin lähettää "karhukirjeet" niille, jotka eivät ole kyselyä palauttaneet määräaikaan mennessä.

Jos Sinulla on jotakin kysyttävää, voit soittaa minulle. Puhelinnumerot näet sivun alalaidasta. Työni ohjaajana toimii apul.prof. Paula Määttä Jyväskylän yliopiston erityispedagogiikan laitokselta.

Kiitoksin ja tyytyväisyyttä työhösi toivottaen

*Outi-Maria Salminen*

Outi-Maria Salminen  
puh. 941 - 284 785  
90 - 556 684 (automaatti)



1. Ikä \_\_\_\_\_ vuotta
2. Sukupuoli (ympyröi oikea vaihtoehto)
  - 1 nainen
  - 2 mies
3. Siviilisääty
  - 1 naimaton
  - 2 avio- tai avoliitossa
  - 3 eronnut/leski
4. Tulkkikoulutus
  - 1 Kuurojen Liiton lyhytkurssi
  - 2 kansanopiston 1-vuotinen tulkkikoulutus
  - 3 kansanopiston 2-vuotinen tulkkikoulutus
  - 4 opettajakoulutus ja täydennyskoulutuskursseja
  - 5 muu, mikä? \_\_\_\_\_
5. Saamani tulkkikoulutus vastaa mielestäni opiskelutulkin työn vaatimuksia
  - 1 hyvin
  - 2 kohtalaisesti
  - 3 heikosti
  - 4 ei vastaa ollenkaan
6. Pohjakoulutus (ympyröi yksi)
  - 1 kansakoulu
  - 2 peruskoulu/keskikoulu
  - 3 ylioppilastutkinto
  - 4 muu, mikä? \_\_\_\_\_
7. Ammatillinen koulutus: tutkinto tai ammattinimike  
\_\_\_\_\_
8. Milloin nimesi merkittiin tulkkiluetteloon?  
vuonna \_\_\_\_\_
9. Oppilaitos, jossa toimit opiskelutulkkina  
(esim. iltalukio, ammattikoulu, kauppaoppilaitos)  
\_\_\_\_\_
10. Lääni, jossa työskentelet  
\_\_\_\_\_
11. Monelleko kuurolle toimit opiskelutulkkina?  
\_\_\_\_\_
12. Jos tulkkaat useammalle kuurolle, moniko heistä on samassa ja moniko eri opetusryhmässä?  
\_\_\_\_\_
13. Kuinka vanha on kuuro / ovat kuurot, jo(i)lle tulkkaat  
\_\_\_\_\_

14. Mitä tulkkaustapaa pääasiassa käytät opiskelutulkkinä toimiessasi? (ympyröi yksi vaihtoehto)
- 1 viittomakieltä
  - 2 viitottua suomea/ruotsia
  - 3 muuta, mitä? \_\_\_\_\_
15. Montako tuntia viikossa teet keskimäärin opiskelutulkkausta?  
\_\_\_\_\_ tuntia/viikko
16. Kuinka kauan olet yhteensä toiminut opiskelutulkkinä?  
\_\_\_\_\_ v \_\_\_\_\_ kk
17. Kuinka kauan olet toiminut opiskelutulkkinä nykyisessä paikassasi?  
\_\_\_\_\_ v \_\_\_\_\_ kk
18. Kuka maksaa palkkasi? Ympyröi sopiva vaihtoehto.
- 1 oppilaitos
  - 2 kuuron opiskelijan kotikunta
  - 3 muu, kuka?
- 
19. Paljonko saat palkkaa opiskelutulkin työstäsi? (mainitse kuukausi- tai tuntipalkka, kuukausipalkasta mainitse täyteen kuukausipalkkaan vaadittava tuntimäärä)?
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
20. Kuuluuko velvollisuuksiisi muita tehtäviä kuin tulkkinä toimiminen (esim. avustavia tehtäviä, toimistotyötä)?
- 1 kyllä : mitä? \_\_\_\_\_
  - 2 ei
21. Mikä on työsuhteesi kesto : lukuvuosi vai kalenterivuosi, yksi vai useampia vuosia?
- \_\_\_\_\_
22. Saatko palkkaa koulun loma-ajoilta? Ympyröi sopiva vaihtoehto.
- Kesäloma
- 1 kyllä
  - 2 en
  - 3 en osaa sanoa
23. - Joululoma
- 1 kyllä
  - 2 en
  - 3 en osaa sanoa
24. - Hiihtoloma
- 1 kyllä
  - 2 en
  - 3 en osaa sanoa
  - 4 oppilaitoksessa ei ole hiihtolomaa

25. Saatko palkkaa sairasajaltasi?  
 1 kyllä  
 2 en  
 3 en osaa sanoa
26. Saatko palkkaa kuuron sairasajalta?  
 1 kyllä  
 2 en  
 3 en osaa sanoa
27. Maksaako joku eläketurvamaksut (TEL, TaEL) työstäsi?  
 1 kyllä  
 2 en  
 3 en osaa sanoa
28. Onko irtisanomisaika määritelty Sinun työssäsi?  
 1 kyllä  
 2 ei  
 3 en osaa sanoa
29. Onko kuurolla opiskelijalla harjoittelujaksoja, joiden aikana hän ei tarvitse tulkkia?  
 1 kyllä  
 2 ei ole ollut
30. Jos on, saatko siltä ajalta palkkaa?  
 1 kyllä  
 2 en  
 3 en osaa sanoa
31. Onko Sinulla kirjallinen työsopimus?  
 1 on : kenen kanssa? \_\_\_\_\_  
 2 ei
32. Jos Sinulla on kirjallinen työsopimus, onko kohdissa 18-31 mainituista asioista sovittu työsopimuksessa?  
 1 on kaikista  
 2 on osittain  
 3 ei ole sovittu  
 4 en osaa sanoa

\*\*\*\*\*

Miksi teet opiskelutulkin työtä? Arvioi seuraavia väittämiä sen mukaan, miten paljon ne vaikuttavat Sinun toimimiseesi opiskelutulkkina. Ympyröi sopiva vaihtoehto 1 - 4.

- 1 = vaikuttaa erittäin paljon  
 2 = vaikuttaa paljon  
 3 = vaikuttaa jonkin verran  
 4 = ei vaikuta ollenkaan

33. Opiskelutulkin työ on toiveammattini.           1    2    3    4  
 34. Haluan kokeilla opiskelutulkin työtä.           1    2    3    4  
 35. En päässyt haluaamaani opiskelupaikkaan.   1    2    3    4  
 36. Minulla ei ole muuta pätevyyttä.               1    2    3    4

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 37. Osaan viittoa.  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Työn tilapäinen luonne sopii minulle.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Opiskelutulkkina minulla on sopiva työaika.                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Saan hyvää palkkaa.   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. En löytänyt muutakaan työtä.  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. En halua tehdä kokopäivätyötä.  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Minulla on kuuroja omaisia ja olen aina toiminut tulkkina kuuroille.      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. Tulkkausprosessi ja tulkin työ on kiinnostavaa.                           | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. Tämä on minulle tapa ansaita leipäni.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46. Tässä työssä voin yhdistää työn ja harrastukseni, kiinnostuksen kohteeni. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47. En kehdannut kieltäytyä kun tuttu kuuro pyysi.                            | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. Tämä on minulle sopiva tapa auttaa kuuroja.                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49. Opiskelutulkin työ on mukavaa ja mielenkiintoista työtä.                  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50. Opiskelutulkin työ on minulle sopivan haastavaa ja vaativaa työtä.        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51. Viittomakieli on mielenkiintoinen kieli.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52. Muu syy, mikä? _____  | 1 | 2 | 3 | 4 |

53. Palaa vielä väittämiin 33-52. Valitse niistä YKSI syy, joka eniten vaikuttaa ammatinvalintaasi ja ympyröi sen järjestysnumero.

54. Onko sinulla ollut työstä johtuvia rasitusvammoja (jännetupintulehdus, nivelsärkyjä, jäykkyyttä, puutumista, lihaskipuja)? Millaisia oireita ja kuinka usein?

---



---



---



---

\*\*\*\*\*

Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet seuraaviin piirteisiin nykyisessä työssäsi? Ympyröi sopiva vaihtoehto 1 - 4.

- 1 = erittäin tyytyväinen  
 2 = melko tyytyväinen  
 3 = melko tyytymätön  
 4 = erittäin tyytymätön

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 55. Mahdollisuus toimia itsenäisesti  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56. Etenemismahdollisuudet urallani   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57. Mahdollisuus ottaa osaa työn suunnitteluun                                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58. Mahdollisuus kantaa vastuuta  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59. Mahdollisuus toimia asiantuntijana  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60. Mahdollisuus henkilökohtaiseen kasvuun ja kehittymiseen                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 61. Mahdollisuus oppia uutta  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 62. Mahdollisuudet harjoittaa jatko-opintoja                                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 63. Mahdollisuus tehdä luovaa työtä   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 64. Mahdollisuus käyttää hyväksi kaikkia kykyjä ja taitoja                        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65. Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66. Mahdollisuus vaikuttaa tärkeisiin asioihin yhteiskunnassa työni kautta        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67. Työstä saatu omanarvontunne   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68. Tulkkaustaitoni kuuron opiskelijan viittomisesta puheelle                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69. Tulkkaustaitoni opettajan puheesta viittomille                                | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 70. Taitoni toimia eettisesti hyvin tulkin roolissa                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71. Työssä kokemani onnistumisen tunteet  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72. Tulkattavan asiasisällön hallinta   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73. Mahdollisuus keskustella ja vaihtaa ajatuksia kuuron opiskelijan kanssa       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 74. Mahdollisuus keskustella ja vaihtaa ajatuksia opettajien kanssa               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 75. Mahdollisuus keskustella ja vaihtaa ajatuksia toisten opiskelutulkkien kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 76. Opiskelutulkin työnkuvan selkeys  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77. Kuuron käsitys opiskelutulkin työnkuvasta                                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78. Opettajien käsitykset opiskelutulkin työnkuvasta                              | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 79. Mahdollisuus luoda läheisiä ihmissuhteita                                     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 80. Opettajien suhtautuminen minuun   | 1 | 2 | 3 | 4 |

|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| 81. Kuuron opiskelijan suhtautuminen minuun  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 82. Kuulevien opiskelijoiden suhtautuminen minuun  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 83. Palkanmaksajan suhtautuminen minuun  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 84. Mahdollisuus saada tietoa tulevien opetustilanteiden järjestelyistä ja asiasisällöistä         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 85. Mahdollisuus saada ajoissa tieto tapahtuneista muutoksista: ohjelmanmuutokset, poissaolot jne. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 86. Kuurolta saamani palautteen määrä  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 87. Kuurolta saamani palautteen monipuolisuus (myös kritiikkiä)                                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 88. Opettajilta saamasi palautteen määrä   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 89. Opettajilta saamani palautteen monipuolisuus (myös kritiikkiä)                                 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 90. Kuuron opiskelumotivaatio  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 91. Kuuron opintomenestys  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 92. Työhöni työpaikalla kohdistuva arvonto   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 93. Opiskelutulkin ammattiin kohdistuvat vaatimukset   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 94. Opiskelutulkin työn yleinen arvostus   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 95. Opiskelutulkin kokonaistyydyttämäärä   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 96. Työskentelytilat ja -välineet  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 97. Tilat, jossa vietän välitunnit ja vapaa-ajan   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 98. Työajan sopivuus   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 99. Lomien määrä   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 100. Lepotaukojen määrä työpäivän kuluessa   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 101. Työn ruumiillinen kuormittavuus   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 102. Työn henkinen kuormittavuus   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 103. Työpäivän pituus  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 104. Sairasajalta saatu korvaus  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 105. Loma-ajoilta saatu korvaus  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 106. Eläketurva  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 107. Tulojen määrän pysyvyys   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 108. Palkanmaksun säännöllisyys  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 109. Irtisanomisturva  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 110. Työsuhteen pysyvyys   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 111. Työn tuottama taloudellinen turvallisuus  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 112. Työn palkkaus   | 1 | 2 | 3 | 4 |

113. Palaa vielä kohtiin 55-112. Mitkä näistä työsi piirteistä saavat Sinut viihtymään nykyisessä työssäsi? Valitse 3 (kolme) tärkeintä syytä ja kirjoita niiden numerot tärkeysjärjestyksessä.

114. Mitkä näistä työsi piirteistä aiheuttavat Sinussa eniten tyytymättömyyttä? Valitse 3 (kolme) tärkeintä syytä ja kirjoita niiden numerot tärkeysjärjestyksessä.

\*\*\*\*\*

Miten tyytyväinen olet seuraavien osapuolten osoittamaan arvostukseen opiskelutulkin työtä kohtaan? Ympyröi sopiva vaihtoehto.

- 1 = erittäin tyytyväinen
- 2 = melko tyytyväinen
- 3 = melko tyytymätön
- 4 = erittäin tyytymätön

|                               |   |   |   |   |
|-------------------------------|---|---|---|---|
| 115. kuuro opiskelija         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 116. kuulevat opiskelijat     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 117. oppilaitoksesi opettajat | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 118. palkanmaksajasi          | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 119. kuurojen yhteisö         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 120. viittomakielentulkkit    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 121. omaisesi/perheesi        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 122. yhteiskunta              | 1 | 2 | 3 | 4 |

\*\*\*\*\*

Missä määrin seuraavat väitteet kuvaavat Sinun käsityksiäsi? Ympyröi sopiva vaihtoehto.

- 1 = täysin samaa mieltä
- 2 = jokseenkin samaa mieltä
- 3 = jokseenkin eri mieltä
- 4 = täysin eri mieltä

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 143. Tekemäni työ on arvokasta ja merkityksellistä. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 144. Selviydyn työssäni hyvin.                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 145. Minulla on vahva itsetunto opiskelutulkkina.   | 1 | 2 | 3 | 4 |

Jos Sinulla olisi mahdollisuus vaikuttaa opiskelutulkin aseman ja viihtyvyyden parantamiseen, miten kiireellisinä pitäisit seuraavia parannuskeinoja? Ympyröi sopiva vaihtoehto.

- 1 = erittäin kiireellinen  
 2 = kiireellinen  
 3 = ei kiirettä  
 4 = ei tarvetta muutokseen

|  |   |   |   |   |     |
|--|---|---|---|---|-----|
| 123. Työn terveyteen kohdistuvien haittojen vähentäminen                     | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 124. Palkan korottaminen   | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 125. Vastuullisuuden keventäminen  | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 126. Opiskelutulkin päätäntävällän lisääminen omaa työtä koskevissa asioissa | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 127. Työttömyyden uhkan poistaminen  | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 128. Koulun työrauhan parantaminen   | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 129. Työpaikan ihmissuhteissa esiintyvien konfliktien poistaminen            | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 130. Etenemismahdollisuuksien parantaminen                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 131. Opiskelutulkin ammatin arvostuksen lisääminen                           | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 132. Opiskelutulkin työnkuvan selkiyttäminen                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 133. Päivittäisen tulkkausajan lyhentäminen                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 134. Viikoittaisen tulkkausajan lyhentäminen                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 135. Opiskelutulkin työsuhteen ehtojen määrittely                            | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 136. Opiskelutulkin virkojen/toimien perustaminen                            | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 137. Tulkkiopetuksen kehittäminen  | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 138. Työnohjauksen järjestäminen   | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 139. Opiskelutulkkipalvelun keskittäminen tiettyihin oppilaitoksiin          | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 140. Opiskelutulkkien työskentely pareittain                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |
| 141. Muu, mikä? _____  | 1 | 2 | 3 | 4 | ___ |

142. Palaa vielä kohtiin 123-141. Valitse parannusehdotuksista 3 (kolme) kiireellisintä ja merkitse ne kiireellisyysjärjestyksessä järjestysnumeroilla 1., 2. ja 3. ehdotusten perässä oleville tyhjille viivoille.

\*\*\*\*\*





## MUUTTUJALUETTELO

|    |                  |                           |           |
|----|------------------|---------------------------|-----------|
| x1 | koehenkilö       | 1-42                      |           |
| x2 | ikä              | 1= 21-25                  | 22(53,6%) |
|    | kys 1            | 2= 26-30                  | 12(29,3)  |
|    |                  | 3= 31-40                  | 4( 9,7)   |
|    |                  | 4= 41-50                  | 2( 4,8)   |
|    |                  | tieto puuttuu             | 1( 2,4)   |
| x3 | sukupuoli        | 1= nainen                 | 38(92,7)  |
|    | kys 2            | 2= mies                   | 2( 4,9)   |
|    |                  | tieto puuttuu             | 1( 2,4)   |
| x4 | siviilisääty     | 1= naimaton               | 21(51,2)  |
|    | kys 3            | 2= avio/avoliitossa       | 19(46,3)  |
|    |                  | 3= eronnut tai leski      | -         |
|    |                  | tieto puuttuu             | 1( 2,4)   |
| x5 | tulkkipolttus    | 1= asioimistulkkipolttus  | 9(22,0)   |
|    | kys 4            | 2= 1-vuotinen             | 10(24,4)  |
|    |                  | 3= 2-vuotinen             | 15(36,6)  |
|    |                  | 4= opett. + täyd.kolttus  | 5(12,2)   |
|    |                  | 5= ei kolttusta           | 1( 2,4)   |
|    |                  | tieto puuttuu             | 1( 2,4)   |
| x6 | tulkkipolttuksen | 1= hyvin                  | 15(36,6)  |
|    | ja työn          | 2= kohtalaisesti          | 16(39,0)  |
|    | vastaavuus       | 3= heikosti               | 7(17,1)   |
|    | kys 5            | 4= ei lainkaan            | 1( 2,4)   |
|    |                  | tieto puuttuu             | 2( 4,8)   |
| x7 | pohjakolttus     | 1= kansakolttu            | 3( 7,3)   |
|    | kys 6            | 2= perus- tai keskikolttu | 5(12,2)   |
|    |                  | 3= ylioppilastutkinto     | 29(70,7)  |
|    |                  | 4= 3 + muu kolttus        | 2( 4,9)   |
|    |                  | 5= 2 + muu kolttus        | 1( 2,4)   |
|    |                  | 6= muu                    | 1( 2,4)   |
|    |                  | tieto puuttuu             | 1( 2,4)   |
| x8 | ammatillinen     | 1= keskiaste              | 8(19,5)   |
|    | kolttus          | 2= korkea-aste            | 2( 4,9)   |
|    | kys 7            | 3= muu                    | 1( 2,4)   |
|    |                  | tieto puuttuu             | 30(73,2)  |
| x9 | tulkkipolttus    | 1= 0-2 v                  | 11(26,8)  |
|    | kys 8            | 2= 3-4 v                  | 12(29,3)  |
|    |                  | 3= 5-6 v                  | 6(14,6)   |
|    |                  | 4= 7 - v                  | 10(24,4)  |
|    |                  | tieto puuttuu             | 2( 4,9)   |

|     |                        |   |  |
|-----|------------------------|---|--|
| x10 | oppilaitos<br>kys 9    | 1= ammattioppilaitos<br>2= kauppapilaitos<br>3= iltalukio<br>4= kansanopisto<br>5= korkeakoulu/yliopisto<br>6= sosiaalialan ol<br>7= käsi- ja taideteoll.ol<br>8= lukio<br>9= muu<br>tieto puuttuu                                | 14(34,1)<br>2( 4,9)<br>6(14,6)<br>5(12,2)<br>5(12,2)<br>2( 4,9)<br>3( 7,3)<br>-<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)                |
| x11 | lääni<br>kys 10        | 1= Uudenmaan l<br>2= Turun ja Porin l<br>3= Ahvenanmaa<br>4= Hämeen l<br>5= Kymen l<br>6= Mikkelin l<br>7= Pohjois-Karjalan l<br>8= Kuopion l<br>9= Keski-Suomen l<br>10= Vaasan l<br>11= Oulun l<br>12= Lapin l<br>tieto puuttuu | 20(48,8)<br>5(12,2)<br>-<br>1( 2,4)<br>-<br>1( 2,4)<br>-<br>3( 7,3)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)<br>6(14,6)<br>-<br>1( 2,4) |
| x12 | kuurojen lkm<br>kys 11 | 1= 1<br>2= 2<br>3= 3<br>4= 7<br>tieto puuttuu   | 26(63,4)<br>9(22,0)<br>4( 9,8)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)   |
| x13 | ryhmien lkm<br>kys 12  | 1= 1<br>2= 2<br>3= 3 -<br>4= vaihtelee<br>tieto puuttuu   | 33(80,5)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)   |
| x14 | tulkkaustapa<br>kys 14 | 1= viittomakieli<br>2= viitottu suomi/ruotsi<br>3= muu<br>4= useampia valintoja   | 27(65,9)<br>8(19,5)<br>2(4,9)<br>4( 9,8)   |
| x15 | t/vko<br>kys 15        | 1= 4-10<br>2= 11-15<br>3= 16-20<br>4= 21-25<br>5= 26-30<br>6= 31-35<br>7= 36-40   | 3( 7,3)<br>4( 9,8)<br>4( 9,8)<br>3( 7,3)<br>8(19,5)<br>9(22,0)<br>10(24,4)   |

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
| x16 | opiskelutulkki-<br>kokemus<br>kys 16   | 1= 1 v tai vähemmän<br>2= 3 v tai vähemmän<br>3= 5 v tai vähemmän<br>4= yli 5 v | 18(43,9)<br>12(29,3)<br>8(19,5)<br>3( 7,3) |
| x17 | nyk. työn kokemus<br>kys 17            | 1= 1 v tai vähemmän<br>2= 3 v tai vähemmän<br>3= 5 v tai vähemmän<br>4= yli 5 v | 28(68,3)<br>10(24,4)<br>2( 4,9)<br>1( 2,4) |
| x18 | palkanmaksaja<br>kys 18                | 1= oppilaitos<br>2= kuuron kotikunta<br>3= muu<br>4= useampia                   | 2( 4,9)<br>38(92,7)<br>-<br>1( 2,4)        |
| x19 | palkka<br>kys 19                       | 1= tuntipalkka<br>2= kuukausipalkka   | 27(65,9)<br>14(34,1)                       |
| x20 | muut tehtävät<br>kys 20                | 1= kyllä<br>2= ei   | 3( 7,3)<br>38(92,7)                        |
| x21 | työsuhteen kesto<br>kys 21             | 1= yksi lukuvuosi<br>2= toistaiseksi<br>3= kalenterivuosi                       | 36(87,8)<br>2( 4,9)<br>3( 7,3)             |
| x22 | kesäloman palkka<br>kys 22             | 1= kyllä<br>2= en<br>3= en osaa sanoa   | 2( 4,9)<br>38(92,7)<br>1( 2,4)             |
| x23 | joululoman palkka<br>kys 23            | 1= kyllä<br>2= en<br>3= en osaa sanoa   | 4( 9,8)<br>36(87,8)<br>1( 2,4)             |
| x24 | hiihtoloman<br>palkka<br>kys 24        | 1= kyllä<br>2= en<br>3= en osaa sanoa<br>4= ei ole hiihtolomaa                  | 5(12,2)<br>33(80,5)<br>1( 2,4)<br>2( 4,9)  |
| x25 | sairasajan palkka<br>kys 25            | 1= kyllä<br>2= en<br>3= en osaa sanoa   | 23(56,1)<br>17(41,5)<br>1( 2,4)            |
| x26 | kuuron sairastajan<br>palkka<br>kys 26 | 1= kyllä<br>2= en<br>3= en osaa sanoa<br>tieto puuttuu                          | 24(58,5)<br>13(31,7)<br>2( 4,9)<br>2( 4,9) |

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
| x27 | eläketurvamaksut<br>kys 27                 | 1= kyllä<br>2= ei<br>3= en osaa sanoa<br>tieto puuttuu                          | 34(82,9)<br>2( 4,9)<br>4( 9,8)<br>1( 2,4)            |
| x28 | irtisanomisaika<br>kys 28                  | 1= kyllä<br>2= ei<br>3= en osaa sanoa   | 10(24,4)<br>28(68,3)<br>3( 7,3)                      |
| x29 | kuuron harjoit-<br>telu<br>kys 29          | 1= kyllä<br>2= ei   | 16(39,0)<br>25(61,0)                                 |
| x30 | harj.ajan palkka<br>kys 30                 | 1= kyllä<br>2= ei<br>3= en osaa sanoa<br>tieto puuttuu                          | 2( 4,9)<br>14(34,1)<br>-( - )<br>-( - )              |
| x31 | kirjallinen<br>työsopimus<br>kys 31        | 1= kyllä<br>2= ei<br>3= päätöksessä   | 10(24,4)<br>29(70,7)<br>2( 4,9)                      |
| x32 | kenen kanssa<br>työsopimus<br>kys 31       | 1= kuuron<br>2= kunnan<br>3= oppilaitoksen<br>4= kuntainliiton<br>tieto puuttuu | 2( 4,9)<br>6(14,6)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)<br>31(75,6) |
| x33 | työsopimuksessa<br>sovitut asiat<br>kys 32 | 1= on kaikista<br>2= on osittain<br>tieto puuttuu                               | 4( 9,8)<br>8(19,5)<br>29(70,7)                       |

\*\*\*\*\*

#### OPISKELUTULKIN TYÖN VALINTAAN VAIKUTTAVAT MUUTTUJAT

|     |                        |  |  |
|-----|------------------------|--|--|
| x34 | toiveammatti<br>kys 33 | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta | -<br>14(34,1)<br>8(19,5)<br>19(46,3)       |
| x35 | kokeilu<br>kys 34      | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta | 15(36,6)<br>15(36,6)<br>5(12,2)<br>6(14,6) |

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
| x36 | ei päässyt<br>opiskelemaan<br>kys 35   | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 1( 2,4)<br>-<br>4( 9,8)<br>35(85,4)<br>1( 2,4)         |
| x37 | ei muuta<br>pätevyyttä<br>kys 36       | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 5(12,2)<br>4( 9,8)<br>11(26,8)<br>20(48,8)<br>1( 2,4)  |
| x38 | osaa viittoa<br>kys 37                 | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 15(36,6)<br>17(41,5)<br>8(19,5)<br>1( 2,4)             |
| x39 | työn tilapäisyys<br>kys 38             | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 10(24,4)<br>11(26,8)<br>8(19,5)<br>11(26,8)<br>1( 2,4) |
| x40 | sopiva työaika<br>kys 39               | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 8(19,5)<br>11(26,8)<br>14(34,1)<br>8(19,5)             |
| x41 | hyvä palkka<br>kys 40                  | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 3( 7,3)<br>12(29,3)<br>8(19,5)<br>17(41,5)<br>1( 2,4)  |
| x42 | ei muuta työtä<br>kys 41               | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 1( 2,4)<br>-<br>2( 4,9)<br>37(90,2)<br>1( 2,4)         |
| x43 | ei halua koko-<br>päivätyötä<br>kys 42 | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 3( 7,3)<br>2( 4,9)<br>7(17,1)<br>25(61,0)<br>4( 9,8)   |

|     |   |   |   |
|-----|---|---|---|
| x44 | kuuroja omaisia<br>kys 43                           | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 3( 7,3)<br>2( 4,9)<br>5(12,2)<br>30(73,2)<br>1( 2,4)  |
| x45 | tulkkausprosessi<br>ja työ<br>kiinnostava<br>kys 44 | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 19(46,3)<br>17(41,5)<br>3( 7,3)<br>2( 4,9)            |
| x46 | leipätyö<br>kys 45                                  | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta<br>tieto puuttuu | 12(29,3)<br>14(34,1)<br>8(19,5)<br>6(14,6)<br>1( 2,4) |
| x47 | työ ja harrastus<br>kys 46                          | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 8(19,5)<br>11(26,8)<br>16(39,0)<br>6(14,6)            |
| x48 | tuttu kuuro<br>kys 47                               | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 1(2,4)<br>2(4,9)<br>4( 9,8)<br>33(80,5)               |
| x49 | halu auttaa<br>kys 48                               | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 2( 4,9)<br>2( 4,9)<br>6(14,6)<br>31(75,6)             |
| x50 | mukava työ<br>kys 49                                | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 16(39,0)<br>17(41,5)<br>6(14,6)<br>2( 4,9)            |
| x51 | haastava ja<br>vaativa työ<br>kys 50                | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 14(34,1)<br>15(36,6)<br>10(24,4)<br>2( 4,9)           |
| x52 | kieli kiinnostaa<br>kys 51                          | 1= vaikuttaa eritt. paljon<br>2= vaikuttaa paljon<br>3= vaikuttaa jonkin verran<br>4= ei vaikuta                  | 23(56,1)<br>14(34,1)<br>2( 4,9)<br>2( 4,9)            |

|     |                       |                            |          |
|-----|-----------------------|----------------------------|----------|
| x53 | muu syy<br>kys 52     | 1= vaikuttaa eritt. paljon | 4( 9,8)  |
|     |                       | 2= vaikuttaa paljon        | 7(17,1)  |
|     |                       | 3= vaikuttaa jonkin verran | 2( 4,9)  |
|     |                       | 4= ei vaikuta              | -        |
|     |                       | tieto puuttuu              | 28(68,3) |
| x54 | tärkein syy<br>kys 53 | x35                        | 6(14,6)  |
|     |                       | x38                        | 2( 4,9)  |
|     |                       | x39                        | 1( 2,4)  |
|     |                       | x43                        | 1( 2,4)  |
|     |                       | x45                        | 6( 14,6) |
|     |                       | x46                        | 4( 9,8)  |
|     |                       | x47                        | 5(12,2)  |
|     |                       | x50                        | 5(12,2)  |
|     |                       | x51                        | 6(14,6)  |
|     |                       | x52                        | 2( 4,9)  |
|     |                       | x53                        | 2( 4,9)  |
|     |                       | tieto puuttuu              | 1( 2,4)  |

\*\*\*\*\*

#### TYÖTYTYVÄISYYTEEN VAIKUTTAVAT MUUTTUMAT

|               |   |                       |          |
|---------------|---|-----------------------|----------|
| x55           | itsenäisyys<br>kys 55                                 | 1= eritt. tyytyväinen | 10(24,4) |
|               |   | 2= melko tyytyväinen  | 26(63,4) |
|               |   | 3= melko tyytymätön   | 4( 9,8)  |
|               |   | 4= eritt. tyytymätön  | -        |
|               |   | tieto puuttuu         | 1( 2,4)  |
| x56A          | etenemis-<br>mahdollisuudet<br>kys 56                 | 1= eritt. tyytyväinen | 1( 2,4)  |
|               |   | 2= melko tyytyväinen  | 12(29,3) |
|               |   | 3= melko tyytymätön   | 19(46,3) |
|               |   | 4= eritt. tyytymätön  | 9(22,0)  |
| x56B          | työn suunnitte-<br>luun osallistu-<br>minen<br>kys 57 | 1= eritt. tyytyväinen | 5(12,2)  |
|               |   | 2= melko tyytyväinen  | 11(26,8) |
|               |   | 3= melko tyytymätön   | 17(41,5) |
|               |   | 4= eritt. tyytymätön  | 6(14,6)  |
| tieto puuttuu | 2( 4,9)   |                       |          |
| x57           | vastuun kanta-<br>minen<br>kys 58                     | 1= eritt. tyytyväinen | 9(22,0)  |
|               |   | 2= melko tyytyväinen  | 29(70,7) |
|               |   | 3= melko tyytymätön   | 1( 2,4)  |
|               |   | 4= eritt. tyytymätön  | -        |
| tieto puuttuu | 2( 4,9)   |                       |          |



|     |  |   |   |
|-----|--|---|---|
| x58 | asiantuntijuus<br>kys 59                 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 4( 9,8)<br>27(65,9)<br>4( 9,8)<br>3( 7,3)<br>3( 7,3)  |
| x59 | kasvu ja<br>kehittyminen<br>kys 60       | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 15(36,6)<br>19(46,3)<br>6(14,6)<br>1( 2,4)            |
| x60 | uuden<br>oppiminen<br>kys 61             | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 25(61,0)<br>14(34,1)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)            |
| x61 | jatko-opinnot<br>kys 62                  | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 3( 7,3)<br>9(22,0)<br>12(29,3)<br>9(22,0)<br>8(19,5)  |
| x62 | luova työ<br>kys 63                      | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 11(26,8)<br>23(56,1)<br>7(17,1)<br>-                  |
| x63 | kykyjen<br>käyttö<br>kys 64              | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 13(31,7)<br>20(48,8)<br>6(14,6)<br>2( 4,9)            |
| x64 | monipuolisuus,<br>vaihtelevuus<br>kys 65 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 18(43,9)<br>20(48,8)<br>3( 7,3)<br>-                  |
| x65 | yhteiskuntaan<br>vaikuttaminen<br>kys 66 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 4( 9,8)<br>7(17,1)<br>18(43,9)<br>10(24,4)<br>2( 4,9) |
| x66 | omanarvontunne<br>kys 67                 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 5(12,2)<br>27(65,9)<br>9(22,0)<br>-                   |

|     |  |   |   |
|-----|--|---|---|
| x67 | tulkkaustaito<br>puheelle<br>kys 68                | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 2( 4,9)<br>25(61,0)<br>9(22,0)<br>5(12,2)             |
| x68 | tulkkaustaito<br>viittomille<br>kys 69             | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 5(12,2)<br>34(82,9)<br>1( 2,4)<br>-<br>1( 2,4)        |
| x69 | taito toimia<br>tulkin roolissa<br>kys 70          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 7(17,1)<br>32(78,0)<br>2( 4,9)<br>-                   |
| x70 | onnistumisen<br>tunne<br>kys 71                    | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 10(24,4)<br>28(68,3)<br>3( 7,3)<br>-                  |
| x71 | asiasisällön<br>hallinta<br>kys 72                 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 5(12,2)<br>26(63,4)<br>9(22,0)<br>-<br>1( 2,4)        |
| x72 | keskustelu<br>kuuron kanssa<br>kys 73              | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 20(48,8)<br>19(46,3)<br>2( 4,9)<br>-                  |
| x73 | keskustelu<br>opettajien kanssa<br>kys 74          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 8(19,5)<br>18(43,9)<br>12(29,3)<br>3(7,3)             |
| x74 | keskustelu<br>opiskelutulkkien<br>kanssa<br>kys 75 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 9(22,0)<br>14(34,1)<br>13(31,7)<br>5(12,2)            |
| x75 | opiskelutulkin<br>työnkuvan selkeys<br>kys 76      | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 10(24,4)<br>20(48,8)<br>5(12,2)<br>4( 9,8)<br>2( 4,9) |

|     |  |   |  |
|-----|--|---|--|
| x76 | kuuron käsitys<br>työnkuvasta<br>kys 77                | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 15(36,6)<br>18(43,9)<br>7(17,1)<br>1( 2,4)             |
| x77 | opettajien käsi-<br>tys työnkuvasta<br>kys 78          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 6(14,6)<br>17(41,5)<br>15(36,6)<br>3( 7,3)             |
| x78 | ihmissuhteiden<br>luominen<br>kys 79                   | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 7(17,1)<br>18(43,9)<br>12(29,3)<br>4( 9,8)             |
| x79 | opettajien<br>suhtautuminen<br>kys 80                  | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 13(31,7)<br>24(58,5)<br>4( 9,8)<br>-                   |
| x80 | kuuron<br>suhtautuminen<br>kys 81                      | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 20(48,8)<br>21(51,2)<br>-<br>-                         |
| x81 | opiskelijoiden<br>suhtautuminen<br>kys 82              | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 19(46,3)<br>21(51,2)<br>1( 2,4)<br>-                   |
| x82 | palkanmaksajan<br>suhtautuminen<br>kys 83              | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 8(19,5)<br>13(31,7)<br>11(26,8)<br>9(22,0)             |
| x83 | tieto tulevista<br>opetus-<br>järjestelyistä<br>kys 84 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 2( 4,9)<br>10(24,4)<br>17(41,5)<br>11(26,8)<br>1( 2,4) |
| x84 | tieto<br>muutoksista<br>kys 85                         | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 1( 2,4)<br>9(22,0)<br>20(48,8)<br>11(26,8)             |
| x85 | kuurolta saadun<br>palautteen määrä<br>kys 86          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 4( 9,8)<br>22(53,7)<br>11(26,8)<br>4( 9,8)             |

|     |   |   |   |
|-----|---|---|---|
| x86 | kuurolta saadun<br>palautteen moni-<br>puolisuus<br>kys 87  | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 4( 9,8)<br>20(48,8)<br>13(31,7)<br>4( 9,8)            |
| x87 | opettajilta<br>saadun palautteen<br>määrä<br>kys 88         | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 1( 2,4)<br>12(29,3)<br>24(58,5)<br>4( 9,8)            |
| x88 | opettajilta<br>saadun palautteen<br>monipuolisuus<br>kys 89 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 1( 2,4)<br>11(26,8)<br>22(53,7)<br>7(17,1)            |
| x89 | kuuron<br>opiskelu-<br>motivaatio<br>kys 90                 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 11(26,8)<br>17(41,5)<br>7(17,1)<br>3( 7,3)<br>3( 7,3) |
| x90 | kuuron<br>opintomenestys<br>kys 91                          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 10(24,4)<br>22(53,7)<br>6(14,6)<br>-<br>3( 7,3)       |
| x91 | arvonanto<br>työpaikalla<br>kys 92                          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 4( 9,8)<br>26(63,4)<br>9(22,0)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)  |
| x92 | ammattiin<br>kohdistuvat<br>vaatimukset<br>kys 93           | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 2( 4,9)<br>31(75,6)<br>8(19,5)<br>-                   |
| x93 | ammatin<br>yleinen arvostus<br>kys 94                       | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 1( 2,4)<br>20(48,8)<br>16(39,0)<br>4( 9,8)            |
| x94 | kokonais-<br>työmäärä<br>kys 95                             | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 1( 2,4)<br>22(53,7)<br>15(36,6)<br>2( 4,9)<br>1( 2,4) |

|      |   |   |  |
|------|---|---|--|
| x95  | työskentely-<br>tilat ja<br>-välineet<br>kys 96 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 9(22,0)<br>17(41,5)<br>13(31,7)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)  |
| x96  | välituntitilat<br>kys 97                        | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 11(26,8)<br>18(43,9)<br>8(19,5)<br>4( 9,8)             |
| x97  | työajan<br>sopivuus<br>kys 98                   | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 13(31,7)<br>21(51,2)<br>7(17,1)<br>-                   |
| x98  | lomien<br>määrä<br>kys 99                       | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 13(31,7)<br>17(41,5)<br>5(12,2)<br>6(14,6)             |
| x99  | taukojen<br>määrä<br>kys 100                    | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 10(24,4)<br>18(43,9)<br>10(24,4)<br>2( 4,9)<br>1( 2,4) |
| x100 | ruumiillinen<br>kuormittavuus<br>kys 101        | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 3( 7,3)<br>16(39,0)<br>18(43,9)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)  |
| x101 | henkinen<br>kuormittavuus<br>kys 102            | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | -<br>22(53,7)<br>14(34,1)<br>3( 7,3)<br>2( 4,9)        |
| x102 | työpäivän<br>pituus<br>kys 103                  | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 4( 9,8)<br>23(56,1)<br>11(26,8)<br>3( 7,3)             |
| x103 | sairasajan<br>korvaus<br>kys 104                | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 12(29,3)<br>10(24,4)<br>1( 2,4)<br>18(43,9)            |

|      |  |   |  |
|------|--|---|--|
| x104 | loma-ajan<br>korvaus<br>kys 105          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 5(12,2)<br>2( 4,9)<br>2( 4,9)<br>31(75,6)<br>1( 2,4)   |
| x105 | eläketurva<br>kys 106                    | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 12(29,3)<br>18(43,9)<br>5(12,2)<br>3( 7,3)<br>3( 7,3)  |
| x106 | tulojen määrän<br>pysyvyys<br>kys 107    | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 4( 9,8)<br>10(24,4)<br>11(26,8)<br>15(36,6)<br>1( 2,4) |
| x107 | palkanmaksun<br>säännöllisyys<br>kys 108 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 15(36,6)<br>9(22,0)<br>7(17,1)<br>10(24,4)             |
| x108 | irtisanomis-<br>turva<br>kys 109         | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 7(17,1)<br>5(12,2)<br>9(22,0)<br>18(43,9)<br>2( 4,9)   |
| x109 | työsuhteen<br>pysyvyys<br>kys 110        | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 2( 4,9)<br>14(34,1)<br>15(36,6)<br>10(24,4)            |
| x110 | taloudellinen<br>turvallisuus<br>kys 111 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 1( 2,4)<br>16(39,0)<br>13(31,7)<br>11(26,8)            |
| x111 | palkkaus<br>kys 112                      | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 3( 7,3)<br>15(36,6)<br>16(39,0)<br>6(14,6)<br>1( 2,4)  |

\*\*\*\*\*

## TYÖN SAAMA ARVOSTUS

|      |                                      |   |   |
|------|--------------------------------------|---|---|
| x112 | kuuro opiskelija<br>kys 115          | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 22(53,7)<br>14(34,1)<br>4( 9,8)<br>1( 2,4)            |
| x113 | kuulevat<br>opiskelijat<br>kys 116   | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 14(34,1)<br>22(53,7)<br>5(12,2)<br>-                  |
| x114 | opettajat<br>kys 117                 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 5(12,2)<br>29(70,7)<br>6(14,6)<br>-<br>1( 2,4)        |
| x115 | palkanmaksaja<br>kys 118             | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 4( 9,8)<br>13(31,7)<br>16(39,0)<br>7(17,1)<br>1( 2,4) |
| x116 | kuurojen<br>yhteisö<br>kys 119       | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön<br>tieto puuttuu | 7(17,1)<br>26(63,4)<br>6(14,6)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)  |
| x117 | viittomakielen-<br>tulkit<br>kys 120 | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 17(41,5)<br>20(48,8)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)            |
| x118 | omaiset,<br>perhe<br>kys 121         | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 17(41,5)<br>20(48,8)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)            |
| x119 | yhteiskunta<br>kys 122               | 1= eritt. tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= eritt. tyytymätön                  | 1( 2,4)<br>8(19,5)<br>22(53,7)<br>10(24,4)            |

\*\*\*\*\*

TYÖN ARVO JA SIINÄ SELVIYTYMINEN/AMMATILLINEN MINÄ

|      |   |                            |          |
|------|---|----------------------------|----------|
| x120 | työn arvokkuus ja<br>merkityksellisyys<br>kys 143 | 1= täysin samaa mieltä     | 27(65,9) |
|      |   | 2= jokseenkin samaa mieltä | 14(34,1) |
|      |   | 3= jokseenkin eri mieltä   | -        |
|      |   | 4= täysin eri mieltä       | -        |
| x121 | työssä<br>selviytyminen<br>kys 144                | 1= täysin samaa mieltä     | 11(26,8) |
|      |   | 2= jokseenkin samaa mieltä | 28(68,3) |
|      |   | 3= jokseenkin eri mieltä   | 1( 2,4)  |
|      |   | 4= täysin eri mieltä       | -        |
|      |   | tieto puuttuu              | 1( 2,4)  |
| x122 | vahva itsetunto<br>opiskelutulkkina<br>kys 145    | 1= täysin samaa mieltä     | 7(17,1)  |
|      |   | 2= jokseenkin samaa mieltä | 27(65,9) |
|      |   | 3= jokseenkin eri mieltä   | 6(14,6)  |
|      |   | 4= täysin eri mieltä       | -        |
|      |   | tieto puuttuu              | 1( 2,4)  |

\*\*\*\*\*

OPISKELUTULKIN TYÖN KEHITTÄMISTARPEET

|      |  |                           |          |
|------|--|---------------------------|----------|
| x123 | terveyshaittojen<br>poistaminen<br>kys 123   | 1= erittäin kiireellinen  | 14(34,1) |
|      |  | 2= kiireellinen           | 22(53,7) |
|      |  | 3= ei kiirettä            | 4( 9,8)  |
|      |  | 4= ei tarvetta muutokseen | 1( 2,4)  |
| x124 | palkan<br>korottaminen<br>kys 124            | 1= erittäin kiireellinen  | 20(48,8) |
|      |  | 2= kiireellinen           | 16(39,0) |
|      |  | 3= ei kiirettä            | 4( 9,8)  |
|      |  | 4= ei tarvetta muutokseen | 1( 2,4)  |
| x125 | vastuullisuuden<br>keventäminen<br>kys 125   | 1= erittäin kiireellinen  | -        |
|      |  | 2= kiireellinen           | 11(26,8) |
|      |  | 3= ei kiirettä            | 21(51,2) |
|      |  | 4= ei tarvetta muutokseen | 8(19,5)  |
|      |  | tieto puuttuu             | 1( 2,4)  |
| x126 | päättävällän<br>lisääminen<br>kys 126        | 1= erittäin kiireellinen  | 6(14,6)  |
|      |  | 2= kiireellinen           | 20(48,8) |
|      |  | 3= ei kiirettä            | 12(29,3) |
|      |  | 4= ei tarvetta muutokseen | 3( 7,3)  |
| x127 | työttömyyden<br>uhkan poistaminen<br>kys 127 | 1= erittäin kiireellinen  | 21(51,2) |
|      |  | 2= kiireellinen           | 12(29,3) |
|      |  | 3= ei kiirettä            | 6(14,6)  |
|      |  | 4= ei tarvetta muutokseen | 2( 4,9)  |



|      |  |   |   |
|------|--|---|---|
| x128 | työrauhan<br>parantaminen<br>kys 128                     | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 2( 4,9)<br>9(22,0)<br>17(41,5)<br>13(31,7)            |
| x129 | ihmissuhde-<br>konfliktien<br>poistaminen<br>kys 129     | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 4( 9,8)<br>15(36,6)<br>8(19,5)<br>14(34,1)            |
| x130 | etenemismahdol-<br>lisuuksien<br>parantaminen<br>kys 130 | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen<br>tieto puuttuu | 6(14,6)<br>16(39,0)<br>14(34,1)<br>4( 9,8)<br>1( 2,4) |
| x131 | ammatin arvos-<br>tuksen lisääminen<br>kys 131           | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 17(41,5)<br>20(48,8)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)            |
| x132 | työnkuvan<br>selkiyttäminen<br>kys 132                   | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 19(46,3)<br>10(24,4)<br>7(17,1)<br>5(12,2)            |
| x133 | päivittäisen<br>tulkkausajan<br>lyhentäminen<br>kys 133  | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen<br>tieto puuttuu | 8(19,5)<br>15(36,6)<br>13(31,7)<br>4( 9,8)<br>1( 2,4) |
| x134 | viikottaisen<br>tulkkausajan<br>lyhentäminen<br>kys 134  | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 9(22,0)<br>11(26,8)<br>17(41,5)<br>4( 9,8)            |
| x135 | työsuhteen<br>ehtojen<br>määrittely<br>kys 135           | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 32(78,0)<br>9(22,0)<br>-<br>-                         |
| x136 | virkojen<br>perustaminen<br>kys 136                      | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                  | 24(58,5)<br>14(34,1)<br>3( 7,3)<br>-                  |

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
| x137  | koulutuksen<br>kehittäminen<br>kys 137                  | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen<br>tieto puuttuu       | 11(26,8)<br>13(31,7)<br>13(31,7)<br>2( 4,9)<br>2( 4,9) |
| x138  | työnohjauksen<br>järjestäminen<br>kys 138               | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                        | 20(48,8)<br>13(31,7)<br>6(14,6)<br>2( 4,9)             |
| x139  | opiskelutulkki-<br>palvelun<br>keskittäminen<br>kys 139 | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                        | 1( 2,4)<br>6(14,6)<br>15(36,6)<br>16(39,0)             |
| x140  | parittain<br>työskentely<br>kys 140                     | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen                        | 7(17,1)<br>20(48,8)<br>11(26,8)<br>2( 4,9)             |
| x141  | muu<br>kys 141  | 1= erittäin kiireellinen<br>2= kiireellinen<br>3= ei kiirettä<br>4= ei tarvetta muutokseen<br>tieto puuttuu       | 1( 2,4)<br>4( 9,8)<br>1( 2,4)<br>-<br>35(85,4)         |
| ***** |   |   |  |
| x142  | kokonais-<br>työtyytyväisyys<br>kys 142                 | 1= erittäin tyytyväinen<br>2= melko tyytyväinen<br>3= melko tyytymätön<br>4= erittäin tyytymätön<br>tieto puuttuu | 6(14,6)<br>30(73,2)<br>3( 7,3)<br>1( 2,4)<br>1( 2,4)   |

TYÖTYTYVÄISYYTTÄ MITTAAVIEN MUUTTUIEN KESKIARVOT,  
FREKVENSsit JA SIOITUMINEN VIITEKEHYKSEN OSA-ALUEILLE

tyytyväinen = erittäin/melko tyytyväinen  
tyytymätön = melko/erittäin tyytymätön

## MUUTTUJA

|  | $\bar{x}$ | tyytyv. | tyytym. | viit. |
|--|-----------|---------|---------|-------|
| Työn arvokkuus ja merkityksellisyys (x120)   | 1.341     | 41      | -       | I     |
| Uuden oppiminen (x60)                        | 1.463     | 39      | 2       | I     |
| Kuuron suhtautuminen (x80)                   | 1.512     | 41      | -       | III   |
| Kuulevien opiskelijoiden suhtautuminen (x81) | 1.561     | 40      | 1       | III   |
| Keskustelu kuuron kanssa (x72)               | 1.561     | 39      | 2       | III   |
| Kuuron osoittama arvostus (x112)             | 1.610     | 36      | 5       | IV    |
| Työn monipuolisuus, vaihtelevuus (x64)       | 1.634     | 38      | 3       | I     |
| Tulkkien osoittama arvostus (x117)           | 1.707     | 37      | 4       | IV    |
| Omaisten ja perheen arvostus (x118)          | 1.707     | 37      | 4       | IV    |
| Työssä selviytyminen (x121)                  | 1.750     | 39      | 1       | II    |
| Opettajien suhtautuminen (x79)               | 1.780     | 37      | 4       | III   |
| Opiskelijoiden osoittama arvostus (x113)     | 1.780     | 36      | 5       | IV    |
| Mahdollisuus kantaa vastuuta (x57)           | 1.795     | 38      | 1       | I     |
| Mahdollisuus kasvaa, kehittyä (x59)          | 1.829     | 34      | 7       | I     |
| Onnistumisen tunne (x70)                     | 1.829     | 38      | 3       | II    |
| Työn ja koulutuksen vastaavuus (x6)          | 1.846     | 31      | 8       | II    |
| Itsenäisyys (x55)                            | 1.850     | 36      | 4       | I     |
| Kuuron käsitys työnkuvasta (x76)             | 1.854     | 33      | 8       | III   |
| Työajan sopivuus (x97)                       | 1.854     | 34      | 7       | V     |
| Taito toimia tulkin roolissa (x69)           | 1.878     | 39      | 2       | II    |

|  |       |    |    |     |
|--|-------|----|----|-----|
| Kuuron opintomenestys<br>(x90)                 | 1.895 | 32 | 6  | III |
| Tulkkaustaito<br>viittomiselle (x68)           | 1.900 | 39 | 1  | II  |
| Työn luovuus (x62)                             | 1.902 | 34 | 7  | I   |
| Kykyjen hyväksikäyttö<br>(x63)                 | 1.927 | 33 | 8  | I   |
| Eläketurva (x105)                              | 1.974 | 30 | 8  | VI  |
| Itsetunto opiskelu-<br>tulkkina (x122)         | 1.975 | 34 | 6  | II  |
| Opettajien osoittama<br>arvostus (x114)        | 2.025 | 34 | 6  | IV  |
| Kuurojen yhteisön osoittama<br>arvostus (x116) | 2.025 | 33 | 7  | IV  |
| Kuuron opiskelumotivaatio<br>(x89)             | 2.053 | 28 | 10 | III |
| Opiskelutulkin työnkuvan<br>selkeys (x75)      | 2.077 | 30 | 9  | II  |
| Omanarvontunne (x66)                           | 2.098 | 32 | 9  | II  |
| Lomien määrä (x98)                             | 2.098 | 30 | 11 | V   |
| Asiasisältöjen hallinta<br>(x71)               | 2.100 | 31 | 9  | II  |
| Taukojen määrä (x99)                           | 2.100 | 28 | 12 | V   |
| Välituntitilat (x96)                           | 2.122 | 29 | 12 | V   |
| Ammattiin kohdistuvat<br>vaatimukset (x92)     | 2.146 | 33 | 8  | II  |
| Työskentelytilat ja -<br>välineet (x95)        | 2.150 | 26 | 14 | V   |
| Asiantuntijana toimiminen<br>(x58)             | 2.158 | 31 | 7  | II  |
| Arvonanto työpaikalla<br>(x91)                 | 2.175 | 30 | 10 | IV  |
| Keskustelu opettajien<br>kanssa (x73)          | 2.244 | 26 | 15 | III |
| Palkanmaksun säännöllisyys<br>(x107)           | 2.293 | 24 | 17 | VI  |
| Työpäivän pituus (x102)                        | 2.317 | 27 | 14 | V   |
| Mahdollisuus luoda<br>ihmissuhteita (x78)      | 2.317 | 25 | 16 | III |
| Keskustelu opiskelu-<br>tulkkien kanssa (x74)  | 2.341 | 23 | 18 | III |
| Palautteen määrä kuuroilta<br>(x85)            | 2.366 | 26 | 15 | III |
| Opettajien käsitys<br>työnkuvasta (x77)        | 2.366 | 23 | 18 | III |

|   |       |    |    |     |
|---|-------|----|----|-----|
| Tulkkaukset puheelle<br>(x67)                   | 2.415 | 27 | 14 | II  |
| Palautteen monipuolisuus<br>kuurolta (x86)      | 2.415 | 24 | 17 | III |
| Kokonaistyömäärä (x94)                          | 2.450 | 23 | 17 | V   |
| Palkanmaksajan<br>suhtautuminen (x512)          | 2.512 | 21 | 20 | III |
| Henkinen kuormittavuus<br>(x101)                | 2.513 | 22 | 17 | V   |
| Ruumiillinen kuormittavuus<br>(x100)            | 2.525 | 19 | 21 | V   |
| Ammatin yleinen arvostus<br>(x93)               | 2.561 | 21 | 20 | IV  |
| Sairasajan korvaus<br>(x103)                    | 2.610 | 22 | 19 | VI  |
| Työn suunnitteluun<br>osallistuminen (x56b)     | 2.615 | 16 | 23 | III |
| Palkkaus (x111)                                 | 2.625 | 18 | 22 | VI  |
| Palkanmaksajan osoittama<br>arvostus (x115)     | 2.650 | 17 | 23 | IV  |
| Palautteen määrä<br>opettajilta (x87)           | 2.756 | 13 | 28 | III |
| Työsuhteen pysyvyys<br>(x109)                   | 2.805 | 16 | 25 | VI  |
| Taloudellinen turvallisuus<br>(x110)            | 2.805 | 16 | 25 | VI  |
| Mahdollisuus<br>jatko-opintoihin (x61)          | 2.818 | 12 | 21 | II  |
| Palautteen monipuolisuus<br>opettajilta (x88)   | 2.854 | 12 | 29 | III |
| Yhteiskuntaan<br>vaikuttaminen (x65)            | 2.872 | 11 | 28 | I   |
| Etenemismahdollisuudet<br>(x56a)                | 2.878 | 13 | 28 | I   |
| Tieto tulevista<br>opetusjärjestelyistä (x83)   | 2.925 | 12 | 28 | III |
| Tulojen määrän pysyvyys<br>(x106)               | 2.925 | 14 | 29 | VI  |
| Irtisanomisturva (x108)                         | 2.974 | 12 | 27 | VI  |
| Tieto muutoksista<br>opetusjärjestelyissä (x84) | 3.000 | 10 | 31 | III |
| Yhteiskunnan osoittama<br>arvostus (x119)       | 3.000 | 9  | 32 | IV  |
| Loma-ajan korvaus<br>(x104)                     | 3.475 | 7  | 33 | VI  |

**FAKTORIANALYYSI OPISKELUTULKIN TYÖN VALINTAAN VAIKUTTANEISTA  
TEKIJÖISTÄ****FAKTORIANALYYSIIN MUKAAN OTETTUIEN MUUTTUIEN  
KOMMUNALITEETIT**

| mja | $h^2$ | mja | $h^2$ |
|-----|-------|-----|-------|
| x34 | .38   | x45 | .51   |
| x36 | .78   | x46 | .31   |
| x37 | .35   | x47 | .62   |
| x39 | .31   | x48 | .61   |
| x40 | .28   | x49 | .91   |
| x42 | .76   | x50 | .80   |
| x44 | .53   | x51 | .68   |
| x44 | .55   | x52 | .61   |

VARIMAX-ROTATOITU FAKTORIMATRIISI OPISKELUTULKIN TYÖN  
VALINTAAN VAIKUTTANEISTA TEKIJÖISTÄ

| mja | faktori 1 | faktori 2 | faktori 3 | faktori 4 |
|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| x50 | .87       | -.21      | -.04      | -.05      |
| x51 | .76       | -.02      | -.18      | -.26      |
| x52 | .63       | -.04      | -.38      | -.25      |
| x45 | .49       | -.02      | -.46      | -.24      |
| x34 | .47       | .08       | -.30      | .25       |
| x46 | .47       | -.08      | .10       | -.27      |
| x49 | -.01      | .95       | -.35      | .11       |
| x48 | -.20      | .73       | .16       | .08       |
| x44 | .09       | .61       | .06       | .41       |
| x42 | -.26      | .60       | .56       | .13       |
| x36 | -.16      | .52       | .68       | .15       |
| x47 | .31       | .31       | -.65      | -.05      |
| x37 | .02       | .22       | .55       | .03       |
| x43 | -.04      | .22       | .25       | .65       |
| x39 | -.18      | .07       | -.02      | .52       |
| x40 | -.13      | .07       | .05       | .50       |

FAKTOREIDEN OMINAISARVOT JA SELITYSOSUUDET

|           | OMINAISARVO | SELITYSOSUUS<br>% | KUMULOITUVA<br>SELITYSOSUUS<br>% |
|-----------|-------------|-------------------|----------------------------------|
| Faktori 1 | 4.67        | 29.2              | 29.2                             |
| Faktori 2 | 2.27        | 14.2              | 43.4                             |
| Faktori 3 | 1.15        | 7.2               | 50.6                             |
| Faktori 4 | 0.89        | 5.6               | 56.1                             |

**FAKTORIANALYYSI OPISKELUTULKIN TYÖTYTYVÄISYYTEEN  
VAIKUTTANEISTA MUUTTUISTA**

**FAKTORIANALYYSIIN MUKAAN OTETTUIEN TYÖTYTYVÄISYYS-  
MUUTTUJEN KOMMUNALITEETIT**

| mja  | h <sup>2</sup> | mja  | h <sup>2</sup> |
|------|----------------|------|----------------|
| x56b | .36            | x96  | .34            |
| x62  | .21            | x97  | .52            |
| x79  | .32            | x99  | .55            |
| x80  | .47            | x100 | .38            |
| x83  | .72            | x102 | .75            |
| x84  | .57            | x104 | .60            |
| x85  | .34            | x105 | .39            |
| x87  | .29            | x106 | .42            |
| x89  | .79            | x107 | .34            |
| x90  | .81            | x108 | .77            |
| x92  | .15            | x109 | .43            |
| x95  | .47            | x110 | .52            |

**FAKTOREIDEN OMINAISARVOT JA SELITYSOSUUDET**

|           | OMINAISARVO | SELITYSOSUUS<br>% | KUMULOITUVA<br>SELITYSOSUUS<br>% |
|-----------|-------------|-------------------|----------------------------------|
| Faktori 1 | 4.46        | 18.6              | 18.6                             |
| Faktori 2 | 3.06        | 12.7              | 31.3                             |
| Faktori 3 | 2.14        | 8.9               | 40.2                             |
| Faktori 4 | 1.86        | 7.7               | 48.0                             |



VARIMAX-ROTATOITU FAKTORIMATRIISI OPISKELUTULKIN  
TYÖTYTYTYVÄISYYTEEN VAIKUTTANEISTA MUUTTUISTA

| mja  | faktori 1 | faktori 2 | faktori 3 | faktori 4 |
|------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| x108 | .86       | .17       | -.05      | .04       |
| x104 | .71       | -.11      | .04       | -.28      |
| x106 | .62       | -.02      | .17       | .09       |
| x110 | .60       | -.16      | .01       | .37       |
| x105 | .58       | .11       | .20       | -.05      |
| x107 | .56       | -.00      | -.13      | .10       |
| x89  | -.05      | .88       | -.04      | -.03      |
| x90  | -.21      | .85       | .16       | -.10      |
| x85  | .03       | .57       | .12       | .05       |
| x80  | .10       | .56       | .37       | .13       |
| x109 | .38       | .51       | -.02      | .13       |
| x83  | .35       | .06       | .72       | .30       |
| x95  | -.22      | .18       | .57       | .26       |
| x79  | .12       | -.01      | .54       | -.14      |
| x84  | .25       | .39       | .53       | .27       |
| x87  | -.07      | .07       | .53       | .08       |
| x96  | -.01      | .09       | .53       | .24       |
| x56b | .30       | -.08      | .51       | .04       |
| x92  | -.00      | .05       | .38       | -.06      |
| x62  | -.13      | .12       | .34       | -.26      |
| x102 | -.02      | .39       | -.19      | .75       |
| x99  | .19       | -.11      | .21       | .67       |
| x97  | -.24      | -.05      | .18       | .65       |
| x100 | .32       | .17       | .10       | .49       |