



Ohjauksen koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

**OPINTO-OHJAAJIEN TYÖTYTYVÄISYYS -
Tutkimus Oulun läänissä toimivien opinto-ohjaajien
työtyytyväisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä.**

Arto Similä

2008

**Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos**

TIIVISTELMÄ

Similä, Arto Tapani

Opinto-ohjaajien työtyytyväisyys – tutkimus Oulun läänissä toimivien opinto-ohjaajien työtyytyväisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä.

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos, 2008, 29 s.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää opinto-ohjaajien työtyytyväisyyttä. Tutkimuksessa kysyttiin työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä 30 Oulun läänin opinto-ohjaajilta, joista 26 vastasi heille lähetettyyn kyselyyn. Kyselylomake rakentuu osa-alueittain pääasiassa Maslowin tarvehierarkian ja Herzbergin kahden faktorin teorian pohjalle. Tutkimus on kvantitatiivinen kyselyn osalta, josta saatua havaintoaineistoa tarkastellen tehdään johtopäätöksiä ja varovaisia yleistyksiä annetuista vastauksista. Kvalitatiivisuus korostuu siinä mielessä, että tutkimusotteella pyritään ymmärtämään ohjausalalla toimivaa ihmistä ja löytämään selityksiä hänen käyttäytymiselleen, valinnoilleen ja mielipiteilleen. Yleistettävyyttä ei ole olennaista, vaan tutkimus koskettaa kokonaisuutta opinto-ohjaajien työssä jaksamisessa.

Tulokset näyttävät, että tärkeimpiä työtyytyväisyyttä selittäviksi tekijöiksi tulivat fysiologiset tarpeet, itsensä toteuttamisen tarpeet sekä arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteet työpaikalla. Nämä tekijät motivoivat kyselyyn vastanneita opinto-ohjaajia jaksamaan työssään uupumatta.

Merkittävä osa vastanneista valitsisi opettajan ammatin uudelleen, samoin he pitävät työstään eivätkä vaihtaisi työpaikkaansa toiseen, tai muulle alalle palkankaan takia, jota eivät pitäneet kovin kannustavana.

Työtytymättömyyden aiheiksi nousivat työmäärän lisääntyminen ja erityisesti työtahdin jatkuva kiristyminen. Rehtorit koettiin ystävällisiksi ja helposti lähestyttäväksi, mutta palautteen antamisessa ja yhteistyön rakentamisessa he eivät vastausten perusteella ole kovin aloitteellisia.

Kokonaisuutena kyselyyn vastanneet opinto-ohjaajat ovat yllättävänkin tyytyväisiä työhönsä, sen kehittämiseen, työpaikkaansa ja taitoonsa tehdä valitsemaansa työtä. Työstä saatavat sisäiset palkkiot näyttävät täten olevan opinto-ohjaajille tärkeämpiä kuin ulkoiset palkkiot. Tässä mielessä opinto-ohjaajat ovat kutsumusammattissaan.

Asiasanat: työtyytyväisyys, työmotivaatio, opinto-ohjaus, opinto-ohjaaja motivaatioteoria, sisäiset palkkiot, ulkoiset palkkiot,

ABSTRACT

Similä, Arto Tapani

The overall work satisfaction of counsellors – a study of the work satisfaction and related factors of counsellors working in Oulu province. University of Jyväskylä. Department of Teacher Education. Guidance & Counselling Education and Research Unit 2008. 29 pp. Guidance & Counselling Development Projects and Practices.

The aim of the study is to clarify the overall work satisfaction of counsellors. 30 counsellors were asked about the facts connected to work motivation. 26 of them answered to the questions. The questionnaire was constructed mainly based on both Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's 2 factor Hygiene and Motivation theory. The study was quantitative when the questionnaire was considered. The material received from the questionnaire is the basis for both conclusions and cautious generalisations about the issue. The qualitative approach is emphasized on the attempt to understand a person working on the area on counselling, and to find explanations to his behaviour, choices and opinions. The ability to generalise is not as essential as the nature of the study, which is to cover the overall field of counsellors' work endurance.

The results show that the most crucial factors explaining the content of work were physiological needs, the needs to implement oneself, as well as the feelings of appreciation and being a part of one's community. These factors motivate the counsellors who took part in the study to pursue their career without getting exhausted.

A significant part of the respondents would re-choose a career in teaching, like their work, and wouldn't change their job to anything else. Even the issue of salary wouldn't make them change their career, even though they do not see it as very rewarding.

The issues resulting dissatisfaction were increasing workload and especially the continuing increase in overall working pace. The headmasters were considered friendly and easy to approach. But they were not seen as very spontaneous in giving feedback or constructing collaboration.

As a whole, the counsellors who responded the questionnaire were even surprisingly content with their work, developing it, as well as with their jobs and their skills in performing their work. The internal rewards received from the work seem thus being more important to the counsellors than external rewards. In this sense, the counsellors are following their calling.

Key words: Work satisfaction, work motivation, counselling, counsellor, theory on motivation, internal rewards, external rewards.

SISÄLLYS

	TIIVISTELMÄ	
	ABSTRACT	
1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖTYTYTYVÄISYYS- JA MOTIVAATIOKÄSITTEIDEN TARKASTELUA.....	6
	2.1 Työtyytyväisyyden käsite.....	6
	2.2 Motivaatio ja motiivi.....	7
	2.3 Sisäiset ja ulkoiset palkkiot.....	8
	2.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria.....	9
	2.5 Maslowin tarvehierarkiateoria.....	10
3	POIMINTOJA IHMISTEN JAKSAMISESTA TYÖSSÄ.....	12
4	KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET.....	13
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA -ONGELMA SEKÄ TUTKIMUKSEN TARKOITUS.....	13
6	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDESTA.....	14
	6.1 Mittarin validiteetti	14
	6.2 Mittarin reliabiliteetti.....	14
7	TULOKSET.....	15
	7.1 Taustatekijät.....	15
	7.2 Työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä	15
	7.3 Vastaajien kommentteja työtyytyväisyydestä ja -tyytymättömyydestä....	20
8	YHTEENVETO.....	22
	LÄHTEET.....	24
	LIITTEET.....	25

1 Johdanto

”Olen toiminut jo usean vuoden ajan peruskoulun yläasteella opinto-ohjaajana. Tosin olen tehnyt ohjaustyötä sivutoimisena, toisin sanoen minulla on ollut muitakin peruskoulun aineita opetettavana. Tämän vuoksi näkökulmani on erilainen kuin varsinaista opinto-ohjaajan työtä tekevillä, ja juuri tästä syystä kiinnostukseni ohjausalan ihmisten työmotivaatioon ja oman työnsä arvostamiseen on herännyt heitä pitkään seuranneena ja tätä työtä itsekkin tehneenä. Ensimmäinen kontakti siihen, keitä opinto-ohjaajat ovat ja miten heitä arvostetaan, oli hyvin tyrmäävä. Juuri valmistuneena luokanopettajana Kajaanissa vuonna 1986 työskentelin eräällä yläasteella vuoden tarkkailuluokan opettajana. Kysyessäni kahdelta miesopettajalta opinto-ohjaajien työnkuvaa, sain vastaukseksi, että neidän ovat niitä koulumme kahvinkeitäjiä. Sitten vuosia myöhemmin sain mahdollisuuden työssä oppimalla opetella opinto-ohjaajan työtä käytännössä ja arvostukseni ohjausalaan kohtaan on koko ajan kasvanut. Samalla olen huomannut, että vaikka yhteiskunta ja yleinen mielipide ovat sitä mieltä, että ohjaustyö niin perusasteella, ammattiopistossa ja lukiossa on äärettömän tärkeää, ei työn vaativuuden kasvaessa ja työn käydessä yhä raskaammaksi ole otettu kaikilta osin huomioon tämän tärkeän työn tekijää - opinto-ohjaajaa. Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ja työn uudenlainen kuva lisäävät paineita täydennyskoulutukseen ja jatkuvaan hereillä oloon ohjauksen uusista ulottuvuuksista. Useilla opinto-ohjaajilla kokonaistyöaikaan sisältyy kaikenlaista varsinaiseen työn ammattikuvaan kuulumattomia velvollisuuksia. Lisäksi palkkaus ei vastaa työn vaativuutta ja monet opinto-ohjaajat ovat sitä mieltä, etteivät he ole monessakaan mielessä samassa asemassa kuin aineenopettajat yleensä. Kokemukseni mukaan opinto-ohjaajat ovat kuitenkin hyvin sopeutuvaisia ja sosiaalisia luonteeltaan. Heidän arvostuksensa omaa ammattiaan kohtaan on hyvin korkea ja he ovat ylpeitä ammatistaan. Onkin mielenkiintoista tehdä pieni tutkimus, jossa kartoitetaan niitä tekijöitä, joita Oulun läänissä työskentelevät opinto-ohjaajat pitävät tärkeinä työssään.”

Tämän kehittämishankkeen avulla pyritään selvittämään Oulun läänissä työskentelevien opinto-ohjaajien työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista. Lähetin kyselylomakkeet kolmellekymmenelle opinto-ohjaajalle, jotka työskentelevät peruskouluissa ammattiopistoissa ja lukioissa. Motivoidakseni heitä vastaamaan, lupasin informoida tuloksista keväällä 2009 ilmestyvässä Oulun läänin opinto-ohjaajien jäsenkirjeessä.

2 Työtyytyväisyys- ja motivaatiokäsitteiden tarkastelua

2.1 Työtyytyväisyyden käsite

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat sukulaiskäsitteitä. Tästä johtuen työtyytyväisyys- ja työmotivaatioteorioita käsitellään hyvin usein yhdessä. Toisinaan käsitteitä pidetään kuitenkin eri asioina.

Työtyytyväisyydelle on esitetty monenlaisia määritelmiä. Hyvin monissa tutkimuksissa ne ovat lähes samanmuotoisia, mutta osittain määritelmät ovat kuitenkin toisistaan poikkeavia. Määritelmät ovat hyvin usein riippuvaisia siitä, minkälaiselle pohjalle tutkimuksen teoriat ovat rakennetut.

Työtyytyväisyys- ja tyytymättömyys on yleensä määritelty emotionaaliseksi reaktioiksi, joita työ tekijässään herättää. Työtyytyväisyydessä on kysymys ulkoisten olosuhteiden ja henkilön omien kokemusten välisestä suhteesta. Ihmiset ovat yleensä tietoisia tyytyväisyyden ja tyytymättömyyden tunteistaan ja pystyvät näitä tunteitaan myös erittelemään. Työtyytyväisyyden asteen on katsottu riippuvan siitä, miten hyvin työ tyydyttää työntekijän tarpeet tai miten hyvin työ vastaa työntekijän odotuksia. Tyytyväisyys työtä kohtaan syntyykin ennen kaikkea siitä, että työntekijä kokee työnsä vastaavan niitä vaatimuksia, joita hänellä on sen suhteen (Pöyhönen 1987, 127-128; Räisänen 1996,45).

Ruohotien (1980a) mukaan työtyytyväisyys on yksilön positiivista orientoitumista nykyiseen työrooliinsa

Nikkanen (1978) on katsonut käsitteiden työtyytyväisyys ja työmotivaatio korreloivan voimakkaasti keskenään. Hänen mukaansa työtyytyväisyys käsitetään kuitenkin enemmän emotionaalisena reaktiona työhön, kun taas työmotivaatio on rinnastettavissa lähinnä asenteeseen. Työssään Nikkanen on määritellyt työtyytyväisyyden seuraavasti:

” Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan opettajan affektiivisia reaktioita työhönsä.”

Kivinen (1986) määrittelee työtyytyväisyyden vähän eri näkökulmasta:

” Työn laatu sekä erityisesti hyvät työpaikan ihmissuhteet ovat useimmille tärkeimmät työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät. Työmotivaatio näkyy taas parhaiten hyvistä työsuorituksista.”

2.2 Motivaatio ja motiivi

Motivaatiotutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään yksilön käyttäytymistä.. Motivaatio ei ole kuitenkaan ainoa ihmisen käyttäytymistä selittävä tekijä, vaan siihen liittyy myös hyvin paljon muita tekijöitä.

Motivaation kantasana on motiivi. Latinalainen sana `movere´ on alun perin tarkoittanut liikkumista, mutta myöhemmin se on laajentunut tarkoittamaan myös käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää (Ruohotie 1977). Motivaation laatu ja määrä vaikuttavat esimerkiksi ihmisen työkäyttäytymiseen. Motiivi on voima, joka saa aikaan ja ylläpitää päämäärään suuntautuvaa käyttäytymistä. Motiivit voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia, ulkoisia tai sisäisiä, biologisia tai sosiaalisia . (Hirsjärvi ,Huttunen, Kori, Kuusinen, Vaherva 1983, 119).

Ruohotien (1983) mukaan motivaatio on:

- 1) ” Vireys, joka viittaa energiavoimaan yksilössä ja joka ”ajaa” häntä käyttäytymään tietyllä tavalla.”
- 2) ” Suunta, joka viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen; yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin kohti.”
- 3) ” Systeemiorientoituminen, joka viittaa yksilössä ja hänen toimintaympäristössään oleviin voimiin, jotka palauteprosessin kautta joka vahvistavat hänen tarpeensa intensiteettiä ja energiansa suuntaa, tai saavat hänet luopumaan toimintansa suunnasta ja suuntaamaan ponnistuksensa toisaalle.”

Vireys tunnetaan psykologiassa yleensä nimellä aktivaatiotaso. Varhain syntyneitä motiivien muodostumisteorioita esittäessään M. Takala on tuonut esiin Thorndiken teorian, jossa tottumusten muodostumista selitettiin reaktion vahvistamisen avulla. Tottumukset käsitettiin siis käyttäytymistä ohjaaviksi tekijöiksi. Kun tottumukset ovat urautuneet, ne eivät ole enää tietoisuuden säätelystä riippuvia tämän teorian mukaan (Nummenmaa, Takala & von Wright 1983, 247).

Motivaatio jaetaan usein tilanne- eli aktuaalimotivaatioon ja yleismotivaatioon. Tilannemotivaatio liittyy nimensä mukaisesti tiettyyn tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet virittävät joukon motiiveja ja aikaansaavat tavoitteeseen suuntautuvaa käyttäytymistä. Motivaatio on luonteeltaan dynaamista ja se voi vaihdella tilanteesta toiseen. Yleismotivaatio korostaa vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyyttä. Termin ”yleismotivaatio” Ruohotie (1978) on kuvannut lähinnä asenteen synonyymina. Kuitenkin asenne on suhteellisen pysyvä ja sisäistynyt sekä hitaasti muuttuva ominaisuus. Motivaatio sen sijaan on melko lyhytaikainen ja se liittyy yleensä vain yhteen tilanteeseen kerrallaan. Näin ollen muutokset motivaatiossa eivät välttämättä aiheuta muutoksia ko. alueen asenteissa. Niinpä aktuaalimotivaatio on voimakkaasti riippuvainen yleismotivaatiosta Tilannemotivaatio voi liittyä esim. opettajalla yksittäiseen opetustuokioon, jossa erilaiset

ulkoiset ja sisäiset ärsykkeet (oppilaiden käyttäytyminen) virittävät motiiveja ja saavat aikaan näin käyttäytymistä, joka on tavoitehakuista riippuen tilanteen etenemisestä.

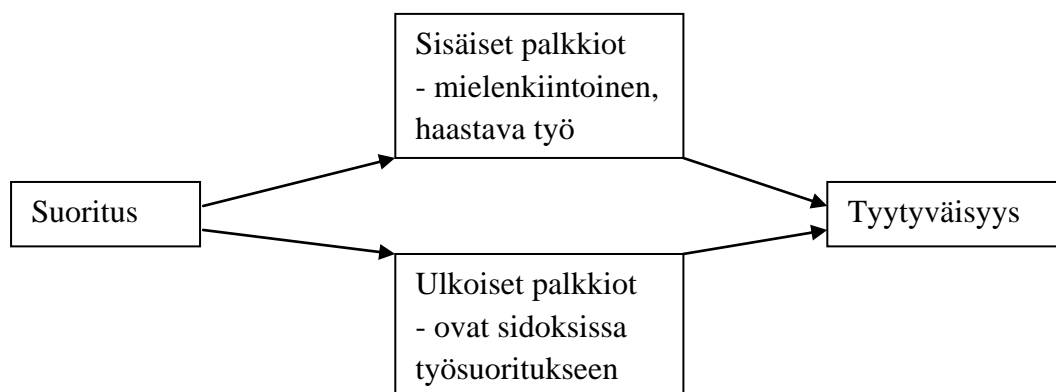
2.3 Sisäiset ja ulkoiset palkkiot

Motivaatiota määriteltäessä on tehty jako myös sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka poikkeavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja suuntaavien motiivien luonteen puolesta. Jako perustuu käsitykseen siitä, että toiminta tuottaa kolmenlaisia arvoja tekijälleen; arvoja, jotka liittyvät itse suorittamiseen; arvoja, jotka liittyvät tehtävässä onnistumiseen: sekä arvoja, jotka liittyvät muilta tuleviin ulkoisiin palkkioihin (Huuskonen 1989). Ruohotien (1980a) mukaan sisäisen ja ulkoisen motivaation määritelmiä ei voida pitää täysin toisistaan irrallisina erilaisista sisällöistään huolimatta. Nämä kaksi tukevat ja täydentävät toisiaan, sillä molemmat esiintyvät usein yhtäaikaaisesti.

Sisäiselle motivaatiolle on ominaista se, että motivaatio on sisäisesti välittynyt, eli käyttäytymisen syyt ovat yksilön sisäisiä, jolloin esimerkiksi työ itsessään palkitsee tekijänsä. Toimintaa harjoitetaan sen tuoman henkisen tyydytyksen vuoksi, ei sen seurauksena saatavien ulkoisten palkkioiden takia. Tärkein sisäisen motivaation lähde on ylemmän asteisten tarpeiden, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeiden, tyydyttäminen (Huuskonen 1989). Sisäiset palkkiot ovat siten eräänlainen itsensä palkitsemisen muoto (Peltonen & Ruohotie 1987, 25).

Sama toiminta voi tyydyttää eri ihmisillä erilaisia tarpeita. Esimerkiksi tukiopetuksen antaminen voi olla joillekin opettajille pelkästään lisäansioiden hankintakeino, kun toiset kokevat mielihyvää tukiopetuksella saavutettujen oppimistulosten avulla. Ensin mainittu liittyy selvästi ulkoisiin palkkioihin ja toinen sisäisiin palkkioihin.

Sisäisillä palkkioilla oletetaan olevan läheisempi yhteys tyytyväisyyteen kuin ulkoisilla palkkioilla. Henkisten voimavarojen käyttäminen työssä koetaan yleensä mielihyvää tuottavana. Sisäisten palkkioiden tehokkuus johtuu siitä, että ne vetoavat inhimillisen tarvehierarkian ylimpiin tarpeisiin kuten pätemisen, itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeisiin. Tärkeimpiä tyytyväisyyden determinantteja ovat sosiaaliset palkkiot ja ulkoinen palaute (Ruohotie 1980a). Asia ilmenee hyvin kuviosta 1



KUVIO 1 Suorituksen ja tyytyväisyyden välinen yhteys Lawlerin ja Porterin mukaan. (Ruohotie 1983).

Palkkiot ja niiden luonne voidaan nähdä väliintulevina muuttujina suorituksen ja tyytyväisyyden välillä. Näiden muuttujien tärkeys on entisestään korostunut. Ruohotie (1978) mainitsee mm. Kormanin, joka on todennut itsensä arvostamisen toimivan väliintulevana muuttujana tutkittaessa suorituksen ja työtyytyväisyyden välistä yhteyttä.

2.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Esittelen seuraavaksi kahden kenties tunnetuimman motivaatioon ja työtyytyväisyyteen liitetyn tutkijan käsityksiä ja teorioita ihmisen käyttäytymisestä työssään. Niihin tukeudun kehittämishankkeeni empiirisessä osassa kyselytutkimuksessani.

Frederick Herzbergin kahden faktorin teoria on toiselta nimeltään motivaatio-hygienia – teoria. Se liitetään ennen kaikkea työtehtävien vaikutukseen tutkimuksessa työtyytyväisyyteen ja se kuuluu käytetyimpiin kannusteteorioihin. Tämän tunnetuimman työtyytyväisyyden teorian mukaan varsinainen työtehtävä ja työtehtävän ulkopuoliset piirteet vaikuttavat työtyytyväisyyteen laadullisesti erilaisilla tavoilla (Pöyhönen 1987) .

Herzberg ei hyväksy yleistä bipolaarista tyytyväisyys – tyytymättömyys -ajattelua. Hänen mukaansa tyytyväisyyttä ei voida kuvata yhdellä janalla, joka ääripäitä tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat. Teorian mukaan työtyytyväisyys ja työtytymättömyys ovat eri käsitteitä ja niitä luovat eri tekijät: työtyytyväisyyden vastakohta on ei-työtyytyväisyys ja työtytymättömyyden vastakohta on ei-työtytymättömyys (Ruohotie 1983) .

Herzbergin mukaan faktoreiden vaikutus ihmiseen määräytyy itse faktoreiden lisäksi myös yksilön persoonallisuudesta. Useille yksilöille suurin tyytyväisyyden ja motivaation tuottaja on työ itse sekä vastuu ja saavutukset jne. Tällaiset ihmiset, joita Herzberg nimittää motivaation etsijöiksi motivoituvat lähinnä tehtävän luonteesta ja heillä on suuri

vastustuskyky huonoja ympäristötekijöitä kohtaan. Toimeentulon etsijät sitä vastoin motivoituvat taas ympäristön ominaisuuksista. He ovat jatkuvasti tyytymättömiä työhönsä liittyviin hygieniehtekijöihin, kuten palkkaan, työoloihin tai asemaan. Toimeentulon etsijät ovat tavallisesti ulospäin suuntautuneita ja voivat olla äärimmäisen radikaaleja tai äärimmäisen konservatiiveja. Motivaation etsijät ovat useimmin sisäänpäin kääntyneitä henkilöitä ja he ovat vähemmän ympäristön vaikutuksille alttiita (Voutilainen 1982).

2.5 Maslowin tarvehierarkiateoria

Abraham Maslowin luomalla teorialla ihmisen tarpeiden hierarkisuudesta on ollut huomattava vaikutus motivaatio- ja työtyytyväisyystutkimuksiin. Tässä teoriassa tarpeet käsitetään joko tiedostetuiksi tai tiedostamattomiksi. Hänen perusajatuksenaan on, että useimmat tarpeet ovat juuri tiedostamattomia. Tarvehierarkiassaan Maslow erottaa kaksi pääpremissiä. Ensimmäinen sisältää periaatteen, että ihmisellä on halu tyydyttää tietyt erityistarpeet, jotka Maslow on asettanut hierarkiseen järjestykseen. Toinen premissi sisältää tarvehierarkian dynaamisen periaatteen: alemman tarpeen tultua tyydytetyksi ihminen siirtyy seuraavalle tasolle ja pyrkii tyydyttämään siellä olevat uudet tarpeet. Tämä prosessi: lisääntynyt tarpeen tyydytys – tarpeen vähentynyt tärkeys – seuraavan tason tarpeen lisääntynyt tärkeys – toistaa itseään, kunnes ylin taso on saavutettu. Ylimmällä tasolla (itsensä toteuttaminen) tyydyttyneisyys ei enää johdakaan tarpeen tärkeyden vähenemiseen, vaan päinvastoin lisääntymiseen (Voutilainen 1982).

Kuviosta 2 ilmenee Maslowin tarvehierarkian ja Herzbergin kaksifaktoriteorian vertailua. Siitä ilmenee, että niillä on yhtymäkohtia. Herzbergin kannustetekijät eli motivaatiotekijät liittyvät läheisesti Maslowin tarvehierarkian ylimpiin tasoihin ja Herzbergin toimeentulotekijät eli hygieniehtekijät liittyvät Maslowin tarvehierarkian alimpiin tasoihin Maslowin teoriaa esittävästä kuviosta on jätetty pois älyllisten tarpeiden taso, joka edustaa hänen teoriassaan ylintä tasoa.

Maslowin tarvetasot	Herzbergin toimeentulo- ja kannustetekijät	
Itsensä toteuttamisen tarve	Kannustefaktori	Työ sinänsä, työsaavutukset, kasvumahdollisuudet ja vastuu
Arvostuksen tarve, itsearvostus		Eteneminen, tunnustus
arvostetuksi tuleminen		Arvonanto
Liittymisen ja yhteenkuuluvuuden tarve	Toimeentulofaktori	Henkilösuhteet esimiehiin, alaisiin, vertaisiin
Turvallisuuden tarve		Työnjohto
		Yrityksen tavoitteet ja hallinto
		Työturvallisuus
Fysiologiset tarpeet		Työolo-
	suhteet, palkka, oma elämä	

KUVIO 2. Maslowin ja Herzbergin hierarkiamallien vertailu (Ruohotie 1983, 53)

Ruohotien (1983) mukaan House & Wigdor ovat analysoineet kaksifaktoriteorian relevanssua työmotivaation kuvaajana. He ovat päätyneet neljään johtopäätökseen: 1) tietty tekijä voi aiheuttaa työtyytyväisyyttä yhdelle ja työtyytymättömyyttä toiselle ja päinvastoin. Tässä suhteessa variaatioita aiheuttavia variaabeleita ovat ainakin vastaajan työ tai ammattitaso, ikä, sukupuoli, koulutus, kulttuuri, aikadimensio sekä vastaajan asema työryhmässään. 2) tietty tekijä voi aiheuttaa työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä samassakin tutkimusaineistossa. 3) työn sisäiset tekijät ovat tärkeitä sekä tyytyväisyyttä että tyytymättömyyttä aiheuttavissa työtapauksissa. 4) teorian arvioinnin perusteella voidaan yhtyä Dunnetten, Camphellin ja Hakelin kritiikkiin, jonka mukaan kaksifaktoriteoria yksinkertaistaa liikaa motivaation ja tyytyväisyyden sekä työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden lähteiden välisiä suhteita.

Sinikka Ojasen (1980) mukaan Maslowin teoriaan kohdistunut kritiikki on suuntautunut erityisen voimakkaasti tarpeiden hierarkisuuteen. Esimerkiksi se, miksi ylimmän tason, itsensä toteuttamisen tarpeet eivät tule kaikille ihmisille motivoivaksi tekijäksi alempien tasojen tyydyttyneisyydestä huolimatta, on oikeutetusti aiheuttanut kritiikkiä.

3 Poimintoja ihmisten jaksamisesta työssä

Jari Hakasen 2004 ilmestyneen väitöskirjan mukaan suomalaiset kokevat työssään enemmän työn imua kuin väsymystä. Perhe ja pienet lapset näyttävät yllättäen vain lisäävän työn imua. Työn voimavaratekijöistä tärkeimpiä, joilla imua lisätään, ovat työn itsenäisyys sekä esimiehen tuki ja arvostus. Hakasen tutkimuksen mukaan imu on suurimmillaan uran alussa ja loppuvaiheessa, keskellä näyttää olevan kuoppa, jossa imu voi kadota.

Hakanen käyttää väitöskirjassaan kahden polun, jaksamispolun ja motivaatiopolun mallia. Jaksamispolun jyrkkyyden määrittävät työn vaatimukset; liiallisina ne vierittävät kenet tahansa työuupumukseen ja pitkiin poissaoloihin. Vaatimuksia työelämässä on vääjäämättömästi: on kiirettä, ongelmia ja vastuullisuutta. Jotta niiden kanssa selviää, tarvitaan kitkaa kengän pohjiin, työn voimavaroja. Työn voimavarojen, arvostuksen, itsenäisyyden ja esimiestuen niukkuus johdattavat heikkoon työn imuun, olivat vaatimukset sitten millaiset tahansa. Työn vaatimukset lisäsivät työuupumusta ja voimavaratekijät lisäsivät työn imua opettajilla.

Työntekijän on oltava aina tavoitettavissa, sillä kukaan ei tee työtäsi, sivaltaa Jussi Vähämäki teoksessaan Kuhnurien kerho (2003). Hyvältä työntekijältä vaaditaan jatkuvan päivystämisen lisäksi tukku huippuominaisuuksia: sosiaalisuutta, kykyä verkostoitua, jatkuvaa kouluttautumisen ja oppimisen halua, vuorovaikutustaitoja, viestinnän merkityksen tajua ja kykyä huolehtia sekä omasta terveydestään että perhe- ja ystävyys-suhteista. Vähämäen otaksumat hyvästä työntekijästä tuovat väistämättä mieleen opettajien suuresta luokasta juuri opinto-ohjaajan stereotyypin.

Suomentaja Kyllikki Villa todistaa Vanhan rouvan lokikirjassa (2004) päinvastaisesta työasenteesta. Villa pakenee maailmaa kuukausiksi rahtilaivalle työntekoon, hän karsastaa toraisia työyhteisöjä ja -tovereita, antaa piupaut sosiaalisuudelle ja jatkuvan läsnäolon vaatimuksille. Hänen erakoitumista ylistäville ajatuksilleen myönnetään palkintoja ja sivumitalla palstatilaa. Miksi? Onko hän siviilirohkea, aikamme antityönsankari? Ehkäpä nuo Villan teot ja ajatukset kulminoituvat tämän ajan arkisen työn opettajuudessa vuorotteluvapaan ottamiseen. Liiallinen irtiotto ja radikaalisuus suhteessa työhön ja arkeen tuntuvat olevan vain harvojen ajatuksissa.

Voutilainen (1982) on raportoinut, että suurin osa opettajista on tyytyväisiä mm.mahdollisuuteen toimia itsenäisesti, työajan sopivuuteen, esimiehen suhtautumiseen, mahdollisuuteen ajatusten vaihdosta työtovereiden kanssa ja lomien määrään. Vastaavasti tyytymättömyyttä ilmeni peruskoulun tavoitteiden selvyyttä ja opettajien arvostusta kohtaan sekä epäiltiin opettajien eteenpäinpäsymahdollisuuksia, samoin kokonaistyömäärä aiheutti myös tyytymättömyyttä. Voutilaisen tekemä tutkimus osoittaa myös, että koulun koolla on merkitystä työtyytyväisyyteen. Suurten koulujen opettajat olivat tyytyväisempiä, mutta asiaa voi tarkastella työnjaon näkökulmasta, sillä pienten koulujen opettajat joutuvat tekemään paljon muutakin kuin opettamaan, vaikka palkka on sama.

4 Kehittämishankkeen tavoitteet

Kehittämishankkeeni tavoitteena on selvittää opinto-ohjaajien työtyytyväisyyttä ja siihen yhteydessä olevaa työmotivaatiota. Hankkeessani en tee vertailuja sukupuolen, koulutuksen, työkokemuksen tai koulutason mukaan, vaan pysyn selvityksessäni hyvin yleisellä tasolla tehdessäni johtopäätöksiä saamistani vastauksista.

5 Tutkimusmenetelmä ja -ongelma ja tutkimuksen tarkoitus

Tutkimusotteeni on sikäli kvantitatiivinen, että olen pyrkinyt keräämään itselleni tietoa empiirisen kyselyn avulla ja siitä saatua havaintoaineistoa tarkastellen teen johtopäätöksiä ja varovaisia yleistyksiä saamieni vastausten perusteella. Kvalitatiivisuus taas korostuu siinä mielessä, että tutkimusotteellani pyrin ymmärtämään ohjausalalla toimivaa ihmistä ja löytämään selityksiä hänen käyttäytymiselleen, valinnoilleen ja mielipiteilleen. Tästä juuri on kyse, kun etsin vastauksia opinto-ohjaajien työssä viihtymiseen.

Tutkimusongelmaksi asetin sen, mitkä ovat opinto-ohjaajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Erityisen tarkastelun kohteeksi otin työyhteisön, työssä jaksamisen ja opettajan itsensä kehittämisen sekä koulun johdon merkityksen työssä viihtymiseen.

Yksi aineiston keruutapa on kysely, jonka myös valitsin tutkimusmenetelmäksi. Se tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Terminäkin survey tarkoittaa sellaisen kyselyn muotoja, joissa aineistoa kerätään standardoidusti, jossa koehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietyistä perusjoukosta. Standardoidussa tutkimuksessa asioista on kysyttävä kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla (Hirsjärvi ym. 2000, 180-182).

Tutkittavanani olivat Oulun läänin opinto-ohjaajat peruskouluista, lukioista ja ammattiopistoista. Osoitetiedot sain Oulun läänin opinto-ohjaajat ry:n sihteeriltä Ritva-Liisa Mäkäräiseltä. Lähetin kyselylomakkeen (Liite 1) postissa saatekirjeineen (Liite 2) 30 opinto-ohjaajalle, joista 26 vastasi kyselyyni, joten vastausprosentiksi tuli 86.

Rakensin kyselylomakkeen osa-alueittain pääasiassa Maslowin tarvehierarkian ja Herzbergin kaksifaktoriteorian pohjalta. En esitellänut kysymyksiä, sillä käytin valmiita Ruohotien ja Yli-Luoman (2000) kysymyksiä, jotka jaottelin Maslowin kuuden tason muuttujaryhmiin. Lisäksi seitsemänneksi muuttujaryhmäksi muodostuivat johdon kysymykset, jotka muodostin Herzbergin kaksifaktoriteorian avulla. Pääasiallisesti mittarin rakenne muodostui Maslowin tarvehierarkian osa-alueista.

Kyselylomakkeen B-osion kysymykset muodostuivat skaalasta, joka rakentui 5-portaiselle Likert-asteikolle, jossa vaihtoehto 1 tarkoitti ”täysin eri mieltä” ja vaihtoehto 5 ”täysin samaa mieltä”. Tulokset olen ilmoittanut vastausten keskiarvoista ja tulkinnut ne kunkin kohdan saaman arvon perusteella.

6 Tutkimuksen luotettavuudesta

6.1 Mittarin validiteetti

Mittarin luotettavuus ja tarkoituksenmukaisuus ovat tutkimuksen peruslähtökohtia. Metsämuurosen (2003) mukaan tutkimuksen luotettavuus on suoraan verrannollinen mittarin luotettavuuteen. Luotettavuutta on perinteisesti kuvattu kahdella termillä: validiteetilla ja reliabiliteetilla. Mittarin validiteetti viittaa siihen, mitataanko sitä, mitä on tarkoitus mitata. Validiteetissa erotetaan ulkoinen ja sisäinen validiteetti.

Ulkoinen validiteetti käsittää yleisesti ottaen tarkastelun siitä, kuinka yleistettävä tutkimus on ja missä määrin tutkijan tutkimuksestaan muodostamat oletukset ja käsitteet ovat siirrettävissä toiseen tilanteeseen tai toisia ryhmiä koskevaksi. Tämä liittyy pääasiassa otannan tekemiseen liittyvään pohdintaan, jonka tutkimuksessani pyrin ottamaan huomioon. Lähetin kyselylomakkeen suurta aluetta koskevalla joukolle, jotka kaikki tekevät jokseenkin samanlaista työtä.

Sisällön validiteetissa tarkastellaan sitä, mittaavatko mittareiden sisältöjen kysymykset kattavasti sitä ominaisuutta, mitä niiden on tarkoitus mitata (Metsämuuronen 2003). Kyselylomakkeessani oli paljon aikaisemmin käytettyjä Ruohotien ja Yli-Luoman luomia kysymyksiä, joista valitsin mielestäni sopivimmat mittaamaan tiettyjä osa-alueita. Tutkimukseni validiteettia heikentää se, etten itse esitellännyt kysymyksiä.

6.2 Mittarin reliabiliteetti

Mittauksen toistettavuuden mittana käytetään reliabiliteettia. Sitä voidaan periaatteessa laskea kolmea eri tietä: rinnakkaismittauksella (samaan aikaan eri mittarilla), toistomittauksella (eri aikaan samalla mittarilla) tai mittarin sisäisen yhtenäisyyden kanssa (samaan aikaan samalla mittarilla). (Metsämuuronen 2003) Näistä esimerkiksi toistomittaus voi muuttua mittausten välillä, mutta arvioni mukaan, kun tutkimusjoukkoni oli vakituudessa virassa olevia opinto-ohjaajia, tulosten pysyvyys toistettuna samalla mittarilla eri aikaan olisi käsitykseni mukaan hyvä. Näin ollen tulokset todennäköisesti pysyisivät samansuuntaisina, jos tutkimus tehtäisiin uudestaan ja toiselle joukolle opinto-ohjaajia missä tahansa Suomessa.

7 Tulokset

7.1 Taustatekijät

Kyselyyn vastanneita oli yhteensä 26, joista naisia 16 (61.5 %) ja miehiä 10 (38.5 %). Vakituksessa opinto-ohjauksen virassa ilmoitti olevansa 23 vastaajaa. Yksi vastaaja oli väliaikaisessa virassa, yksi hoiti sijaisuutta ja yksi vastaaja toimi tuntiopettajana toistaiseksi nimitettynä.

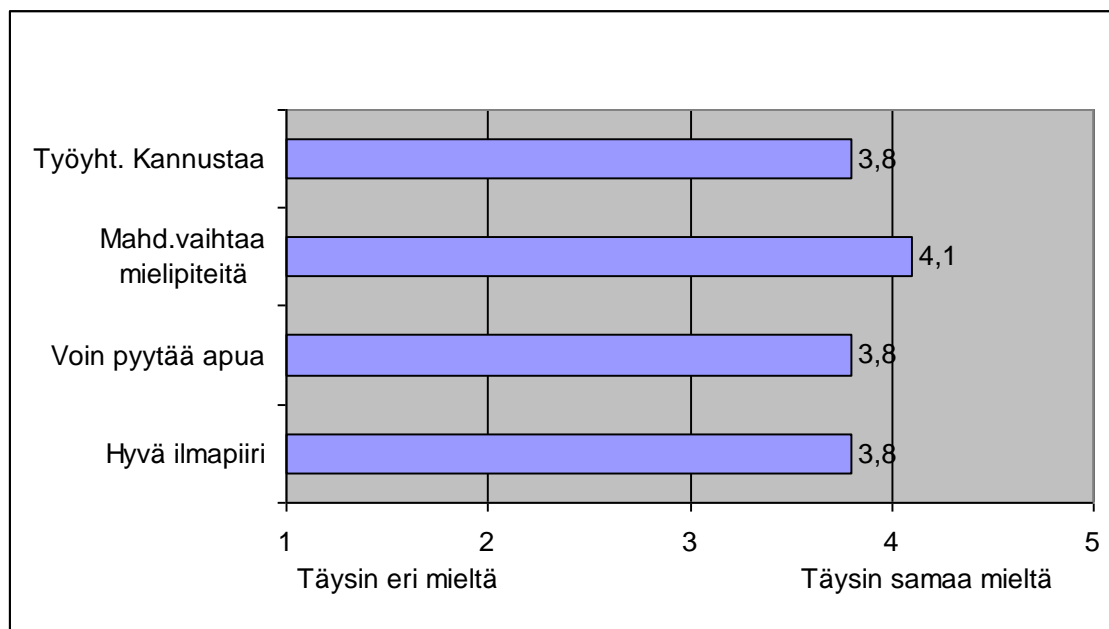
TAULUKKO 1 Vastaajien ikäjakauma	f	%
24 – 34 v.	3	12.5
35 - 45 v.	3	12.5
46 - 56 v.	12	46
57 - v.	8	31

TAULUKKO 2 Vastanneiden työvuodet opinto-ohjaajana	f	%
0 - 5 v.	5	19
6 – 9 v.	4	15
10 - 19 v.	8	31
20 - 29 v.	6	23
30 - v.	3	12

7.2. Työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä

Kysymykseen ” Miten tyytyväinen olet yleisesti ottaen työhösi ? ” kukaan vastaajista ei ilmoittanut olevansa tyytymätön. Kolme ilmoitti olevansa melko tyytymättömiä , neljä vastaajaa kokivat olevansa melko tyytyväisiä ja suurin osa vastaajista oli joko tyytyväisiä (15) tai tosi tyytyväisiä (4). Näin ollen 3/4 vastaajista oli joko tyytyväisiä tai tosi tyytyväisiä työhönsä.

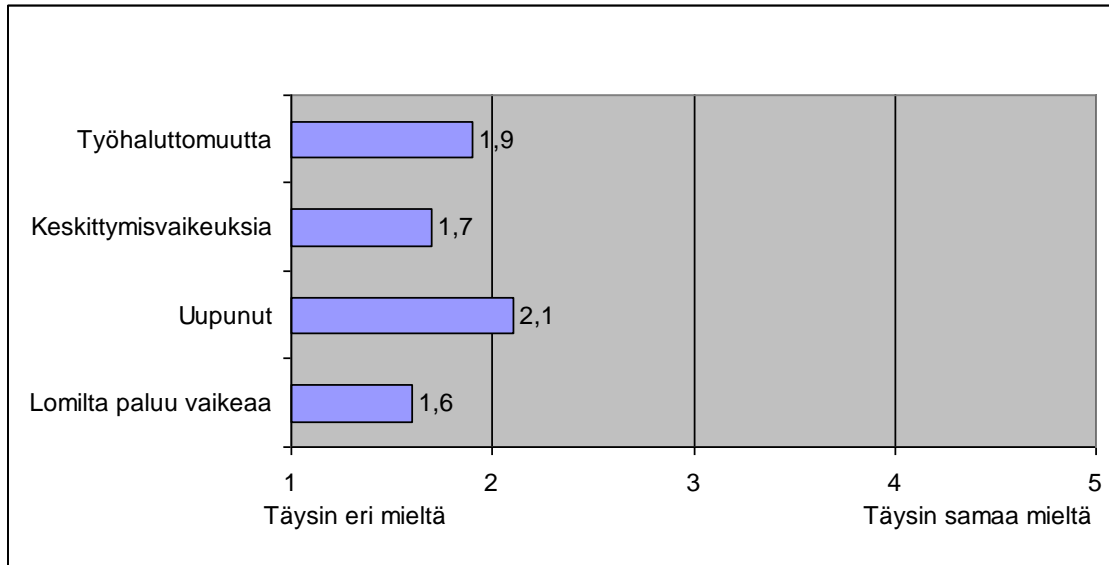
Ensimmäiseen faktoriin (Kuvio 3) ryhmittyneet kysymykset mittaavat arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden tarpeita, joten nimesin sen ” *arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden faktoriksi* ”.



KUVIO 3 Arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden faktori

Kyselyn tulos ensimmäisen faktorin osalta näyttää selvästi, että opinto-ohjaajat ovat tyytyväisiä työpaikkojensa ilmapiiriin ja avun pyytäminen heidän yksiköissään on luontevaa. Samoin mielipiteiden vaihto osoittaa työyhteisöjen kannustavan työtovereitaan kohtuullisen hienosti.

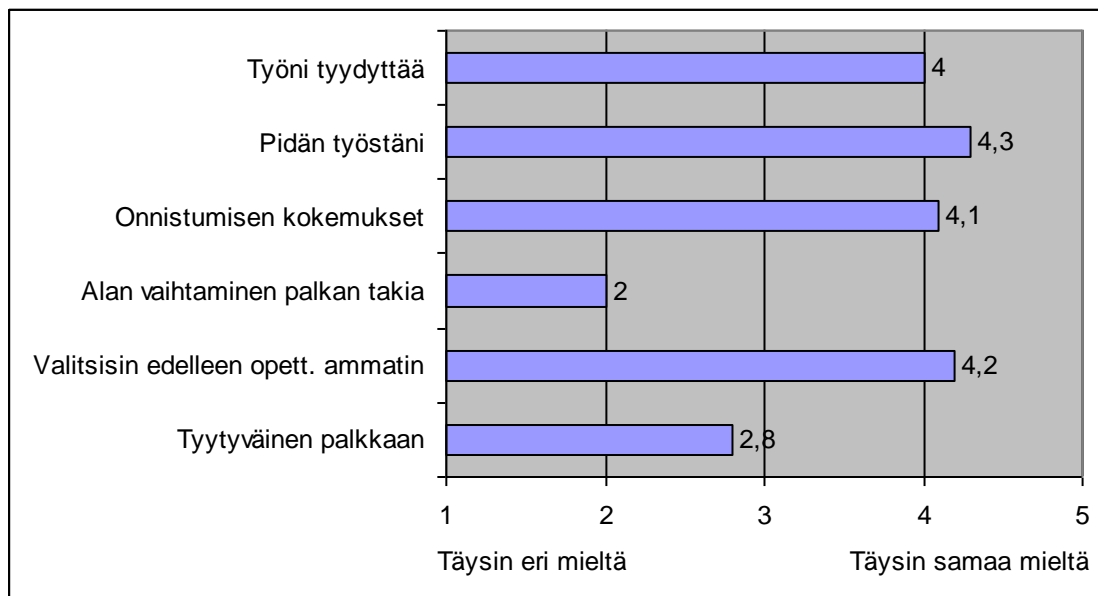
Faktorille 2 (Kuvio 4) latautuivat selvästi Maslowin fysiologisten tarpeiden tasolle kuuluvat muuttujat. Näistä muodostuivat kysymykset, jotka mittaavat fyysistä työssä jaksamista ja sen vaikutusta työmotivaatioon. Nimesin sen ”*fysiologisten tarpeiden faktoriksi* ”.



KUVIO 4 Fysiologisten tarpeiden faktori

Tämän osion vastauksen keskiarvot osoittavat, että vastaajilla ei ole suuremmin työhaluttomuutta eikä keskittymisvaikeuksia. Lomilta paluu ei ole opinto-ohjaajille vaikeaa ja uupuneisuuttakaan ei tuloksen mukaan voi pitää huolestuttavana.

Kolmannen faktorin (Kuvio 5) sisältö korostaa itsensä toteuttamista, psyykkistä jaksamista ja asennetta työhön. Siitä tein ” *itsensä toteuttamisen faktorin* ”.

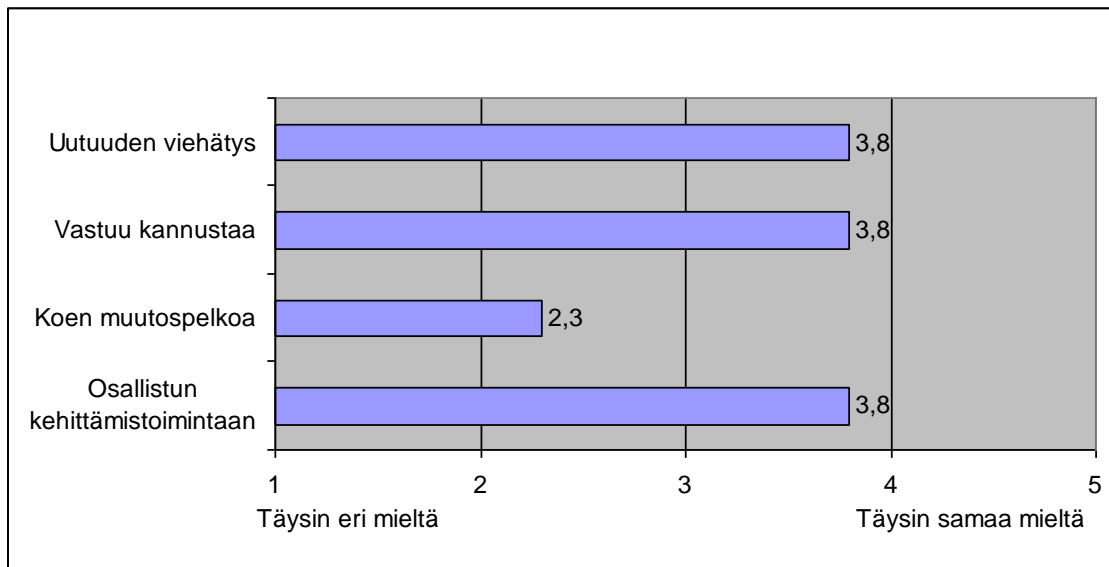


KUVIO 5 Itsensä toteuttamisen faktori

Opinto-ohjaajat ovat todella tyytyväisiä työhönsä ja pitävät siitä. He saavat työstään onnistumisen kokemuksia eivätkä halua vaihtaa alaa palkan takia, johon he eivät kylläkään vastausten perusteella

ole tyytyväisiä. Todella huomattava määrä vastanneista valitsisi edelleen opettajan ammatin, jos saisivat nyt valita sen uudelleen.

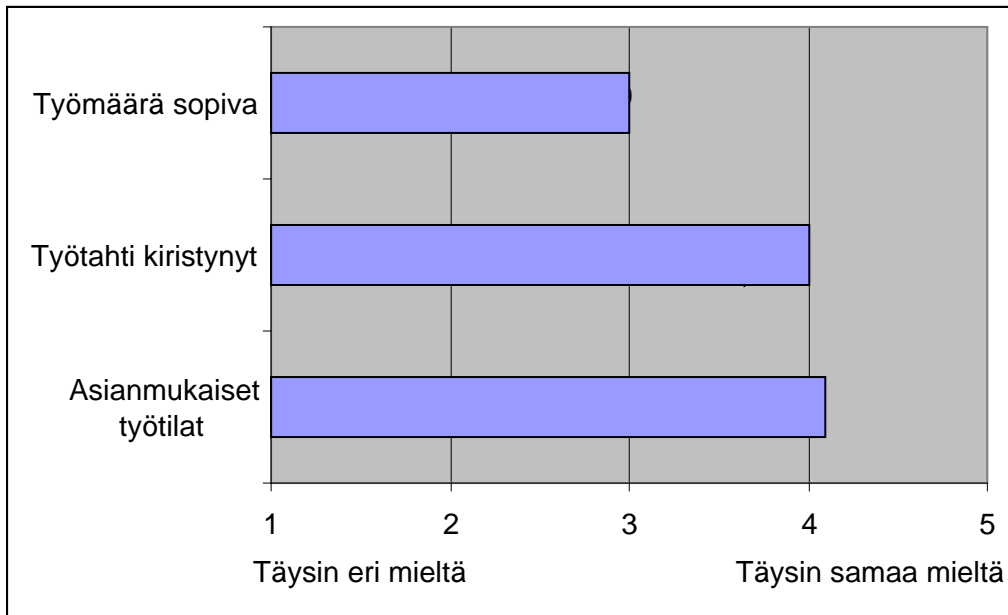
Neljänteen faktoriin (Kuvio 6) kuuluvat kysymykset mittaavat Maslowin kuudennen; älyllisen tason tarpeita. Tämä mittari mittaa työmotivaatiota ja erityisesti opettajan itsensä kehittämisen vaikutusta siihen. Faktorille sopii nimeksi ” *itsensä kehittämisen faktori* ”.



KUVIO 6 Itsensä kehittämisen faktori

Tämän osion vastausten perusteella opinto-ohjaajat pyrkivät pitämään yllä uutuuden viehätystä opetuksessaan kohtuullisesti. Samoin vastuu kannustaa suurta osaa heistä työssään ja osallistuminen kehittämistoimintaan koetaan positiivisena. Muutospaineita kohdataan kohtalaisen paljon, mutta työpaikan menettäminen ei kuulune näihin, koska hyvin suurin osa vastanneista toimii vakituudessa virassa.

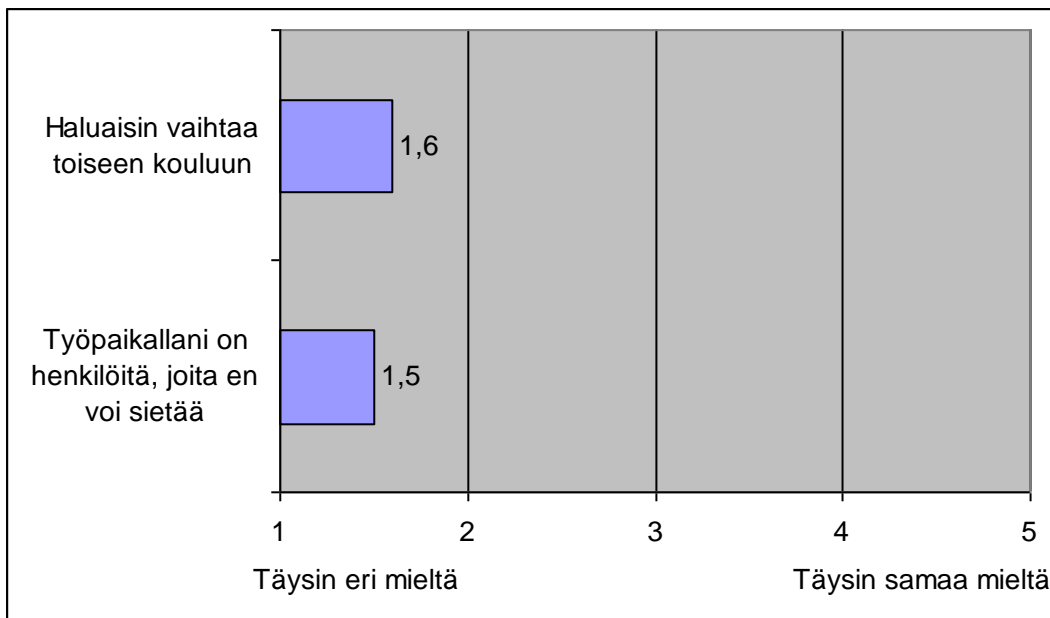
Viidennessä faktorissa (Kuvio 7) on Maslowin toisen eli turvallisuuden tason kysymyksiä. Se mittaa työmotivaatiota erityisesti työmäärän suhteen. Se on ” *työmäärän ja työtilojen faktori* ”.



KUVIO 7 Työmäärän ja työtilojen faktori

Tämän osion vastauksista ilmenee, että opinto-ohjaajien työtahti on kiristynyt suuresti ja että työmäärän suhteen he ovat huolestuneita. Työtilat ja -välineet koettiin hyviksi.

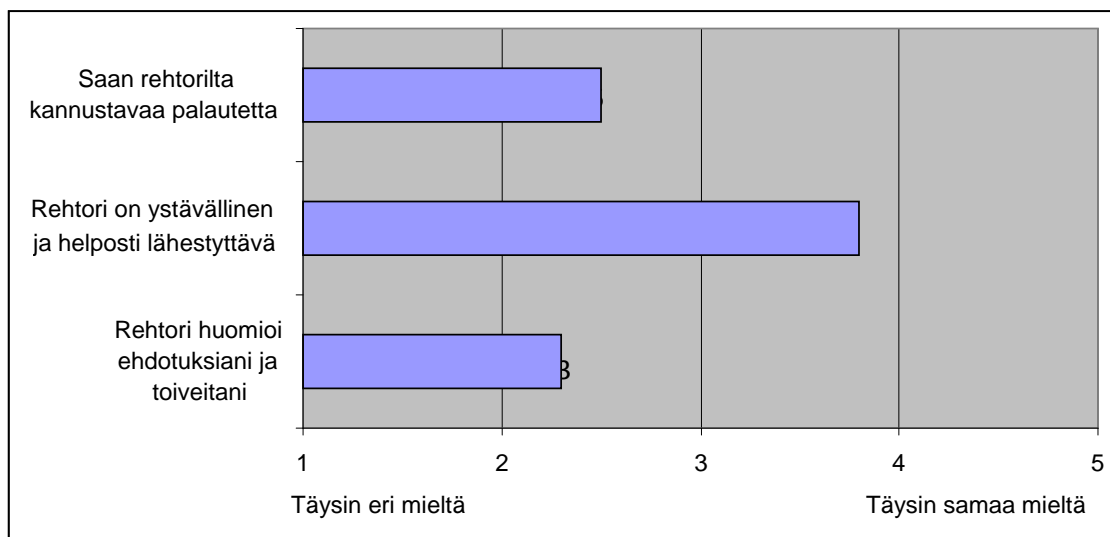
Kuudennen faktorin (Kuvio 8) kahdella kysymyksellä, jotka ovat myös Maslowin toiselle tasolle kuuluvia, halusin mitata opinto-ohjaajien työmotivaatiota liittyen heidän työpaikkaansa ja siellä viihtymiseen. Sille annoin nimen ” *työpaikalla viihtymisen faktori* ”.



KUVIO 8 Työpaikalla viihtymisen faktori

Suuri enemmistö ei ole halukas vaihtamaan nykyistä työpaikkaansa toiseen kouluun. Samoin omat työtoverit koetaan valtaosaltaan miellyttäviksi.

Herzbergin teorian mukaan työnjohto kuuluu hygieniatekijöihin ja se huonosti hoidettuna voi aiheuttaa tyytymättömyyttä työssä. Faktori 7 (Kuvio 9) mittaa sen vaikutusta työhön. Nimesin faktorin ” johtamisen faktoriksi ”.



KUVIO 9 Johtamisen faktori

Viimeisen faktorin tulokset osoittavat, miten tärkeä merkitys koulun johdolla on työntekijöiden työtyytyväisyyteen. Suurin osa piti rehtoria ystävällisenä ja helposti lähestyttävänä, mutta kannustavan palautteen antamisessa ja ehdotuksien ja toiveiden kuuntelemisessa rehtoreilla on paljon parantamisen varaa.

7.3 Vastaajien kommentteja työtyytyväisyydestä ja -tyytymättömyydestä

Työtyytyväisyyteen liittyviä kommentteja:

- ”Työni on itsenäistä, tukenani on tiimi ja hyvä yhteistyö eri asteiden välillä auttaa.”
- ”Hyvä ja kannustava työyhteisö sekä hyvä oppilasaines palkitsee työssä.”
- ”Minulla on opo-kollega ja koulussani arvostetaan opon työtä.”
- ”Työssäni on hyvää työajat, joustavuus, keskustelut oppilaiden kanssa.”
- ”Arvostan työn monipuolisuutta, ” 10-ottelu” on vaativa ja kiinnostava laji.”

Työtyytymättömyyteen liittyviä kommentteja

- ”Liikaa töitä, palkkaus kirjavaa lukiosta riippuen.”
- ”Liian vähän resurssia eli liian paljon oppilaita yhdellä opolla. Ei ehdi tekemään tarpeeksi henkilökohtaista ohjausta.”
- ”Työnjako-ongelmat, kurssitarjontaongelmat ja rehtori-alainen -ongelmat.”
- ”Apulaisrehtorin ja opinto-ohjaajan kaksoisroolissa oleminen rasittaa henkilökohtaista ohjaustyötä.”

8 Yhteenveto

Jyväskylän yliopiston opinto-ohjaajien monimuotokoulutukseen liittyy olennaisena osa-alueena kehittämishanke, joka voi olla luonteeltaan teoreettinen tai empiirinen tutkimus ja se voi liittyä työyhteisön toiminnan sekä ohjausjärjestelmän tehostamiseen tai yleensä ohjaustoiminnan kehittämiseen ja tutkimiseen.

Valitsin omaksi kehittämishankkeekseni opinto-ohjaajien työmotivaation ja siihen läheisesti liittyvän työtyytyväisyyden tutkimisen. Esittelen työni teoriaosassa erilaisia tunnettuja työmotivaatio- ja työtyytyväisyysteorioita, ja empiirinen osa käsittää opinto-ohjaajille suunnatun työtyytyväisyyskyselyn, jonka tulosten avulla tein päätelmiä opinto-ohjaajien jaksamisesta työssään.

Kehittämishankkeessa kohteena olivat Oulun läänin opinto-ohjaajat peruskouluissa, lukioissa ja ammattiopistoissa. Lähetin postikyselyn yhteensä 30 opinto-ohjaajalle, joista 26 vastasi kyselyyni. Palautusprosentti oli 86, jota pidän korkeana. Oulun läänin opinto-ohjaajat ry:ssä on yhteensä 109 jäsentä, joten yhteensä 24% yhdistyksen jäsenistä oli mukana tutkimuksessani..

Tutkimuksen viitekehyksenä on lähinnä Maslowin tarvehierarkiateoria ja koulun johtoa käsiteltäessä Herzbergin kahden faktorin teoria. Työtyytyväisyyttä mittaavan osan kysymyksiksi valitsin ne, jotka mielestäni parhaiten mittaavat työmotivaatiota. Työtyytyväisyyskysely muodostui Likert-asteikon 5-portaisesta skaalasta ja tulokset olen tulkinnut vastausten keskiarvoista kunkin kohdan saaman arvon perusteella. Tutkimuksessani en tehnyt vertailuja sukupuolen, koulutuksen, työkokemuksen tai koulutason mukaan, vaan pyrin selvityksessäni hyvin yleiselle tasolle tehdessäni johtopäätöksiä saamistani vastauksista. Kovin kauaskantoisiin yleistyksiin en toki tutkimuksellani pyrkinytkään.

Tuloksista selvisi, että tärkeimmiksi työtyytyväisyyttä selittäviksi tekijöiksi nousivat fysiologiset tarpeet, itsensä toteuttamisen tarpeet sekä arvostuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteet työpaikalla. Fysiologisten tarpeiden eli fyysisen jaksamisen merkitsevyys oli tuloksissa tärkeässä asemassa, josta voidaan päätellä, että opinto-ohjaajille on ensiarvoisen tärkeää, että he jaksavat työskennellä vuodesta toiseen uupumatta. Tähän vaikuttavat olennaisesti työpaikan ilmapiiri ja yhteishenki, jotka arvioitiin kyselyssä hyväksi.

Merkittävä osa kyselyyn vastanneista opinto-ohjaajista valitsisi opettajan ammatin uudelleen, samoin he pitävät työstään eivätkä vaihtaisi työpaikkaansa toiseen, tai muulle alalle palkkaan takia, vaikka eivät pitäneet ansiotasoaan kovin hyvänä.

Työtyytymättömyyttä aiheuttaviksi tekijöiksi koettiin työmäärän ja erityisesti työtahdin jatkuva kiristyminen. Myöskään koulun johto ei saanut kovin mairittelevia tuloksia. Rehtorit koettiin kyllä ystävällisiksi ja helposti lähestyttäviksi, mutta heidän aikansa kannustaa ja antaa palautetta ei kyselyn tulosten perusteella ole riittävä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sisäiset palkkiot ovat opinto-ohjaajille tärkeämpiä kuin ulkoiset palkkiot. Voidaan siis olettaa, että jos opinto-ohjaaja kokee työnsä riittävän mielenkiintoiseksi ja haasteelliseksi, työn tekeminen jo sinänsä johtaa sisäiseen tyytyväisyyteen, ja tämä taas entisestään halua kehittyä ja onnistua työsuorituksissa. Toisaalta on ymmärrettävää, että useimmat opettajat odottavat työsuorituksistaan myös ulkoisia palkkioita varsinaisen palkan lisäksi. Niinpä esim. opinto-ohjaajalla on aina toiveita ja odotuksia ohjattavansa pääsystä toivomalleen linjalle, ja nämä odotukset voivat täytyä oppilaan päästessä ko. linjalle. Tällöinhän osa tästä onnistumisesta lankeaa myös opinto-ohjaajan ansioksi, jolloin hän voi kokea saavansa itselleen sisäisiä palkkioita hyvin tehdystä työstä ja ulkoisia palkkioita positiivisen palautteen kautta esimerkiksi oppilaan vanhemmilta.

LÄHTEET

- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun. Työterveyslaitos
- Hirsjärvi, S. & Huttunen, K. & Kori, J. & Kuusinen, J. & Vaherva, T. 1983. Kasvatustieteen käsitteistö. Helsinki: Otava
- Huuskonen, V. 1989. Katsaus motivaatioteorian kehitykseen. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja keskustelua ja raportteja 5: 1989. Turku: Turun kauppakorkeakoulu.
- Kivinen, K. 1986. Iloa työstä? Helsinki: Tammi
- Metsämuuronen, J. 2003 Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp, cop.
- Nikkanen, P. 1978. Psykkinen rasitus ja työtyytyväisyys opettajan ammatissa. Tutkimus luokanopettajien työn aiheuttamasta psyykkisestä rasituksesta ja työssä koetusta työtyytyväisyydestä Kanta-Hämeen peruskoulujen ala-asteilla. Hämeen lääninhallitus. Kouluosaston raportti
- Nummenmaa, T. & Takala, M. & von Wright, J. 1983. Yleinen psykologia kokeellisen tutkimuksen näkökulmasta. Keuruu. Otava.
- Ojanen, S. 1980. Motivaatioprosessin ja siinä tapahtuneiden muutosten tarkastelua kansalaisopiston kasvatustieteen arvosanaopiskelijoilla. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteen osaston selosteita ja tiedotteita nro 22.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Helsinki. Otava.
- Pöyhönen, T. 1987. Työtyytyväisyyden rakentuminen. Teoksessa Lindström, K. & Kalimo, R. (toim.) Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos, 127 – 141.
- Ruohotie, P. 1978. Opettajien työmotivaatio. Teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A: tutkimusraportti nro 13.
- Ruohotie, P. 1980a. Aikuisen opiskelumotivaatio. Hämeen lääninhallituksen kouluosaston raportteja.
- Ruohotie, P. 1983. Motivaatio ja työikäytyminen. Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu. Tampereen yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Julkaisu nro9.
- Räisänen, T. 1996. Luokanopettajan työn kokeminen ja työorientaatio. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja nro 31.
- Villa, K. 2004. Vanhan rouvan lokikirja. Like
- Voutilainen, H. 1982. Opettajien työtyytyväisyys. Tutkimus Hämeen läänin peruskoulun yläasteen opettajien työtyytyväisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos. Julkaisu nro 4.
- Vähämäki, J. 2003 Kuhnurien kerho. Tutkijaliitto
- Yli-Luoma, P.V.J. 2000. Johdatus kvantitatiivisiin analyysimenetelmiin. SPSS for Windows-ohjelman avulla. Sipoo: IMDL Oy

B) Työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä

7. Arvioi asteikolla 1 -5, miten tyytyväinen olet yleisesti ottaen nykyiseen työhösi?

tyytymätön	melko tyytymätön	melko tyytyväinen	tyytyväinen	tosi tyytyväinen
1	2	3	4	5

8. Jos valitsit edellisessä kohdat 1-2, niin mihin olet (melko) tyytymätön?

9. Jos valitsit edellisessä kohdat 3-5, niin mihin olet (melko/tosi) tyytyväinen?

10. Ympyröi lähinnä omaa käsitystäsi oleva vaihtoehto	Olen täysin eri mieltä				Olen täysin samaa mieltä
1. Työpaikallani on hyvä ilmapiiri?	1	2	3	4	5
2. Avun pyytäminen yksikössäni on luontevaa?	1	2	3	4	5
3. Minulla on hyvät mahdollisuudet vaihtaa mielipiteitä ja kokemuksia työtehtävien suorittamisesta työtovereitteni kanssa?	1	2	3	4	5
4. Työyhteisöni sallii ja kannustaa minua toteuttamaan uusia ideoita halutessani?	1	2	3	4	5
5. Osallistun mielelläni kehittämistoimintaan työyhteisössäni?	1	2	3	4	5
6. Tunnistan itsessäni työhaluttomuutta?	1	2	3	4	5
7. Minulla on keskittymisvaikeuksia?	1	2	3	4	5
8. Koen itseni usein hyvin uupuneeksi?	1	2	3	4	5
9. Lomien jälkeen minun on vaikea palata töihin?	1	2	3	4	5
10. Työni tuottaa minulle tyydytystä?	1	2	3	4	5
11. Haluan tehdä nykyistä työtäni?	1	2	3	4	5
12. Saan työstäni onnistumisen ja edistymisen kokemuksia?	1	2	3	4	5
13. Olisin valmis vaihtamaan alaa paremman palkan toivossa?	1	2	3	4	5
14. Jos nyt saisin valita, valitsisin edelleen opettajan ammatin?	1	2	3	4	5
15. Olen tyytyväinen nykyiseen palkkaani?	1	2	3	4	5
16. Pyrin pitämään opetuksessani tarpeeksi uutuuden viehätystä?	1	2	3	4	5

17. Vastuun lisääntyminen kannustaa minua?	1	2	3	4	5
18. Koen työssäni tapahtuvat toiminnan muutokset raskaina?	1	2	3	4	5
19. Koen, että työmääräni on sopiva?	1	2	3	4	5
20. Työtahtini on viime vuosina kiristynyt?	1	2	3	4	5
21. Haluaisin vaihtaa opettajaksi toiseen kouluun?	1	2	3	4	5
22. Saan rehtorilta/koulunjohtalta kannustavaa palautetta työstäni?	1	2	3	4	5
23. Rehtori/koulunjohtaja on ystävällinen ja häneen on helppo ottaa yhteyttä?	1	2	3	4	5
24. Rehtori/koulunjohtaja ottaa huomioon ehdotuksiani ja toiveitani?	1	2	3	4	5
25. Minulla on asianmukaiset työtilat ja työvälineet?	1	2	3	4	5
26. Työpaikallani on henkilöitä, joita en voi sietää?	1	2	3	4	5

11. Jos sinulla on mielestäsi opinto-ohjaajan toimenkuvaan kuulumattomia työtehtäviä, (jotka ovat vuosien saatossa vain tulleet sinun hoidettaviksesi) kerro niistä.

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 2

OULUN LÄÄNIN PERUSKOULUISSA, LUKIOISSA JA AMMATTIOPISTOISSA
TYÖSKENTELEVILLE OPINTO-OHJAAJILLE

Kajaanissa 21.3.2008

Hyvä Oulun läänin opinto-ohjaaja!

Opiskelen parhaillaan työni ohessa Jyväskylän yliopiston opinto-ohjaajien monimuotokoulutuksessa. Opintoihin kuuluu yhtenä osa-alueena kehittämishanke, joka voi olla luonteeltaan teoreettinen tutkimus, empiirinen tutkimus tai se voi liittyä työyhteisön toiminnan ja ohjausjärjestelmän tehostamiseen tai yleensä ohjaustoiminnan kehittämiseen ja tutkimiseen.

Valitsin omaksi kehittämishankkeekseni opinto-ohjaajien työmotivaation ja siihen liittyvän työtyytyväisyyden tutkimisen. Esittelen työni teoriaosassa erilaisia työmotivaatio- ja työtyytyväisyysteorioita ja empiirinen osa käsittää opinto-ohjaajille suunnatun työtyytyväisyyskyselyn, jonka avulla tarkastelen Teidän työtyytyväisyyttänne, Arvoisat opinto-ohjaajat.

Tiedän, että olette kiireisiä, mutta nyt pitkäperjantaina tätä kirjoittaessani tiedän, että yhteishaku on ohitse, ja ehkäpä teillä siten on nyt kiireitten hiukan rauhoituttua aikaa vastata kyselyyni.

Koska kyse on motivaatiotutkimuksesta, ja tiedän teistä suurimman osan olevan Oulun läänin opinto-ohjaajat ry:n jäseniä, motivoin teitä vastaamaan kyselyyni lupaamalla lähettää teille tuloksia tekemästani kehittämishankkeesta keväällä 2009 Oulun läänin opinto-ohjaajille suunnatun kirjeen matkassa.

Ohessa on postimerkillä varustettu kirjekuori, jolla voitte palauttaa lomakkeen. Toivon, että saisin vastauksenne viimeistään perjantaihin 11.4. mennessä. Lomake käsitellään luonnollisesti täydellä luottamuksella.

Kiitoksia vaivannäöstä ja aurinkoisia kevätpäiviä!

Arto Similä

Kajaanin keskuskoulun opinto-ohjaaja, luokanopettaja

arto.simila@kajaani.fi