

**Suvi Säyrylä**  
**Johanna Vääräsmäki**

**TYÖSSÄJAKSAMINEN JA EETTINEN  
STRESSI VARHAISKASVATUSTYÖSSÄ**

Varhaiskasvatustieteen  
kandidaatintutkielma  
Kevät 2014  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto



**Tiivistelmä. Säyrylä, Suvi ja Vääräsmäki, Johanna. 2014. Työssäjaksaminen ja eettinen stressi varhaiskasvatustyössä. Varhaiskasvatustieteen kandidaatintutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. 63 sivua + liitteet.**

Varhaiskasvatustyö on muuttunut viimeisten parinkymmenen vuoden aikana yhä haastavammaksi työhön kohdistuvien vaatimusten kasvaessa. Tällä on merkitystä varhaiskasvattajien työhyvinvointiin, sillä kiireinen ja haasteellinen työilmapiiri saattaa aiheuttaa eettistä kuormittuneisuutta. Tämän tutkimuksen tehtävänä oli selvittää, miten eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä ja kuinka yleistä se on. Lisäksi tarkasteltiin eettistä stressiä aiheuttavia ja vähentäviä tekijöitä sekä tutkittiin eettisen stressin merkitystä työssäjaksamisen kannalta.

Tutkimuksen lähestymistapa oli kvantitatiivinen eli määrällinen, mutta sitä täydennettiin laadullisilla kysymyksillä. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna kyselylomaketutkimuksena ja tutkimusaineisto kerättiin viidestä erikokoisesta, eri puolilla Jyväskylää sijaitsevasta päiväkodista. Informanteina toimi päiväkotien henkilöstö eri ammattiryhmineen. Aineiston analyysi suoritettiin SPSS-ohjelmiston avulla.

Tutkimustuloksista ilmeni, että eettisen stressin kokeminen on hyvin yleistä varhaiskasvattajien keskuudessa ja ilmenee tyypillisimmin väsymyksenä, uupumuksena, ärtymyksenä ja turhautumisena. Tulosten mukaan varhaiskasvattajat kokevat työssäjaksamisen tasonsa hyväksi, vaikkakin eettisten ristiriitatilanteiden kohtaaminen heikentää työntekijöiden työssäjaksamista. Eettistä stressiä aiheuttavat tekijät liittyivät kiireeseen, suuriin lapsiryhmiin, henkilökunnan riittämättömään määrään sekä ylemmän johdon linjauksiin. Tuloksista selviää, että hyvä, keskusteleva ja avoin työilmapiiri, työtovereiden tuki, arjen huumori ja toimiva johtajuus ovat selkeimmin eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä. Tulosten mukaan eettisen stressin ja työssäjaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijät pystyvät toteuttamaan työssään itseään ja että työ tarjoaa heille mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan.

Aiemmin eettistä stressiä on tutkittu lähinnä terveydenhoito- ja sosiaalialalla, mutta tämä tutkimus osoittaa, että eettistä stressiä esiintyy myös varhaiskasvatustyössä. Tutkimustulosten mukaan päiväkodinjohtajilla on suuri merkitys työyhteisön toimivuuteen ja sitä kautta työyhteisön hyvinvointiin. Tutkimuksen perusteella eettisen stressin tunnistaminen ilmiönä onkin tärkeää, jotta työyhteisössä osattaisiin kiinnittää huomiota ongelmakohtiin sekä eettiseen ohjeistukseen. Tätä kautta avautuu mahdollisuus keskustella työyhteisössä haastavista ja vaikeista tilanteista sekä pohtia niihin yhdessä ratkaisuja. Tutkimustulosten perusteella eettistä stressiä on mahdollista vähentää ja työhyvinvointia parantaa vaikuttamalla työolosuhteisiin sekä lisäämällä työnohjausta ja koulutusta. Tutkimuksesta myös selviää, että työntekijöiden työssäjaksaminen paranee, mikäli he pystyvät vaikuttamaan työhönsä sekä kehittämään omaa osaamistaan työssään. Tämä puolestaan vähentää eettisen stressin kokemista.

**Asiasanat:** työhyvinvointi, eettinen kuormittuneisuus, eettinen stressi, eettiset dilemmat, varhaiskasvatus, työssäjaksaminen

**Keywords:** occupational well-being, ethical strain, ethics stress, ethical dilemmas, early childhood education, coping with workload



# SISÄLLYS

1 EETTINEN STRESSI – OSA VARHAISKASVATUSTYÖN ARKEA? .....	1
2 TYÖHYVINVOINTI .....	4
2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä .....	4
2.1.1 Työhyvinvointi sekä työn vaatimukset ja voimavaratekijät .....	4
2.1.2 Yksilöllisyyden merkitys työhyvinvoinnissa .....	6
2.1.3 Organisaation merkitys työhyvinvoinnissa .....	6
2.2 Psyykkinen työhyvinvointi .....	7
2.3 Psyykkinen kuormittuneisuus .....	9
2.4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa .....	11
2.4.1 Varhaiskasvatustyön voimavaratekijät .....	11
2.4.2 Varhaiskasvatustyön kuormittavat tekijät .....	11
2.4.3 Työssäjaksamisen tukeminen varhaiskasvatustyössä .....	13
3 ETIIKKA JA VARHAISKASVATUSTYÖ .....	15
3.1 Eettisyys varhaiskasvatustyössä .....	15
3.1.1 Etiikka ja ammattietiikka .....	15
3.1.2 Eettinen ohjeistus ja eettiset periaatteet varhaiskasvatustyössä .....	16
3.1.3 Oikeudenmukaisuus ja eettinen osaaminen .....	17
3.2 Eettiset dilemmat .....	18
3.3 Eettinen stressi .....	20
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	24
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	25
5.1 Lähestymistapa .....	25
5.1.1 Määrällinen tutkimus .....	25
5.1.2 Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistäminen .....	26
5.1.3 Kyselylomaketutkimus .....	27
5.1.4 Aineistonkeruu ja kohderyhmä .....	33
5.2 Aineiston analyysi .....	34
5.3 Luotettavuuden tarkastelu .....	36
5.3.1 Validiteetti .....	36

5.3.2 Reliabiliteetti .....	38
5.3.3 Käytetyn menetelmän soveltuvuus tutkimukseen .....	39
5.4 Eettisyyden tarkastelu.....	40
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELU .....	42
6.1 Taustatiedot .....	42
6.2 Eettisen stressin ilmeneminen varhaiskasvatustyössä .....	46
6.2.1 Eettisen stressin yleisyys varhaiskasvatustyössä.....	47
6.2.2 Eettistä stressiä aiheuttavat tekijät .....	50
6.2.3 Eettistä stressiä vähentävät tekijät .....	53
6.3 Eettisen stressin merkitys työssäjaksamisessa.....	54
7 POHDINTA.....	58
7.1 Eettinen stressi varhaiskasvatustyössä.....	58
7.2 Menetelmän arviointi.....	59
7.3 Jatkotutkimusehdotuksia .....	60
LÄHTEET .....	62
LIITTEET .....	65

# **1 EETTINEN STRESSI – OSA VARHAISKASVATUSTYÖN ARKEA?**

Tässä tutkimuksessa tutkittiin varhaiskasvatuksen kontekstissa psyykkistä työhyvinvointia ja eettistä stressiä sen osana – kuinka eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä ja miten yleistä se on varhaiskasvattajien keskuudessa. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, mikä eettisen stressin merkitys on työssäjaksamisen kannalta ja mitkä ovat eettistä stressiä lisääviä tai vähentäviä tekijöitä. Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituna kyselylomaketutkimuksena.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2005, 11) varhaiskasvatus määritellään pienten lasten eri elämänpiireissä tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi, jonka tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Hyvän pohjan ja keskeisen voimavaran varhaiskasvatukselle luo hyvin koulutettu henkilöstö, jolla on vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11).

Oulasmaan ja Riihosen (2013, 7) mukaan suomalainen varhaiskasvatuksen työympäristö on muuttunut viimeisen parinkymmenen vuoden aikana yhä vaativammaksi. Haasteita aiheuttaa heidän mukaansa muun muassa heikko johtajuus, kunnalliset säästötoimenpiteet sekä kasvattajien uupuminen. Oulasmaa ja Riihonen (2013, 6) myös toteavat, että varhaiskasvatustyössä kasvattajan saattaa olla vaikea tuoda esille työn herättämiä kielteisiä tunteita sekä pohtia niiden syitä työpaikan ulkopuolella. Kuitenkin siinä missä lasten tuoma ilo ja työn mukanaan tuoma tyydytys on osa

varhaiskasvatustyötä, niin myös huono työilmapiiri, resurssipula ja siitä johtuvat hankaluudet sekä haastaviksi koetut lapset ovat osa varhaiskasvattajan arkea (Oulasmaa & Riihonen 2013, 6).

Heikkinen (1998, 128) toteaa, että 1990-luvun alkupuolelta lähtien henkilökunnan määrä päiväkodeissa on vähentynyt samaan aikaan, kun hoitoryhmien koot ovat kasvaneet selvästi. Hänen mukaansa sekä hoitoryhmien koon suureneminen että henkilökunnan määrän vähentyminen näkyvät päivähoidon laadussa. Jo tuolloin Heikkinen (1998, 128) havaitsi tutkimuksessaan, että päiväkoteihin palkataan aiempaa vähemmän sijaisia ja näin ollen vakinaisen henkilökunnan määrän väheneminen ja sijaisten puute lisää työntekijöiden kiirettä sekä työelämän paineita. Riihosen ja Tuukkasen (2013, 64) mukaan resurssipula sekä siihen liittyvä kiire ja liian suuret lapsiryhmät ovat yhä nykyäänkin arkipäivää päiväkodeissa ja kuormittavat työntekijöitä.

Kurjen (2012, 52) mukaan päiväkotien asiakaskunta on muodostunut viime aikoina yhä heterogeenisemmäksi – nykyään kohdataan yhä enemmän yksinhuoltajaperheitä, uusperheitä sekä eri kieli- ja kulttuuritaustoista tulevia perheitä. Tämä tuo lisää haasteita varhaiskasvattajien työhön sekä haastaa heidät pohtimaan, mikä on riittävän hyvää päivähoitoa ja varhaiskasvatusta sekä kuinka kokonaisuutta voidaan hallita. Toisinaan päiväkodeissa ei ole myöskään varattu aikaa kirjallisiin töihin, kuten lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tekoon. Tämä saattaa rasittaa työntekijöitä ja he voivat kokea kirjalliset työt jopa ylimääräisenä rasitteena, joka pitäisi vain yrittää ehtiä jossain välissä tekemään. (Kurki 2012, 52–54.)

Lastentarhanopettajan työhön onkin viime aikoina tullut yhä lisää erilaisia tehtäviä ja vastuualueita, kuten havainnoinnin ja arvioinnin lisääntyminen, moniammatillisen yhteistyön lisääntyminen, maahanmuuttajataustaisten lasten määrän kasvu sekä erityislasten integrointi ryhmiin (Kurki 2012, 52–56). Samaan aikaan tapahtuvan resurssien vähenemisen myötä tämä saattaa aiheuttaa eettistä kuormittuneisuutta, mikä voi ilmetä muun muassa väsymisenä, uupumisena sekä kyynistymisenä. Tällä hetkellä eettistä stressiä on tutkittu lähinnä terveydenhoidon puolella sekä sosiaalialalla, mutta katsomme, että aihetta on syytä tutkia myös varhaiskasvatuksen kontekstissa, sillä aihe on hyvin ajankohtainen ja tärkeä.

Raportin aluksi käsitellään aihealueen taustateoriaa työhyvinvoinnista eri osa-alueineen, etiikasta varhaiskasvatustyössä sekä eettisistä dilemmoista ja eettisestä stressistä. Luvussa neljä kerrotaan tutkimustehtävät. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen toteuttamistapa, aineiston analysointi sekä tarkastellaan tutkimuksen



luotettavuutta ja eettisyyttä. Luvussa kuusi esitetään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin sekä käsitellään tulosten merkitystä ja peilataan niitä teoriaan. Lopuksi kootaan keskeisimmät tutkimustulokset, reflektoidaan niitä, arvioidaan käytettyä menetelmää ja esitellään mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## **2 TYÖHYVINVOINTI**

Luvun aluksi tarkastellaan työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tämän jälkeen määritellään psyykkisen työhyvinvoinnin käsite sekä esitellään psyykkisen kuormittuneisuuden piirteitä. Lopuksi tarkastellaan työhyvinvointia varhaiskasvatustyössä.

### **2.1 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä**

#### **2.1.1 Työhyvinvointi sekä työn vaatimukset ja voimavaratekijät**

Työturvallisuuskeskuksen (2010, 5) mukaan työhyvinvoinnilla tavoitellaan sitä, että työntekijät säilyisivät työkykyisinä ja terveinä koko työuransa ajan. Työhyvinvointiin vaikuttaa työntekijän oma persoonallisuus, työntekijän elämäntilanne, työorganisaatio sekä johtaminen. Muita työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työyhteisö, työpaikan ilmapiiri, työstä saatu palaute, työntekijän kokemus arvostus, työssä onnistuminen, työn kuormittavuus ja mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja työyhteisöönsä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 5.) Työhyvinvointia vahvistaa osaltaan myös työtehtävien

monipuolisuus ja kehittävyys sekä tehtävien merkityksellisyys ja asiakastyön palkitsevuus (Hakanen 2011, 52–54).

Työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimuksiin ja työn voimavaratekijöihin. Työn vaatimukset ovat tekijöitä, jotka aiheuttavat kuormitusta työssä ja ne voivat olla fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia. Esimerkiksi melu kuormittavana tekijänä lukeutuu työn fyysisiin vaatimuksiin, aikapaineet psyykkisiin, työilmapiiriongelmat sosiaalisiin ja työn epävarmuus organisatorisiin vaatimuksiin. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 57.)

Työn voimavaratekijät ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka auttavat saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä. Voimavaratekijöitä ovat muun muassa hyvät fyysiset työolot, vaikutusmahdollisuudet työssä, työstä saatu palaute, sosiaalinen tuki työssä ja työsuhteen varmuus. (Mäkikangas ym. 2005, 57.) Lisäksi oikeudenmukaisuus ja työyhteisön välinen luottamus, huomaavaisuus ja ystävällisyys ovat olennaisia voimavaratekijöitä työyhteisössä. (Hakanen 2011, 57–59). Nämä tekijät vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia sekä tukevat yksilön kasvua ja kehitystä. Työn vaatimusten ja voimavarojen tasapaino johtaa parantuneeseen työsuoritukseen, työtyytyväisyyteen sekä motivaation ja itseluottamuksen kasvuun. (Mäkikangas ym. 2005, 57.) Toisaalta Mäkikangas ym. (2005, 58) toteavat, että työn piirteitä on vaikea jaotella selkeästi joko vaatimuksiksi tai voimavaroiksi, sillä niihin liittyy aina yksilön tekemä tulkinta ja tulkintoihin vaikuttavat myös yksilön persoonalliset ominaisuudet.

Hakanen (2011, 50) toteaa, että mikäli työyhteisössä huomataan, että jokin asia ei toimi, niin se todennäköisesti pyritään muuttamaan toimivaksi. Hänen mukaansa olisi kuitenkin osattava kiinnittää huomiota myös niihin asioihin, jotka eivät ole työyhteisössä varsinaisesti huonosti, mutta joiden muuttaminen voisi parantaa työhyvinvointia olennaisesti. Työyhteisön vahvuudet tulisi myös tunnistaa sekä nimetä ja vahvistaa niitä. Moniin työn vaatimuksiin ja kuormitustekijöihin saattaa kuitenkin olla hankala saada muutoksia lyhyellä aikavälillä, sillä erityisesti ihmissuhdeammateissa on vaikea välttää työn tunnekuormitusta. Sen sijaan työn voimavaroihin on aina mahdollista kiinnittää huomiota ja pyrkiä lisäämään niitä. (Hakanen 2011, 50.)

### **2.1.2 Yksilöllisyyden merkitys työhyvinvoinnissa**

Feldtin, Mäkikankaan ja Kokon (2005, 75) mukaan yksi selitys työhyvinvoinnin eroihin eri yksilöiden välillä voi olla työntekijän omassa persoonallisuudessa. Persoonallisuus on laaja käsite, mutta yleisesti persoonallisuudella viitataan yksilölle ominaiseen tapaan ajatella, tuntea ja käyttäytyä (Feldt ym. 2005, 78–79).

Ihmisen persoonallisuuden voidaan katsoa koostuvan kolmesta eri tasosta. Ensimmäinen taso sisältää taipumukset, luonteenpiirteet ja temperamentin. Temperamenttipiirteistä kielteisen emotionaalisuuden oletetaan vaikuttavan yksilön stressitekijöiden havaitsemiseen ja stressitekijöiden kokemiseen työympäristössä. Kielteiseen emotionaalisuuteen liittyy paljon kielteisiä tunteita, kuten huolestuneisuutta ja hermostuneisuutta sekä voimakas taipumus kiinnittää huomiota negatiivisiin asioihin itsessään ja ympäristössään. (Feldt ym. 2005, 78–80.)

Toiseen persoonallisuuden tasoon liittyvät tavoitteet, motiivit ja stressinkäsittelytaidot. Stressinkäsittelytaidot ovat tärkeitä yksilön yrittäessä sopeutua erilaisiin elämäntilanteisiin. Työhyvinvoinnin tutkimuksessa on todettu, ettei stressisairauksien syntymiseen altistaisikaan välttämättä stressaavat työtilanteet, vaan yksilön tapa käsitellä stressiä. Kolmas persoonallisuuden taso liittyy ihmisen identiteettiin ja siihen, kuinka ihminen tulkitsee elämäänsä. (Feldt ym. 2005, 78, 82.)

Hakasen (2011, 71) mukaan työhyvinvointia tukevia yksilöllisiä voimavaroja ovat muun muassa optimismi, myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, itsetunto, palautumiskyky vastoinkäymisistä sekä systeemiäly. Systeemiälyllä Hakanen (2011, 71) tarkoittaa yksilön kykyä toimia luovasti monimutkaisissa vuorovaikutustilanteissa saaden samalla aikaan myönteisiä vaikutuksia.

### **2.1.3 Organisaation merkitys työhyvinvoinnissa**

Organisatorisen tukiteorian mukaan organisaatio koetaan työhyvinvointia tukevaksi silloin, kun organisaatiossa arvostetaan työntekijän työpanosta, kohdellaan työntekijöitä oikeudenmukaisesti, huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista, tarjotaan koulutusta ja työ tarjoaa vaikutusmahdollisuuksia. Kun työpaikka koetaan miellyttäväksi paikaksi työskennellä, niin se edistää henkilöstön työhyvinvointia ja myönteisiä asenteita työtä

kohtaan. (Mauno & Ruokolainen 2005, 156.) Lisäksi Hakanen (2011, 55–56) toteaa työroolien ja -tavoitteiden selkeyden, osallistumisen työtä koskevaan päätöksentekoon sekä joustavuuden työajoissa olevan hyvään johtajuuteen liittyviä voimavaratekijöitä.

Organisaation ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä voidaan myös tarkastella arvokongruenssiteorian mukaan, jolloin korostetaan yksilön ja organisaation arvojen yhteensopivuutta. Kun työntekijän arvot ja tarpeet ovat yhdensuuntaisia organisaation arvojen kanssa, niin sillä on myönteisiä seurauksia työntekijän työhyvinvoinnille. (Mauno & Ruokolainen 2005, 156.)

Työhyvinvoinnin ja organisaation välisestä yhteydestä on useita teorioita, mutta yhteenvetona voidaan todeta, että työkuulttuurissa, jossa korostuvat humanistiset, työntekijöiden inhimillisiä tarpeita ja näkemyksiä kunnioittavat arvot ja käytännöt, työntekijät voivat hyvin ja heillä on myönteinen suhtautuminen työhönsä. Lisäksi vahvalla ja tavoitteellisella johtajuudella on samansuuntainen merkitys työhyvinvointiin. Sen sijaan organisaation sääntökeskeisyys tai byrokraattisuus ei näyttäisi tutkimusten mukaan olevan selkeästi yhteydessä työhyvinvointiin (Mauno & Ruokolainen 2005, 162.)

## **2.2 Psyykinen työhyvinvointi**

Klemelän (2006, 8) mukaan psyykinen työhyvinvointi on monen tekijän summa. Keskeistä psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta on hyvä työyhteisö. Hyvä työyhteisö tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden sovittaa yhteen yksilön kyvyt ja työn vaatimukset. Työyhteisöstä työntekijä saa myös kannustusta, rehellistä ja oikeudenmukaista palautetta sekä tarvittaessa tukea ja turvaa. Psyykkisen työhyvinvoinnin kannalta onkin tärkeää, että työntekijä voi kokea olonsa työpaikalla kaikin tavoin turvalliseksi ja että työpaikalla kunnioitetaan erilaista osaamista ja erilaisia vahvuuksia. Työntekijälle tulisi myös antaa mahdollisuus tehdä työnsä niin hyvin kuin osaa sekä kehittyä työssään. Hyvä ja toimiva työyhteisö pystyy myös käsittelemään erilaisia ristiriitatilanteita, eikä mene toimintakyvyttömäksi konflikteja kohdatessaan. Olennaista olisi myös antaa tilaa yhdessä olemiselle ja kokemusten jakamiselle työn lomassa. Psyykkistä työhyvinvointia

lisää osaltaan myös se, jos työyhteisössä tunnustetaan ihmisen rajallisuus ja hyväksytään, ettei kukaan ole aina parhaimmillaan. (Klemelä 2006, 20.)

Hakasen (2011, 30–32) mukaan työ voi toimia ihmisen psykologisten perustarpeiden tyydyttäjänä. Kolme perustarvetta ihmisellä on itsenäisyys, yhteenliittyminen ja pärjääminen. Itsenäisyydellä tarkoitetaan sitä, että henkilö voi säädellä omaa elämäänsä ja toimintaansa. Yhteenliittymisen tarpeella taas tarkoitetaan ihmisen kaipuuta läheisiin ihmissuhteisiin sekä toivetta yhteenkuulumiseen muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Kolmas perustarve, pärjääminen tarve, koskee ihmisen halua pystyä hallitsemaan omaa toimintaympäristöään. Hyvä ja mielekäs työ pystyy tyydyttämään nämä kaikki kolme psykologista perustarvetta ja luo tätä kautta henkistä hyvinvointia työssä.

Niskasen (2005a, 9–10) mukaan työn tulisikin vastata psyykkisen työhyvinvoinnin näkökulmasta katsottuna ihmisen biologista ja psykologista perusolemusta. Työn tulee tarjota sopivasti haasteita ja olla motivoivaa, jotta ihminen viihtyy työssään ja sitoutuu siihen. On tärkeää, että työ kuormittaa oikein sekä laadullisesti että määrällisesti ja tarjoaa riittävät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. Olennaista on huomioida myös työyhteisön toimivuus.

Puhuessaan työhyvinvoinnista, Hakanen (2011, 19) käyttää käsitettä työn imu. Työhyvinvointia tuottaa se, että työntekijällä on mahdollisuus toteuttaa itseään työssään ja tehdä itselleen merkityksellistä työtä. Työ tuottaa innostumisen ja ilon tunteita ja tämän seurauksena työntekijä on valmis ponnistelemaan ja antamaan täyden panostuksensa asetettujen päämäärien saavuttamiseksi. Työn imu ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työn tekeminen olisi aina miellyttävää. Työntekijä saattaakin mainita työnsä palkitsevimmaksi hetkeksi jonkin haastavan ja vaikean tilanteen, jonka hän on onnistunut lopulta ratkaisemaan. (Hakanen 2011, 19.)

Työn tulisi kuormittaa ihmistä sopivasti sekä määrällisesti että laadullisesti, sillä ilman riittävää kuormitusta ihminen ei voi hyvin. Töiden tulisi sujua siten, ettei syntyisi liiallista yli- tai alikuormitusta (Niskanen 2005b, 15; Niskanen 2005c, 23). Myönteisenä kokemuksena kohtuullinen stressi kannustaa ponnistelemaan tavoitteiden saavuttamiseksi ja on positiivinen voimavaratekijä. Negatiivinen työstressi syntyy puolestaan työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välisestä epätasapainosta ja voi pidempään jatkuessaan johtaa uupumiseen. (Nissinen 2007, 26.)

Hakasen (2011, 30, 49–50) mukaan työ voi olla sisäisesti tai ulkoisesti motivoivaa. On myös mahdollista, että työ ei motivoi ollenkaan. Tällöin työ ei tosin

lisää työhyvinvointiakaan pitkällä aikavälillä. Ulkoisesti motivoituneen ihmisen tavoitteena voi olla esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen jatkaminen tai palkkion saavuttaminen eli ulkoinen motivaatio on välineellistä. Sisäisesti motivoitunut ihminen työskentelee tekemisen ilosta. Hän on sitoutunut työhönsä ja toiminta tuottaa hänelle onnistumisen kokemuksia. Sisäistä motivaatiota tukevat tekijät tyydyttävät yksilön psykologisia perustarpeita itsenäisyydestä, yhteenkuuluvuudesta sekä pärjäämisen tarpeesta. Samalla ne vahvistavat työntekijän henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä työssä.

### **2.3 Psyykinen kuormittuneisuus**

Niskasen (2005c, 26–27) mukaan fyysinen ja psyykinen kuormittuneisuus eroavat toisistaan elpymisjakson pituuden osalta eli sen suhteen, kuinka nopeasti kuormittuneisuudesta syntyneet tunteet ja fysiologiset reaktiot häviävät. Fyysiset reaktiot lievenevät suhteellisen nopeasti, mutta ajatukset ja mielikuvat saattavat pitää stressitilaa yllä pitkäänkin. Kun kuormittuneisuutta aiheuttanut tilannetta muistellaan, siitä kerrotaan tai tilanne toistuu, niin tilanteeseen liittyvät negatiiviset tunteet palaavat helposti mieleen ja aiheuttavat voimakkaita vireystilan muutoksia. Joskus vireystilan muutokset ja tunteet saattavat olla jopa alkuperäistilannetta voimakkaampia.

Yksilön ja ympäristön yhteensopivuus -teorian mukaan stressi muodostuu yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa. Kuormitusta syntyy, mikäli ympäristön ja yksilön välillä vallitsee epätasapaino. Stressitekijänä voi olla se, ettei työ tarjoa mahdollisuuksia, jotka vastaisivat työntekijän motiiveihin tai työntekijän kyvyt eivät riitä vastaamaan työn vaatimuksiin. Motiivien rinnalla tai asemesta on käytetty myös arvojen käsitettä, jolloin stressiä voi syntyä myös siitä, etteivät yksilön arvot ja työn tarjoamat mahdollisuudet kohtaa. (Grönroos, Hirvonen & Feldt 2012, 3–4.)

Työyhteisöissä syntyy helposti erilaisia konflikteja. Psyykkisen kuormittuneisuuden näkökulmasta ne olisi tärkeää käsitellä huolellisesti, jottei niistä jäisi työyhteisöön negatiivisia miellelyhtymiä. Työyhteisön esimiehellä on iso merkitys asioiden käsittelyssä ja työyhteisöllä sekä työsuojelu- ja työterveysväellä tulisi olla

keinoja, joilla konflikteja käsitellä. (Niskanen 2005b, 16.)

Niskasen (2005c, 28) mukaan ihminen sietää psyykkistä kuormitusta suhteellisen pitkään, mutta tässä on toki yksilöllisiä eroja. Pitkäaikainen kuormittuneisuus voi näkyä unen häiriöinä, psykosomaattisina oireina (kuten päänsärky, huimaus, erityyppiset sydäntuntemukset, vatsaoireet tai hengitykseen liittyvät ongelmat), psyykkisinä tuntemuksina (esimerkiksi ahdistuneisuus, hermostuneisuus, ärtyneisyys tai masentuneisuus), väsymyksenä, keskittymisvaikeuksina, seksuaalisen aktiivisuuden vähenemisenä tai työn ulkopuolisten toimintojen ja harrastusten vähenemisenä. Yksi oire voi myös lisätä toista oiretta. Esimerkiksi unen häiriöt lisäävät väsymystä ja sen seurauksena keskittymiskyvyn heikkenemistä. Toki on myös tärkeää muistaa, että vaikka oireet viittaisivatkin pitkäaikaiseen kuormitustilaan, niin taustalla voi olla myös ruumiillinen sairaus, jolloin sen selvittäminen on hyvin tärkeää. Psyykkisen kuormittuneisuuden suhteen ihmisen olisi tärkeää olla itse selvillä siitä mistä on kyse, jotta hän pystyisi vaikuttamaan oireita lisääviin asioihin. (Niskanen 2005c, 29–33.)

Työuupumus on fyysisen, tunneperäisen ja henkisen uupumuksen tila, joka koostuu kolmesta ulottuvuudesta: emotionaalisesta uupumisesta, depersonalisaatiosta ja ammatillisen tehokkuuden vähenemisestä. Depersonalisaatio tarkoittaa sitä, että toista ihmistä – varhaiskasvatuksessa lasta – aletaan kohdella subjektin sijaan objektina. Tähän liittyy kyynistyneisyys, jossa on kyse työn etäännyttämisestä ja työn merkityksen ja mielekkyyden kyseenalaistamisesta. Ammatilliseen tehokkuuden vähenemiseen liittyy kielteiset arviot omasta suoriutumisesta työssä ja ammatillisen itsetunnon vähentyminen. Työuupumuksen tyypillisiä piirteitä ovat ahdistus, jännittyneisyys, väsymys, turhautuneisuus ja masennus. (Kinnunen & Hätinen 2005, 38–40.)



## **2.4 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa**

### **2.4.1 Varhaiskasvatustyön voimavaratekijät**

Koivusen (2009, 131) mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työhönsä ja kokevat työssään paljon myönteisiä asioita. Työ on usein kutsumustyötä, jossa lapset koetaan voimavaraksi (Riihonen 2013, 89). Kurki (2012, 55) toteaaakin, että lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat pitävät oman hyvinvointinsa kannalta tärkeänä sitä, että heillä on aikaa olla lasten kanssa ja että he pystyvät huomioimaan kunkin lapsen yksilöllisesti päivän aikana. Myös lapsilta saatu välitön palaute edistää työssäjaksamista.

Merkittäviä voimavaratekijöitä varhaiskasvatustyössä ovat myös toimiva työyhteisö ja oman tiimin tuki (Koivunen 2009, 132). Neitolan (2010, 156) mukaan sosiaalinen tuki voi parhaimmillaan ehkäistä työstressiä ja lisätä työviihtyvyyttä. Myös Oulasmaa ja Saloheimo (2013, 79) toteavat, että työilmapiirillä ja esimiehellä on iso vaikutus siihen, kuinka työssä jaksetaan ja viihdytään. Toimiva työyhteisö on resurssi, joka on tärkeä tekijä myös lasten hyvinvoinnille. Toimivan työyhteisön ominaisuuksia ovat muun muassa yhteisten tavoitteiden sopiminen, taitava johtaminen, vastuunottaminen, palautteen saaminen ja antaminen sekä toisen arvostaminen ja huomioiminen. (Neitola 2010, 156.)

### **2.4.2 Varhaiskasvatustyön kuormittavat tekijät**

Neitolan (2010, 156) mukaan huonosti toimiva työyhteisö voi olla rasite, sillä ihmissuhdevaikeudet koetaan usein työssäjaksamista kuormittavina tekijöinä. Muita kuormittavia tekijöitä päiväkotityössä ovat esimerkiksi melu sekä huonot työasennot (Koivunen 2009, 131). Lisäksi voimavaroja kuluttavat puutteelliset resurssit, erityislasten tarpeet, oma riittämättömyyden tunne ja hankalat yhteistyökumppanit (Riihonen 2013, 89).

Kurki (2012, 55) toteaa lapsiryhmälle ja toiminnan suunnittelulle jäävän yhä

vähemmän aikaa palavereiden, hallinnollisen työn ja varhaiskasvatussuunnitelmien kirjaamisen vuoksi. Paineita ajankäyttöön ja laadukkaaseen varhaiskasvatukseen lisäksi ryhmäkokojen kasvaminen ja erityistä tukea tarvitsevien lasten määrän lisääntyminen. Työntekijät kokevat, etteivät he pysty vastaamaan lasten yksilöllisiin tarpeisiin ja tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. (Kurki 2012, 56.) Myös Neitola (2010, 159) kokee ongelmaksi työntekijöiden vaihtuvuuden, lasten ja henkilöstön siirtelyn ryhmästä toiseen, tilojen mitoituksen sekä kasvaneet ryhmäkoot.

Koivusen (2009, 131) mukaan päivähoidon työntekijöitä kuormittavat kuitenkin eniten psyykkiset tekijät. Kasvattaja voi kokea ahdistuneisuuden ja turhautuneisuuden tunteita, jos hän ei pysty työssään toimimaan parhaaksi katsomallaan tavalla ja saamaan perheen tai lapsen tilanteeseen muutosta parempaan suuntaan. Tällaiset psyykkiset tekijät voivat altistaa työntekijän myötätuntouupumukselle, jos työntekijä ei osaa asettaa rajoja omalle ammatilliselle roolilleen. Pitkäaikaisen työstressin ja uupumuksen seurauksena syntyneen burnout-oireyhtymän keskeisimpänä tunnusmerkkinä on vahva tunnepohjainen uupumustila, johon liittyy myös tunne itsestä vieraantumisesta. Voimavarojen kuluminen ja liikarastitus emotionaalisella tasolla johtaa burnoutiin, jolloin ennen lämminhenkinen ja auttavainen ihminen muuttuu vähitellen turhautuneeksi, välinpitämättömäksi, kyyniseksi tai joskus jopa vihamieliseksi ihmiseksi (Koivunen 2009, 132–134).

Kurjen (2012, 54) mukaan sairauspoissaolot tuovat päiväkotiin lisätyötä, sillä monissa kunnissa ei palkata sijaisia lyhyisiin sairauspoissaoloihin. Silloin ryhmässä joudutaan toimimaan vajaalla henkilökunnalla ja mahdollisesti päiväkohtaisia suunnitelmia joudutaan perumaan. Tämä turhauttaa päiväkodin henkilökuntaa, lapsia sekä heidän vanhempiaan. Samalla päiväkodin henkilökunnalla saattaa olla huoli siitä, pystytäänkö lasten turvallisuus takaamaan. Myös Neitola (2010, 158) toteaa, että riittävä henkilökunnan määrä on turvallisuuden tae. Useissa kunnissa hoitohenkilökunnan ja lasten suhdeluku lasketaan koko päiväkodin henkilöstön määrästä, jolloin ryhmässä olevien aikuisten riittävä määrä ei toteudukaan. Kun sijaisia ei ole, ei henkilökunta ehdi pitämään taukoja. Toisinaan taas työntekijät saattavat siirtyä kesken päivän ryhmästä toiseen paikkaamaan sairaana olevaa henkilökuntaa. Tämä tuo työhön hajanaisuutta. Sairauspoissaoloista syntynyt kierre uuvuttaa työssä olevaa henkilökuntaa ja laskee heidän motivaatiotaan. Vajaalla henkilökunnalla saatetaan tehdä työtä viikosta toiseen. (Kurki 2012, 54.)

Lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan työnkuva on yhtenäistynyt 1990-luvulta

lähtien, vaikkakin lastentarhanopettajalla on pedagoginen vastuu lapsiryhmän toiminnasta. Työpaikkaselvitysten mukaan joissakin päiväkodeissa työnjako koetaan epäselväksi ja työtehtävissä on päällekkäisyyksiä. Päiväkodin sisäisissä säännöissä voi olla epäselvyyksiä ja tiimien toimintatavoissa eroja. Useimmissa päiväkodeissa on kuitenkin yhdessä sovitut säännöt siitä, miten eri tilanteissa toimitaan. Jos näistä toimintatavoista ei pidetä kiinni, aiheuttaa se työntekijöissä turhautumista. (Kurki 2012, 54–55.)

### **2.4.3 Työssäjaksamisen tukeminen varhaiskasvatustyössä**

Riihosen (2013, 90) mukaan työnohjaus on tärkeä tapa tukea varhaiskasvatuksen työntekijöiden työssäjaksamista. Työnohjaus sisältää työn tutkimista, arvioimista ja kehittämistä joko ryhmässä tai työpaikan ulkopuolisen ohjaajan kanssa. Kurki (2012, 56) toteaa, että työlähtöisten työpaikkaselvitysten avulla voidaan kartoittaa työntekijöitä kuormittavia ongelmakohtia ja selvittää niitä arjen tasolla. Usein ongelmakohtiin onkin löydetty toimivia ratkaisuja paikallisella tasolla. Kehittämistehtävät ovat tuoneet päiväkodin arkeen toimivuutta ja vaikuttaneet myönteisesti työyhteisön työhyvinvointiin.

Erityislasterhanopettajien työssäjaksamiseen liittyvän tutkimuksen mukaan tunne siitä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä, lisää työssäjaksamista ja työhyvinvointia merkittävästi. Myös muutoksiin on tällöin helpompi suhtautua, kun henkilöstö saa itse osallistua niiden suunnitteluun ja toteutukseen. (Neitola 2010, 162.) Samassa tutkimuksessa todetaan vastuun omasta työkyvystä olevan myös työntekijällä itsellään. Työssäjaksaminen on kuitenkin aina henkilökohtainen asia ja eri ihmiset kokevat eri asiat raskaina, haastavina tai virikkeellisinä. (Neitola 2010, 166.)

Riihosen (2013, 91) mukaan yleinen mielipide varhaiskasvatusalalla on, että työstä saatava palkka on liian pieni. Esimerkiksi lastentarhanopettajan palkka on pienempi kuin useimmilla muilla julkisilla akateemisilla aloilla työskentelevien palkat. Riihosen (2013, 91) tutkimuksessa pienen palkan merkitys ei kuitenkaan tullut selvästi ilmi. Hänen mukaansa lapsen etua pidetäänkin mahdollisesti tärkeämpänä työtä ohjaavana tekijänä varhaiskasvatusalalla kuin palkkausta ja ehkäpä palkkauksen

puheeksi ottamista pidetään itsekkäänä ja sopimattomana. Palkkaus on kuitenkin yksi keskeinen motivaation lähde työhön ja se kertoo myös alan arvostuksesta yhteiskunnassa.

Koivusen (2009, 133) mukaan myös terveellisillä elämäntavoilla ja liikunnalla on oma merkityksensä työssäjaksamiselle. Vapaa-aikana onkin tärkeää rentoutua ja levätä, jotta työasioihin saadaan riittävästi etäisyyttä (Riihonen 2013, 91). Neitolan (2010, 166) tutkimuksessa myös havaittiin, että työkykyä voi pitää yllä levolla, liikunnalla, mieluisilla harrastuksilla sekä matkustelulla.

## **3 ETIIKKA JA VARHAISKASVATUSTYÖ**

Tässä luvussa tarkastellaan etiikkaa varhaiskasvatustyön kontekstissa. Aluksi perehdytään siihen, mikä etiikan ja eettisyyden merkitys on varhaiskasvatustyössä. Tämän jälkeen perehdytään tarkemmin erityyppisiin eettisiin dilemmoihin. Lopuksi tarkastellaan eettistä stressiä – mitä käsitteellä tarkoitetaan ja mikä eettistä stressiä aiheuttaa.

### **3.1 Eettisyys varhaiskasvatustyössä**

#### **3.1.1 Etiikka ja ammattietiikka**

Etiikka-sana viittaa kreikankieliseen sanaan ethos, joka tarkoittaa omaksuttua tapaa tai käytäntöä. Eettisyyteen liittyy läheisesti moraali, jolla tarkoitetaan ihmisen käsityksiä oikeasta ja väärästä. Etiikka taas on oma tieteenalansa, jossa systemaattisesti pohditaan oikeaa ja väärää koskevia käsityksiä. (Juujärvi, Myyry & Pessa 2007, 13.)

Ammattietiikalla tarkoitetaan ammattialan yhteistä, selkeää näkemystä siitä, mikä on hyvää ja oikeaa ammatillista toimintaa, mikä taas huonoa tai väärää (Juujärvi

ym. 2007, 13). Eettiset ohjeet auttavatkin työntekijää, kun hän kohtaa työssään eettisiä ongelmia ja joutuu tekemään erilaisia päätöksiä ja valintoja. Tällöin työntekijä voi eettisten ohjeiden perusteella katsoa, millaisiin asioihin hänen tulisi kiinnittää huomiota ratkaisua tehdessään. (Juujärvi ym. 2007, 54.) Tämän lisäksi eettisten sääntöjen tehtävänä on Juujärven ym. (2007, 54) mukaan toimia ammattikunnan jäsenten toimintaa säätelevinä normeina, pitää yllä asiakkaiden luottamusta ammattikuntaan, lisätä ammattikunnan sisäistä kiinteyttä sekä suojata ammattikunnan jäseniä. Sen lisäksi, että eettiset ohjeet ja säännöt auttavat ammattilaisia tunnistamaan työnsä eettisiä ristiriitoja ja ongelmia sekä keskustelemaan niistä, voivat ne myös auttaa yhdistelemään erilaisia näkökantoja käytännön ongelmanratkaisutilanteissa (Juujärvi ym. 2007, 54).

Juujärven ym. (2007, 9) mukaan ammatillisen toiminnan perusta on ammattitaito, jolla tarkoitetaan tässä yhteydessä koulutuksen tai kokemuksen kautta hankittua pätevyyttä toimia tietyssä ammatissa. Eettiset kysymykset koskettavat kaikkea ammatillista toimintaa – usein niiden merkitys vielä korostuu hoitoalalla, kuten varhaiskasvatuksessa. Nykyään eettisen osaamisen katsotaankin olevan yksi tärkeä osa ammatillista osaamista. Sen voidaan ajatella olevan työntekijöiden henkistä pääomaa. Samoin kuin ammatillinen osaaminen, myös eettinen osaaminen kehittyy yhdessä keskustellen, pohtien ja uutta tietoa oppien. (Juujärvi ym. 2007, 10–12.)

### **3.1.2 Eettinen ohjeistus ja eettiset periaatteet varhaiskasvatustyössä**

Varhaiskasvatustyön eettiset ohjeet ja säännöt perustuvat hoito-, kasvatus- ja palvelualojen eettiseen ohjeistukseen. Niissä korostetaan periaatteita, jotka kohdistuvat yhteiskuntaan, yksilöön sekä toiminnan eettiseen kestävyYTEEN. Tällaisia periaatteita ovat muun muassa ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, asiakaslähtöisyys, yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus sekä avoin keskustelu ja asiakkaan tietoisuuden lisääminen. (Juujärvi ym. 2007, 54–55.) Lisäksi esimerkiksi lastentarhanopettajan työtä ja vastuuta säätelevät kasvatus-, opetus- ja hoitotyötä koskeva lainsäädäntö sekä sitä täydentävä muu säätely. Lastentarhanopettajaliitto on määritellyt lastentarhanopettajan ammattietiikan, jonka tarkoituksena on toimia ohjeena erilaisissa varhaiskasvatuksen tehtävissä työskenteleville ammattilaisille (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2005, 2).

Lastentarhanopettajan ammattietiikan keskeisenä lähtökohtana ovat

Yhdistyneiden kansakuntien Ihmisoikeuksien julistus, Lapsen oikeuksien sopimus sekä Suomen perustuslain perusoikeusluku. Lastentarhanopettajan eettisten periaatteiden taustalla olevia arvoja ovatkin ihmisarvon ja erilaisuuden kunnioittaminen, totuudellisuus ja avoin vuorovaikutus, oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuuden toteuttaminen sekä ihmisarvoon kuuluvan vapauden kunnioittaminen. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2005, 2, 4.) Lastentarhanopettajien ammattietiikan (2005, 2) mukaan varhaiskasvattajan työn eettiset periaatteet perustuvat hyvään ammattitaitoon sekä ammatilliseen arvo- ja normipohjaan. Näistä kumpaakaan ei voi korvata toisella.

Lastentarhanopettajan eettiset periaatteet sisältävät lapsen yksilöllisen ja tasa-arvoisen kohtelun ja lastentarhanopettaja vastaakin lapsen riippuvuuden, turvallisuuden, suojelun ja huolenpidon tarpeeseen. Lastentarhanopettajan tulee kuunnella lasta ja varmistaa, että lapsella on mahdollisuus vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2005, 5.)

Lastentarhanopettajan ammattietiikassa (2005, 5) työn tärkeimmäksi osa-alueeksi nostetaan suhde lapseen. Ammattietiikassa korostetaan lastentarhanopettajan merkitystä lapsen turvallisuuden tunteen suhteen sekä kasvatuksen, opetuksen ja hoidon antajana. Lisäksi painotetaan sitä, että lapsia tulisi kohdella tasapuolisesti ja nostaa lapsen tarpeet omien tarpeiden edelle lasten kanssa työskennellessä. Lastentarhanopettajien ammattietiikan (2005, 4) yhtenä lähtökohtana ja perusarvona on ihmisarvo. Taustalla on humanistinen ihmiskäsitys sekä jokaisen ihmisen ja elämän kunnioittaminen. Jokaisen henkilön ihmisarvoa tulee kunnioittaa riippumatta hänen sukupuolestaan, iästään, uskonnostaan, etnisestä alkuperästään, mielipiteestään tai kyvyistään.

### **3.1.3 Oikeudenmukaisuus ja eettinen osaaminen**

Oikeudenmukaisuuden tärkeyttä ja merkitystä korostivat aikanaan jo antiikin suuret filosofit. Muun muassa Aristoteles katsoi, että oikeudenmukaisuus on hyveistä tärkein, koska se säätelee ihmisten välisiä suhteita. (Juujärvi ym. 2007, 153.) Oikeudenmukaisuuteen liittyviä erilaisia säädöksiä ja määräyksiä on kirjattu paljon myös lakiin, tästä esimerkkinä syrjinnän kieltävä laki. (Juujärvi ym. 2007, 153.) Oikeudenmukaisuus on myös yksi perusarvoista, joka on lastentarhanopettajan

ammattietiikan taustalla. Sen mukaan oikeudenmukaisuus on tärkeää kaikilla toiminnan tasoilla, niin yksilö- ryhmä- kuin työyhteisötasolla. Lastentarhanopettajan ammattietiikan mukaan oikeudenmukaisuuteen kuuluvat erityisesti tasa-arvo, syrjinnän ja suosimisen estäminen, kuulluksi tuleminen ja oikeus selvittää ristiriidat. (Lastentarhanopettajan ammattietiikka 2005, 4.)

Juujärven ym. (2007, 8) mukaan oman eettisen osaamisen kehittäminen edellyttää oman toiminnan jatkuvaa reflektiota sekä yksin että yhdessä muiden kanssa. Kun erilaisia eettisiä ongelmia pohditaan ja käsitellään yhdessä, voidaan niihin saada uusia näkökulmia ja jokaiselle voi kertyä myös arvokasta uutta tietoa. Toisinaan onkin hyvä pohtia yhdessä sitä, kuinka työyhteisössä vastaan tulleita erilaisia eettisiä ongelmatilanteita on arjessa ratkaistu. Samalla niitä voidaan pohtia yhteisön omiin eettisiin periaatteisiin peilaten. Eettisille ongelmille on ominaista, ettei niihin ole useinkaan vain yhtä oikeaa ratkaisua. Tällöin joudutaankin pohtimaan eri ratkaisuvaihtoehtojen hyviä ja huonoja puolia. Tärkeää on osata perustella, miksi päädyttiin juuri siihen ratkaisuun kuin päädyttiin ja miksi se oli kaikista vaihtoehdoista paras. (Juujärvi ym. 2007, 24.) Oman toiminnan arviointi rakentavassa ja hyvässä hengessä voi auttaa kaikkia työyhteisön jäseniä eettisessä kasvussa sekä ratkaisemaan erilaisia eettisiä ongelmatilanteita yhteisön yhteisiä eettisiä periaatteita kunnioittaen. Yhteisillä keskusteluilla sekä koulutuksella voidaan myös lisätä työntekijöiden eettistä motivaatiota (vrt. Juujärvi ym. 2007, 28–29).

### **3.2 Eettiset dilemmat**

Grönroosin ym. (2012, 1) mukaan on olemassa kahdenlaisia eettisiä dilemmoja eli eettisiä ongelmatilanteita. Tyypin A dilemmoissa ei tiedetä mikä on oikein ja mikä on väärin. Toisin sanoen tällöin ongelmatilanteessa ei tiedetä, mikä olisi oikea toimintatapa. Tyypin B dilemmoissa puolestaan tiedetään mikä olisi oikea toimintatapa, mutta jostain syystä ei toimita sen mukaan. Kun yksilö kohtaa eettisen dilemman, on hänen tehtävä päätös siitä, kuinka toimia tilanteessa (Grönroos ym. 2012, 2). Borrmann (2010, 59) kuitenkin toteaa, että eettiset dilemmat ovat usein hyvin monimutkaisia, eikä



niihin ole olemassa yhtä oikeaa ratkaisua – ainoastaan valintoja eri vaihtoehtojen välillä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin B-tyyppin dilemmoihiin eli niihin eettisiin ristiriitatilanteisiin, joita henkilölle syntyy, kun hän tietää oikean toimintatavan, mutta joutuu siitä huolimatta toimimaan vastoin omia arvojaan tai ei pysty tekemään työtään niin kuin haluaisi ja kokee oikeaksi.

Hännisen, Lehdon, Pihlajasaaren, Grönroosin ja Hirvosen (2012, 130) mukaan tyypillisimmät tilanteet, joissa lastentarhanopettaja kohtaa työssään B-tyyppin eettisiä dilemmoja ovat henkilöstöresurssien riittämättömyys, vanhempien kohtaamiseen liittyvät haasteet (esimerkiksi kasvatukselliset näkemyserot), lasta koskevien päätösten oikeudenmukaisuus (kuten lasten keskinäisten ristiriitatilanteiden ratkominen), arvoriistiriita (työyhteisön toiminta vs. omat arvot), henkilökohtaisten arvojen ristiriita suhteessa ylemmän johdon, sidosryhmien ja viranomaisten linjauksiin, sekä näkemyserot työyhteisössä. Kivisen, Tarpilan, Pihlajasaaren, Grönroosin ja Hirvosen (2012, 149) mukaan tilanteet, joissa lastenhoitajat kohtaavat B-tyyppin dilemmoja ovat hyvin samantapaisia kuin tilanteet, joissa lastentarhanopettajat kohtaavat vastaavia tilanteita. Tällaisia tilanteita olivat lastenhoitajien kohdalla tyypillisimmillään resurssien rajallisuus (kuten työntekijöiden riittämätön määrä suhteessa lapsimäärään), vuorovaikutus vanhempien kanssa, päiväkodin toimintatavat, näkemyserot kollegoiden kanssa sekä lasten toimintaan puuttuminen.

Hännisen ym. (2012, 133) mukaan B-tyyppin dilemmoissa henkilö joutuu pohtimaan arvojaan suhteessa yhteisön normeihin ja sääntöihin. B-tyyppin dilemmat saattavatkin olla henkilölle A-tyyppin dilemmoja raskaampia kohdata, sillä niiden kohtaaminen ja käsitteleminen vaatii henkilöltä aikaa, resursseja ja analyyttistä ajattelua. Toimiminen vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvoja aiheuttaa työntekijälle myös enemmän stressiä kuin tilanteet, joissa työntekijä ei tiedä oikeaa toimintatapaa. Myös Kivinen ym. (2012, 152) toteavat, että B-tyyppin dilemموjen kohtaaminen työssä on työntekijöille varsin haastavaa – B-tyyppin dilemmoissa tilanteen tunnistaminen ja tulkitseminen on varsin vaativaa ja monimutkaista sekä niiden ratkaiseminen hankalaa. Kivisen ym. (2012, 152) mukaan tämä saattaa jopa johtaa siihen, että B-tyyppin dilemmoja jätetään tunnistamatta. Työntekijän oma vastuu B-tyyppin dilemmoissa on myös suurempi kuin A-tyyppin dilemmoissa, sillä A-tyyppin dilemموjen kohdalla työntekijä ei tiedä mikä olisi oikea toimintatapa, kun taas B-tyyppin dilemموjen kohdalla oikea toimintatapa on kyllä tiedossa, mutta jostain syystä työntekijä ei voi toimia niin kuin kokisi oikeaksi.

Arkisessa työssä eettisten dilemموjen kohtaaminen kuormittaa Kivisen ym. (2012, 154) mukaan työntekijöitä ja voi muodostaa uhan heidän työhyvinvoinnilleen. Päiväkoteihin tarvitaankin yhteisiä selkeitä eettisiä toimintatapoja sekä avointa keskustelua eettisten periaatteiden käytäntöön viemiseen (Kivinen ym. 2012, 154). Hänninen ym. (2012, 138) myös toteavat, että säännöllinen työnohjaus antaa varhaiskasvatusalalla työskenteleville mahdollisuuden käsitellä eettisesti kuormittavia tapahtumia ja tilanteita. Ryhmätyönohjaus tarjoaa puolestaan mahdollisuuden yhdessä kollegoiden kanssa keskustella eettisistä ongelmatilanteista sekä jakaa kokemuksia. Tätä kautta työntekijöillä on mahdollisuus saada myös vertaistukea. Toisinaan jo pelkkä tietoisuus siitä, että tarvittaessa vaikeisiin kysymyksiin on saatavilla apua, auttaa työntekijää jaksamaan ja vähentää eettistä kuormittuneisuutta. (Hänninen ym. 2012, 138.)

### **3.3 Eettinen stressi**

Ulhricin, O'Donnelin, Taylorin, Farrarin, Danisin ja Gradyn (2007, 1709) mukaan sairaanhoitajat ja sosiaalityöntekijät kohtaavat vakavia eettisiä ongelmia työssään. Nämä eettiset ongelmatilanteet voivat aiheuttaa eettistä stressiä. Eettisellä stressillä tarkoitetaan työperäistä stressiä, jolla on emotionaalisia, fyysisiä ja psykososiaalisia seurauksia ja joka voi aiheuttaa moraalista tuskaa. Toisin sanoen työntekijä tietää moraalisesti oikean toimintatavan, mutta ei kykene jostain itsestään riippumattomasta syystä toimimaan sen edellyttämällä tavalla. Ulhricin ym. (2007, 1709) mukaan eettinen stressi voi aiheuttaa turhautumista, ihmissuhdekonflikteja, tyytymättömyyttä, fyysisiä sairauksia ja jopa ammatista luopumista. Samoin kuin hoito- ja sosiaaialalla, myös varhaiskasvatuksen kontekstissa työtä tehdään ihmisten parissa. Myös varhaiskasvatuksen työympäristöissä kohdataan usein eettisiä ongelmatilanteita, joista voi aiheutua eettistä stressiä.

Kälvemarm, Höglund, Hansson, Westerholm ja Arnetz (2004, 1076–1077) toteavat, että eettiset dilemmat voivat aiheuttaa stressireaktioita hoitotyötä tekevien parissa. Eettinen stressi liittyy heidän mukaansa käsitykseen moraalisesta ja

henkilökohtaisesta vastuusta, joita ei kyetä olosuhteiden vuoksi täyttämään. Tällöin henkilö kokee eettistä stressiä, koska ei pysty toimimaan niinkuin kokisi moraalisesti oikein ja tarpeelliseksi. Kälvemarkin ym. (2004, 1077) mukaan hoitotyössä moraalista tuskaa aiheuttaa:

- Moraalinen epävarmuus, joka syntyy henkilön ollessa epätietoinen, onko kyseessä eettinen ongelma vai ei. Tai mikäli henkilö on epävarma siitä, mitä periaatteita tai arvoja eettiseen konfliktiin tulisi soveltaa.
- Moraaliset dilemmat, jotka syntyvät, kun kaksi tai useampi periaate tai arvo on ristiriidassa keskenään. Tai mikäli useampi kuin yksi periaate pätee ja on hyviä syitä perustella keskenään epäjohdonmukaisia toimintatapoja. Vaikka tuntuu pahalta toimia vastoin jotakin arvoa, saattaa se kuitenkin olla väistämätöntä.
- Kun huomataan, että kyseessä on eettinen ongelma ja tiedetään, kuinka tulisi toimia moraalisesti oikein, mutta institutionaaliset rajoitukset tekevät mahdottomaksi toimia halutulla tavalla.

Monet niistä tilanteista, joihin liittyi eettisiä ongelmia, näyttivät Kälvemarkin ym. (2004, 1078) mukaan johtuvan resurssien, kuten ajan ja henkilökunnan, puutteesta tai ristiriidoista sääntöjen ja ohjeistuksen sekä käytännön työn välillä. Toisinaan hoitotyötä tekevien oli tutkimuksen mukaan mahdotonta toimia määräysten tai ohjeiden mukaan. Tällainen tilanne saattoi syntyä esimerkiksi silloin, kun osastolla oli liian täyttä. Sairaalan ohjeistuksen mukaan potilaita ei saisi sijoittaa käytäville, mutta mikäli huoneissa ei ollut tilaa, oli ainoa vaihtoehto sijoittaa potilaat käytäville sääntöjen vastaisesti. (Kälvemark 2004, 1080.) Lisäksi eettisiä ristiriitoja aiheuttivat eturistiriidat, kuten potilaan koskemattomuuteen ja salassapitovelvollisuuteen liittyvät seikat sekä erilaisten tukirakenteiden puute. Tukirakenteiden puutteella Kälvemark ym. (2004, 1082) tarkoittavat sitä, että usein työpaikoilla (esimerkiksi sairaaloissa tai apteekeissa) ei ollut työntekijöille tarjolla minkäänlaista järjestäytynyttä tai systemaattista tukea eettisiä ongelmia koskeviin kysymyksiin. Asioista keskusteltiin lähinnä kahvihuoneissa ja muissa informaaleissa tilanteissa. Ainoastaan, jos oli tapahtunut jokin vakava välikohtaus, niin siitä keskusteltiin virallisesti.

Kälvemark ym. (2004, 1082–1083) toteavat, että eettiset ongelmat ja ristiriidat aiheuttavat hoitohenkilökunnalle turhautumista ja kärsimystä. Eniten henkilökunnalle tuotti turhautumista ajanpuute. He kokivat, ettei heillä ollut tarpeeksi aikaa potilaille. Hoitohenkilökunta kohtasikin monissa tilanteissa aitoja eettisiä dilemmoja, joissa

heidän tuli joko noudattaa määräyksiä ja toimia vastoin omaatuntoaan tai seurata omaatuntoaan ja rikkoa lakia. Nämä molemmat tilanteet voivat johtaa eettisen stressin kokemiseen. Näitä eettisiä konfliktitilanteita on havainnollistettu taulukossa 1.

TAULUKKO 1 Eettiset dilemmat ja eettisen stressin syntyminen (Kälvemarkia ym. (2004, 1083) mukailleen).

	<i>Laillisesti oikein</i>	<i>Laillisesti väärin</i>
<i>Moraalisesti oikein</i>	Toimi näin	Eettinen stressi
<i>Moraalisesti väärin</i>	Eettinen stressi	Älä toimi näin

Kälvemarkin ym. (2004, 1083) mukaan moraalista tuskaa ja sitä kautta eettistä stressiä voi vähentää muun muassa kouluttamalla henkilökuntaa ja tarjoamalla heille säännöllistä, suunnitelmallista keskusteluapua eettisiin ongelmiin liittyen. Kun ihmiset huomaavat, että on monenlaisia erilaisia tapoja ratkoa eettisiä ongelmia, voi se auttaa heitä ymmärtämään paremmin myös omaa prosessiaan eettisissä päätöksentekotilanteissa ja parantaa heidän valmiuksiaan kohdata haastavia tilanteita. Myös työn hyvällä organisoinnilla ja hallinnalla voidaan vähentää eettisiä ristiriitatilanteita.

Ulrich ym. (2007, 1715) toteavat hyvällä eettisellä työilmapiirillä olevan ratkaiseva merkitys työhyvinvoinnin ja alalla pysymisen suhteen. Toisaalta he huomauttavat, että eettinen stressi voi olla seurausta myös huonosta työilmapiiristä tai huono työilmapiiri voi lisätä eettisen stressin määrää (Ulrich ym. 2007, 1716).

Mielenkiintoinen huomio Ulrichilla ym. (2007, 1716–1717) oli, että mitä enemmän sairaanhoitajilla ja sosiaalityöntekijöillä oli etiikan koulutusta, sitä enemmän heillä esiintyi tyytymättömyyttä työhön. Tämä johtui tutkimuksen mukaan siitä, että työntekijöillä oli koulutuksen myötä taitoja tunnistaa, käsitellä ja jäsentää eettisiä kysymyksiä, mutta vain vähän tai ei lainkaan resursseja hoitaa niitä käytännössä. Lisäksi työpaikan eettinen ilmapiiri saattoi olla huono. Tämä saattoikin aiheuttaa työntekijöissä turhautumista, tyytymättömyyttä, moraalista tuskaa ja emotionaalista syyllisyyttä muiden tekemien päätösten johdosta. Ulrich ym. (2007, 1717) toteavatkin, että pelkkä koulutus ei yksistään riitä, vaan tulisi myös parantaa työpaikan eettistä ilmapiiriä, vähentää eettistä stressiä aiheuttavia tekijöitä, edistää työntekijöiden

itsenäisyyttä sekä kunnioittaa näitä ammattilaisina.

Myös Rotkirchin (2013, 12) tutkimuksessa tulee esille vastaavanlainen huomio haasteellisten tunteiden esiintymisestä päiväkodin arjessa. Hän toteaa, että mitä korkeampi koulutus työntekijällä on, niin sitä enemmän haasteelliset tunteet koetaan ongelmaksi työpaikalla. Samoin kuin Ulrich ym. (2007, 1717), Rotkirch (2013, 13) arvelee selityksenä olevan se, että korkeamman koulutuksen saanut työntekijä osaa havainnoida ja raportoida vaikeita tunteita herkemmin. Toisaalta voi olla niinkin, että korkeammin koulutetut henkilöt saattavat turhautua helpommin työpaikkansa mahdollisiin epäkohtiin.

## **4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä ja kuinka yleistä se on. Lisäksi selvitettiin mitkä tekijät aiheuttavat eettistä stressiä ja mitkä puolestaan vähentävät sitä. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, mikä merkitys eettisellä stressillä on työssäjaksamisen kannalta.

Tutkimuskysymyksinä olivat:

1. Miten eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä?
  - 1.1 Kuinka yleistä eettinen stressi on varhaiskasvatustyössä?
  - 1.2 Mitkä ovat eettistä stressiä aiheuttavia tekijöitä?
  - 1.3 Mitkä ovat eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä?
2. Mikä merkitys eettisellä stressillä on työssäjaksamisessa?

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

Tässä luvussa kuvaillaan, kuinka tutkimus toteutettiin. Aluksi kerrotaan tutkimuksessa käytetyistä menetelmistä, kyselylomakkeen rakentamisesta sekä aineistonkeruusta ja tutkimuksen kohderyhmästä. Sen jälkeen esitellään aineiston analyysi ja lopuksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä.

### **5.1 Lähestymistapa**

#### **5.1.1 Määrällinen tutkimus**

Tämän tutkimuksen lähestymistapa oli määrällinen eli kvantitatiivinen. Tutkimuksessa perehdyttiin aluksi aiempaan tutkimukseen sekä selvitettiin mitä kotimaista ja kansainvälistä tutkimustietoa aiheesta löytyy. Eettistä stressiä on tutkittu lähinnä terveys- ja sosiaalialalla ja hyvin vähän varhaiskasvatuksen kontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena olikin selvittää, millaisena ilmiö näyttäytyy varhaiskasvatuksen kontekstissa ja mitkä tekijät eettistä stressiä aiheuttavat ja mitkä tekijät sitä puolestaan vähentävät.

Vilkan (2007, 25–26) mukaan keskeisiä asioita määrällisessä tutkimuksessa on aiempiin teorioihin perehtyminen, johtopäätösten teko aiempien tutkimusten perusteella, käsitteiden määrittely ja hypoteesien esittäminen. Määrällisessä tutkimuksessa on myös tärkeää laatia suunnitelmat koejärjestelyjä ja aineistonkeruuta varten, jotta havaintoaineisto soveltuisi määrälliseen, numeeriseen mittaamiseen (Vilka 2007, 14). Samoin on oleellista, kuinka mukaan otettavat koehenkilöt tai tutkittavat henkilöt valitaan ja usein määrällisessä tutkimuksessa tehdäänkin tarkat koehenkilömäärittelyt sekä otantasuunnitelma – samoin määritellään perusjoukko, johon saatujen tulosten tulisi päteä (Vilka 2007, 51–52). Kandidaatintutkielman aineisto on sen verran pieni (n=28), että sen perusteella ei vielä pysty tekemään varsinaisia koko perusjoukkoa koskevia yleistyksiä. Ennemmin tuloksia voi tarkastella viitteellisinä tai suuntaa antavina.

Määrällisessä tutkimuksessa muuttujat muodostetaan taulukkomuotoon ja aineisto saatetaan tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Päätelmät tehdään havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen ja tuloksia voidaan kuvailla esimerkiksi prosenttitaulukoiden avulla ja tulosten merkitsevyyttä voidaan testata tilastollisesti. (Sapsford 2007, 165, 179.) Vilkan (2007, 19) mukaan määrällistä tutkimusta tarvitaan muun muassa erilaisten ilmiöiden kuvaamiseen, ennustamiseen, kartoittamiseen, vertailemiseen, kehittämiseen sekä selittämiseen. Määrällisen tutkimuksen avulla voidaankin selvittää hyvin esimerkiksi eri ryhmien välisiä eroja jonkin tietyn ominaisuuden suhteen, onko tietyssä joukossa kahden tai useamman ominaisuuden välistä riippuvuutta sekä millainen eri ominaisuuksien välinen riippuvuus on (Sapsford 2007, 10).

### **5.1.2 Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistäminen**

Tässä tutkimuksessa pääasiallinen tutkimusote oli kvantitatiivinen, mutta sitä täydennettiin kvalitatiivisilla kysymyksillä. Metsämuurosen (2005, 245) mukaan toisinaan on hyödyllistä yhdistää määrällistä ja laadullista tutkimusta, sillä ne eivät ole suinkaan toisiaan poissulkevia. Hänen mukaansa yleensä on järkevää valita jompikumpi tutkimusotteista pääasialliseksi tutkimusotteeksi ja täydentää sitä sitten toisella. Metsämuuronen (2005, 245) toteaaakin, että mitä useampaa tutkimusmenetelmää käyttää, sitä luotettavampaa ja varmempaa saatu tieto on.



Laadullinen tutkimusote soveltuu tutkimukseen Metsämuurosen (2005, 203) mukaan muun muassa silloin, kun ollaan kiinnostuneita tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista ennemmin kuin niiden yleisluonteisesta jakaantumisesta tai kun ollaan kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteesta. Laadullisen tutkimuksen päämääränä onkin usein pyrkimys ymmärtää tutkittavaa ilmiötä entistä syvällisemmin (Metsämuuronen, 206). Tässä tutkimuksessa laadullisilla kysymyksillä tavoiteltiin lisätietoa tutkittavasta aiheesta ja haluttiin antaa kyselyyn vastaajille mahdollisuus kertoa omin sanoin tutkittavasta aiheesta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena ei ole tehdä päätelmiä aineiston perusteella ilmiön yleistettävyydestä, mutta toisaalta tutkija saattaa löytää tutkimuksessaan esimerkiksi yksilöitä yhdistävän yhteisen piirteen, jolloin tutkimus voi toimia pienenä askeleena kohti yleistämistä. (Metsämuuronen 2005, 207.) Myös Hirsjärvi ym. (2009, 182) toteavat, että vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei tehdä yleistyksiä, voi toisaalta yksityistä tapausta tarpeeksi tarkoin tutkimalla saada näkyviin sen, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä ilmiössä toistuu usein tarkasteltaessa sitä yleisellä tasolla.

### **5.1.3 Kyselylomaketutkimus**

Tutkimuksessa käytettiin aineistonhankintamenetelmänä puolistrukturoitua kyselylomaketutkimusta, jossa oli Likert-asteikollisia kysymyksiä, kaksi monivalintakysymystä sekä kaksi avointa kysymystä. Tässä tutkimuksessa eettistä stressiä koskevat kysymykset olivat asteikkoon eli skaalaan perustuvia kysymyksiä. Tällaisessa kysymystyypissä vastaajalle esitetään väittämiä ja vastaaja valitsee valmiista vaihtoehdoista sen, kuinka vahvasti hän on samaa tai eri mieltä esitetyn väittämän kanssa (Vilkkä 2007, 45–46). Tutkimuksessa käytettiin 5-portaista Likert-asteikkoa, jonka tarkoituksena on mitata vastaajan sisäistä subjektiivista asennetta, tuntemusta tai mielipiteen vahvuutta (Metsämuuronen 2005, 94). Tutkimus siis toteutettiin määrällisenä tutkimuksena, jota täydennettiin laadullisilla kysymyksillä. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on saada mahdollisimman paljon objektiivista, empiiristä tietoa tarkoin rajatusta ilmiöstä (Vilkkä 2007, 13–14).

Sapsfordin (2007, 7) mukaan survey-tutkimus voidaan toteuttaa joko systemaattisesti havainnoimalla tai haastattelemalla tutkimukseen osallistuvia henkilöitä. Haastattelu voidaan toteuttaa joko suullisesti tai kyselylomakkeen avulla. Kyselylomaketutkimus onkin yksi survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä. Survey-tutkimuksessa kerätään tietoa joukolta ihmisiä standardoidussa eli vakioidussa muodossa. Vakioinnilla tarkoitetaan sitä, että samaa asiaa kysytään jokaiselta vastaajalta täsmälleen samalla tavalla. (Sapsford 2007, 7.) Survey-tutkimuksen aluksi poimitaan tarkoin määritellystä ihmisjoukosta otos yksilöitä, joilta kerätään tutkimukseen tarvittava aineisto strukturoidussa muodossa (Sapsfordin 2007, 7–8). Näin kerätyn aineiston pohjalta pyritään kuvailemaan, vertailemaan sekä selittämään tutkimuksen kohteena ollutta ilmiötä (Sapsford 2007, 10).

Vilkan (2007, 28) mukaan kyselytutkimuksen etuja ovat sen tehokkuus, monipuoliset tilastolliset analyysimuodot ja luotettavuus, kun kysymykset esitetään kaikille vastaajille täsmälleen samassa muodossa. Lisäksi kyselytutkimus sopii arkaluontoisten asioiden kysymiseen, eikä siinä ole tutkijan läsnäolon aiheuttamaa virhevaikutusta. Kyselytutkimuksen huonoja puolia tai ongelmakohtia ovat puolestaan kontrolloimaton vastaustilanne, kysymysten ymmärtäminen (ymmärtävätkö kaikkia vastaajat kysymykset samalla tavalla) sekä saadun tiedon pinnallisuus. Vastauksia ei myöskään voi täydentää jälkikäteen ja usein kyselytutkimusten vastausprosentti jää alhaiseksi. (Valli 2001, 31–32.)

### ***Kyselylomakkeen rakentuminen – käsitteiden operationalisointi***

Operationalisoinnilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa käytettäville käsitteille annetaan jokin mitattavissa oleva määritelmä. Toisin sanoen operationalisoinnissa muotoillaan tutkittavan asian suhteen tarvittavat kysymykset sekä vastausvaihtoehdot. (Metsämuuronen 2005, 44–45.) Metsämuuronen (2005, 45) mukaan tutkittavien käsitteiden pohjalta luodaan siis mittari, jolla pyritään mittaamaan olemassa olevaa ilmiötä. Mikäli kyselylomakkeen laadinta eli operationalisointi epäonnistuu, mittaamme väärää asiaa. Tämän vuoksi operationalisointi on erittäin tärkeä vaihe tutkimusta ja sen onnistumista. Kaiken kaikkiaan operationaalistamisen tavoitteena on osoittaa yhteys teoreettisen käsitteen ja todellisuuden ilmiön välillä (Metsämuuronen 2005, 65).

Kyselylomakkeen (liite 1) laatiminen oli haasteellista, koska käsite eettinen stressi on uusi varhaiskasvatuksen alalla. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että

tutkimuksen yhtenä osana oli uuden mittarin luominen ja sen testaaminen käytännössä. Tässä tutkimuksessa kyselylomakkeen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin Grönroosin, Hirvosen ja Feldtin (2012) sekä Oulasmaan ja Riihosen (2013) tutkimuksia. Operationaalistamisessa käytettiin apuna myös Kurjen (2012), Koivusen (2009) sekä Kinnusen, Feldtin ja Maunon (2005) määritelmiä. Nämä määritelmät koskevat työssäjaksamista, työhyvinvointia ja varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin haasteita. Tutkimusten antaman teoreettisen tiedon avulla kyselylomakkeen väittämät ja kysymykset muotoiltiin siten, että tutkimuskysymyksiin saataisiin vastaukset. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin Johdatus varhaiskasvatustieteeseen ja -tutkimukseen -kurssilla tehtyä pienimuotoista tutkimuskokeilua “Eettinen stressi osana työssäjaksamista varhaiskasvatuksessa” (n=38) (Jalonen, Säyrylä, Tollola & Vääräsmäki 2012).

#### *Taustatiedot*

Kyselylomakkeen alussa vastaajien taustatietoina kysyttiin ikää, koulutusta, työtehtävää ja työvuosien määrää. Valli (2001, 30) toteaa, että helpot kysymykset kannattaa laittaa kyselylomakkeen alkuun niin sanotuiksi lämmittelykysymyksiksi. Kaikki kyselylomakkeen kysymykset laadittiin minä-muotoon, sillä Vallin (2001, 30) mukaan kysymysten sanamuoto kannattaa muotoilla aina henkilökohtaiseksi.

Taustatietojen jälkeen kyselylomakkeessa määriteltiin lyhyesti, mitä eettisellä stressillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa, jotta kaikki vastaajat ymmärtäisivät eettisen stressin käsitteen samalla tavalla. Tämä vahvistaa myös tutkimuksen luotettavuutta.

#### *Eettisen stressin ilmeneminen varhaiskasvatustyössä*

Eettisen stressin ilmeneminen eli ensimmäinen tutkimuskysymys määriteltiin työstressin, työuupumuksen ja psyykkisen kuormittuneisuuden käsitteiden avulla. Kinnusen ja Hätisen (2005, 15, 39) mukaan työstressi ja työuupumus näyttäytyvät kyynisyyden, uupumisen, väsymisen, ärsyyntymisen tai masentuneisuuden tuntemuksina. Koivusen (2009, 131–134) mukaan psyykkinen kuormittuneisuus taas ilmenee ahdistuneisuutena, turhautuneisuutena, välinpitämättömyytenä ja joskus jopa vihamielisyytenä. Vastausvaihtoehtona oli myös “Ei millään tavoin”, jolloin vastaajalla oli mahdollisuus tuoda ilmi myös se, ettei hän välttämättä koe työssään eettistä stressiä. Vastaajat arvioivat, kuinka nämä edellä mainitut työstressiin ja työuupumukseen liitetyt

tuntemukset ja oireet liittyvät eettiseen stressiin ja niihin eettisiin ristiriitatilanteisiin, joita he työssään kohtaavat.

Tutkimuskysymystä 1.1 eli sitä, kuinka yleistä eettinen stressi on varhaiskasvatustyössä, mitattiin strukturoidulla kysymyksellä “Kuinka usein kohtaat työssäsi tilanteita, joissa joudut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojesi vastaisesti?” Tarkentavana kysymyksenä oli avoin kysymys, jossa pyydettiin kuvaamaan kahta tilannetta, joissa vastaaja oli joutunut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti.

Eettistä stressiä aiheuttavien tekijöiden eli tutkimuskysymys 1.2:den operationalisoinnissa käytettiin Hännisen ym. (2012, 130–131) tutkimusta, jonka mukaan tilanteisiin, joissa lastentarhanopettaja joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti liittyy tyypillisesti suuri lapsiryhmä, henkilökunnan riittämätön määrä, kiireinen työilmapiiri, työn odotukset ja vaatimukset, kasvatukselliset näkemuserot vanhempien kanssa, erilaiset arvot vanhempien kanssa, lapsen hoitoajat, lasten keskinäiset riitatilanteet, lapsen edun ajaminen, työyhteisön säännöt ja toimintaperiaatteet verrattuina omiin arvoihin, taloudelliset resurssit sekä ylemmän johdon linjaukset ja säädökset. Koivusen (2009, 176) mukaan päiväkodin työntekijöiden ja vanhempien välistä yhteistyötä vaikeuttaa muun muassa vanhempien kiire. Lisäksi monikulttuurisuus tuo työhön omat haasteensa.

Eettistä stressiä aiheuttavien tekijöiden käsitteenmuodostamisessa käytettiin myös Larun, Riihosen ja Tuukkasen (2013, 50) tutkimusta, jonka mukaan haasteita varhaiskasvatustyöhön syntyy, kun päiväkodin henkilökunta kokee, että vanhempien on vaikeaa ottaa vastaan ja hyväksyä lastaan koskevaa tietoa. Lisäksi päiväkodin henkilökunta saattaa myös kokea, ettei heidän ammattitaitoaan, koulutustaan ja työtään arvosteta riittävästi (Laru ym. 2013, 53). Riihosen (2013, 89) mukaan riittämättömyyden tunne kuluttaa voimavaroja. Mittarin käsitteenmuodostamisessa käytettiin Oulasmaan ja Saloheimon (2013, 79) tutkimusta, jossa todettiin, että yhteistyöllä tiimissä ja hyvällä työilmapiirillä on suuri merkitys työssäjaksamisessa. Mittarissa vastaajat arvioivat, kuinka vahvasti nämä varhaiskasvatuksessa haasteelliset ja työssäjaksamiseen liittyvät asiat kytkeytyvät eettisiin ristiriitatilanteisiin.

Tämän kysymyksen yhteydessä oli myös tarkistusväittämiä eli samaa asiaa kysyttiin eri sanoin. Esimerkiksi väittämät “Henkilökunnan riittämätön määrä” ja “Henkilöstöresurssien vähäisyys” mittaavat samaa asiaa. Metsämuurosen (2005, 112) mukaan mittaristoa tehdessä on tärkeää ottaa huomioon, onko vastaaja ymmärtänyt

lukemaansa ja miten hän on ymmärtänyt lukemansa. Myös Valli (2001, 30) toteaa, että kontrollikysymysten avulla voidaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja verrata niiden avulla vastausten yhdenmukaisuutta ja vastaajan paneutumista asiaan.

Eettistä stressiä vähentävät tekijät eli tutkimuskysymys 1.3 määriteltiin Hännisen ym. (2012, 138) tutkimuksen mukaan, jossa työyhteisön keskusteleva ja avoin ilmapiiri, työtovereiden tuki, henkilöstön riittävyys sekä työnohjaus todetaan eettistä kuormittuneisuutta vähentäviksi tekijöiksi. Hyvä työilmapiiri antaa voimavaroja työssäjaksamiseen (Oulasmaa & Saloheimo 2013, 79) ja Jalosen ym. (2012, 7) tutkimuskokeilun mukaan tärkeäksi hyvän työilmapiirin tekijäksi osoittautui työyhteisön sisäinen positiivinen huumori.

Kivisen ym. (2012, 150, 153–154) mukaan taloudelliset resurssit sekä toimiva johtajuus ovat eettistä kuormittumista vähentäviä tekijöitä. Lisäksi Mauno ja Ruokolainen (2005, 156) toteavat työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun tärkeäksi työhyvinvointia tukevaksi tekijäksi. Grönroosin ym. (2012, 162) tutkimuksessa eettistä kuormittuneisuutta vähentäviksi tekijöiksi todettiin selkeä toimintaohjeistus eettiseen päätöksentekoon sekä vuorovaikutuksen laatu. Riihosen (2012, 90–91) mukaan työssäjaksamista edistää työyhteisön sisäinen koulutus ja omasta hyvinvoinnista huolehtiminen. Lisäksi Tuukkanen (2013, 19) toteaa, että lasten vilpityn ilo ja onnistumisen kokemukset ovat merkittäviä voimavaratekijöitä varhaiskasvatuksen työntekijöille.

#### *Eettisen stressin merkitys työssäjaksamiseen*

Eettisen stressin merkitystä työssäjaksamisessa eli toista tutkimuskysymystä mitattiin Grönroosin ym. (2012, 4) tutkimuksesta valittujen psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvien väittämien avulla. Näitä olivat työn vaatimukset, työhön vaikuttamismahdollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään työssään sekä työyhteisön ja työntekijän arvojen yhdenmukaisuus. Mittarin muodostamisessa käytettiin myös Kurjen (2012, 54–56) teosta, jossa puhutaan työnjaon epäselvyydestä sekä lapsen huomioimisesta suuressa lapsiryhmässä. Vastaajien tehtävänä oli arvioida, kuinka vahvasti he kokevat nämä eettiseen kuormittumiseen liittyvät asiat työssäjaksamisessaan.

Yleisenä kysymyksenä kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajan työssäjaksamisen tasoa nykyhetkellä. Vastausvaihtoehdot olivat erinomainen, hyvä,

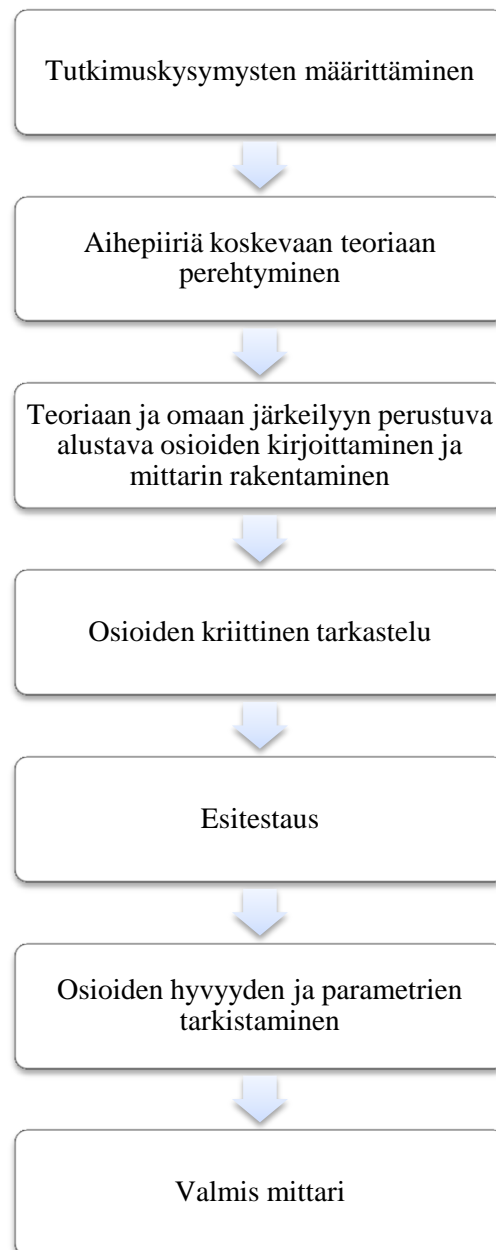
kohtalainen ja huono. Lomakkeen viimeisenä kysymyksenä oli avoin kysymys, jossa vastaaja sai mahdollisuuden kertoa vielä jotain aiheeseen liittyvää.

### *Mittarin esitestaus*

Metsämuuronen (2005, 107) toteaa, että mikäli halutaan varmistaa mahdollisimman luotettavan tiedon saaminen, tulisi mittaristo esitestata. Myös Vilka (2007, 78) toteaa, että kyselylomake tulisi testata aina ennen aineiston keräämistä. Lomakkeen voi Vilkan (2007, 78) mukaan testata esimerkiksi tekemällä koekysely. Testaajina voi hänen mukaansa toimia joko asiantuntijat tai perusjoukkoon kuuluvat henkilöt. Tässä tutkimuksessa käytetty kyselylomake annettiin koetäytettäväksi neljälle kasvatusalalla työskentelevälle henkilölle.

Vilkan (2007, 78) mukaan esitestauksessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, onko mittarin vastausohjeet selkeät ja toimivat, ovatko mittarin kysymykset selkeitä, täsmällisiä ja yksiselitteisiä, mittaavatko kysymykset juuri sitä asiaa, mitä on tarkoituskin mitata ja onko lomakkeen pituus sopiva ja sen täyttämiseen kuluva aika kohtuullinen. Lisäksi on hyvä tarkastella, onko mittari toimiva suhteessa tutkimusongelmaan eli puuttuuko lomakkeesta mahdollisesti olennaisia kysymyksiä tai onko mukana tarpeettomia kysymyksiä.

Esitestauksesta saadun palautteen mukaan vastaajat kokivat, että lomake oli selkeä ja helposti täytettävä. He myös pitivät lomakkeen pituutta sopivana ja sen täyttämiseen kulunutta aikaa kohtuullisena. Kysymysten muotoilua esitestaajat pitivät ymmärrettävänä ja yksiselitteisenä. Esitestauksessa kuitenkin huomattiin, että yhden väittämän kohdalta puuttuivat Likert-asteikon arvot, mitkä sitten lisättiin lomakkeeseen. Vaikka esitestaajilta saatiinkin paljon positiivista palautetta kyselylomakkeesta, jäätin esitestauksen sekä ohjaajalta saadun palautteen jälkeen kuitenkin pohtimaan kyselylomakkeen kohtaa viisi eli kysymystä siitä, mikä on eettisen stressin merkitys työssäjaksamiseen. Kohdan väittämiä käytiin vielä huolella läpi ja mietittiin, mittasivatko ne kaikki juuri sitä asiaa mitä haluttiin ja olivatko ne tutkimuskysymyksen kannalta olennaisia. Esitestauksen jälkeen lomakkeen kohdan viisi väittämiä muokattiinkin vielä ja tarkistettiin, että niille on selkeä perusta aiemmassa teoriassa. Neljä väittämää jätettiin kokonaan pois ja lisättiin puolestaan kaksi uutta väittämää. Mittarin rakentamisen vaiheita on havainnollistettu kuviossa 1.



KUVIO 1 Mittarin rakentamisen kulkukaavio Metsämuurosta (2005, 107) mukailleen.

#### 5.1.4 Aineistonkeruu ja kohderyhmä

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin viidestä Jyväskylän alueen päiväkodista. Tutkimuspäiväkodit valittiin sijaintinsa ja lapsimääränsä mukaan. Tutkimuspäiväkodit sijaitsivat eri puolilla Jyväskylää ja niistä yksi oli lapsimäärältään suuri päiväkotiki (149 lasta), kaksi keskikokoista (75 ja 93 lasta) ja kaksi melko pientä (molemmissa 54 lasta).

Vilka (2007, 58) toteaa, että tutkija voi valita aineistonsa satunnaisotannan sijaan myös harkinnanvaraisesti. Tällöin puhutaan harkinnanvaraisesta otoksesta tai näytteestä. Harkinnanvarainen otos soveltuu tutkimuksiin, joista saatuja tuloksia ei pyritä yleistämään koko perusjoukkoa koskeviksi. Harkinnanvaraisessa otoksessa tutkija voi valita tutkimuskohteet oman harkintansa mukaan, mutta valinnoille on kuitenkin aina oltava pätevät perustelut.

Tutkimuksen informantteina toimi päiväkodin koko henkilöstö eri ammattiryhmineen. Tutkimusta suunniteltaessa päiväkotien johtajiin oltiin yhteydessä ja tiedusteltiin heidän halukkuuttaan osallistua tutkimukseen. Päiväkotien johtajat suhtautuivat myönteisesti tutkimukseen ja antoivat suostumuksensa tutkimusluvan hakemiseen. Tutkimuslupa haettiin Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalveluilta.

Aineiston keruu-aika oli 5.3.2014–17.3.2014. Tutkimuspäiväkodeissa työskenteli yhteensä 88 varhaiskasvatusalan ammattilaista, joista 28 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli näin ollen 31,8. Vealin (1997, 154) mukaan kyselytutkimuksissa vastausprosentti on usein 25–30 prosenttia otoksesta. Täten voidaan katsoa, että tämän tutkimuksen vastausprosentti oli varsin hyvä. Tutkimus valmistui 25.4.2014 mennessä.

## 5.2 Aineiston analyysi

Kyselyyn vastasi yhteensä 28 varhaiskasvatuksen työntekijää. Jotkut vastaajista olivat jättäneet vastaamatta osaan kysymyksistä, joten vastaajien määrä vaihtelee hieman eri kysymysten kohdalla. Aineiston analysointi suoritettiin SPSS-ohjelmiston (Statistical Package for the Social Sciences) version 18 avulla. SPSS-ohjelmiston avulla tutkimusaineistolle voidaan suorittaa tilastollisia analyysejä sekä tuottaa erilaisia graafisia esityksiä (Karhunen, Rasi, Lepola, Muhli & Kanninen 2011, 3).

Aineiston kuvailuissa käytettiin keskiarvoja, keskihajontoja, frekvenssejä ja prosenttijakaumia. Mittarin reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla. Ikä luokiteltiin neliluokkaiseksi seuraavasti: 23–30-vuotiaat, 31–40-vuotiaat, 41–50-vuotiaat sekä 51–60-vuotiaat. Samoin työvuosien määrä luokiteltiin neliluokkaiseksi: 0–10 vuotta, 11–20 vuotta, 21–30 vuotta sekä 31–36 vuotta. Neliluokkaiseksi



luokiteltaessa ikämuuttuja sekä työvuosien määrä -muuttuja muuttuivat suhdeasteikollisista järjestysasteikollisiksi muuttujiksi.

Pearsonin korrelaatiokerrointa ja sen merkitsevyyden testiä käytettiin tarkistusväittämien välisen riippuvuuden tarkasteluun. Korrelaatiokerroin kuvaa muuttujien välisen yhteyden eli riippuvuuden voimakkuutta. Kertoimen arvo voi vaihdella -1 ja +1 välillä. Mitä voimakkaampi positiivinen yhteys muuttujien välillä on, sitä lähempänä +1:tä korrelaatiokertoimen arvo on ja vastaavasti mitä voimakkaampi negatiivinen yhteys muuttujien välillä on, sitä lähempänä -1:tä korrelaatiokertoimen arvo on. (Vilka 2007, 130.) Arvioitaessa iän ja työssäjaksamisen tason välistä riippuvuutta, käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa ja sen merkitsevyyden testiä, koska työssäjaksamisen taso on järjestysasteikollinen muuttuja. Samoin arvioitaessa työssäjaksamisen tason ja niiden tilanteiden useuden välistä riippuvuutta, jolloin vastaaja oli joutunut toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvojaan, käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa ja sen merkitsevyyden testiä.

Avoimia kysymyksiä käytettiin apuna määrällisten kysymysten tarkastelussa ja niiden avulla saatiin syvällisempi kuva tutkittavasta ilmiöstä sekä päästiin lähemmäksi vastaajan ajatusmaailmaa. Avoimet kysymykset, joissa kysyttiin niitä tilanteita, joissa vastaaja oli joutunut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti, luokiteltiin sen mukaan, millaisia käsitteitä tai ristiriitatilanteita niissä mainittiin. Käsitteet löytyivät sellaisenaan aineistosta, vaikkakaan kaikissa vastauksissa asioita ei oltu ilmaistu täsmälleen samoilla käsitteillä tai sanamuodoilla. Tällöin vastausta tulkittiin sen asiasisällön mukaisesti ja se luokiteltiin sitä määrittävään luokkaan. Tästä esimerkkinä voisi toimia seuraava avoin vastaus, joka luokiteltiin kuuluvaksi luokkaan “yhteisön säännöt vs. omat arvot”.

*“En vars. itse joudu toimimaan, mutta vierestä katsomaan, kun koen, että lapsia kohdellaan ‘aivottomina’ – eli itse lähdän siitä, että lapsen oman ajattelun keh. on kaiken perusta ja suunn. toiminnan niin, että se tukee lapsen ajattelun keh.”*

Käsitteistä muodostettiin luokat suuri lapsiryhmä ja henkilökunnan riittämättömyys, lapsen yksilöllinen huomiointi sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten huomiointi ryhmässä, kiire, yhteisön säännöt vs. omat arvot, kasvatukselliset näkemyserot vanhempien kanssa sekä muut työt vs. perustehtävä.

## 5.3 Luotettavuuden tarkastelu

### 5.3.1 Validiteetti

Metsämuurosen (2005, 109) mukaan luotettavuustarkastelut ovat oleellinen osa tutkimusta ja tutkimuksen luotettavuus on sama kuin mittarin luotettavuus (Metsämuurosen 2005, 45). Mittarin luotettavuutta kuvataan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetti kertoo, tutkitaanko tutkimuksessa juuri sitä, mitä on tarkoituskin tutkia. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, onko tutkimus yleistettävissä ja mihin ryhmiin. Ulkoista validiteettia tarkasteltaessa tärkeitä kysymyksiä ovat tutkimusasetelma sekä otannan suorittaminen. Näiden avulla pyritään eliminoimaan niin monta luotettavuuden uhkaa kuin mahdollista. (Metsämuuronen 2005, 57.) Tässä tutkimuksessa ulkoista validiteettia vahvistaa se, että tutkimus toteutettiin erikokoisissa päiväkodeissa, jotka vielä sijaitsivat eri puolilla Jyväskylää. Vastausprosentti (31,8) oli varsin hyvä ja asettuu Vealin (1997, 154) kyselytutkimuksille tyypilliseksi mainitseman vaihteluvälin (25–30%) yläpuolelle. Tässä tutkimuksessa tavoitteena ei ollut yleistää saatuja tuloksia koskemaan koko Suomen varhaiskasvattajia, vaan ennemminkin tuloksia voidaan pitää viitteellisinä ja suuntaa antavina.

Sisäinen validiteetti kuvaa puolestaan tutkimuksen omaa luotettavuutta eli ovatko esimerkiksi käsitteet ja teoria oikein valittu ja onko mittari oikein muodostettu (Metsämuuronen 2005, 57). Sisäinen validiteetti voidaan jakaa edelleen sisällön validiteettiin, rakennevaliditeettiin ja kriteerivaliditeettiin (Metsämuuronen 2005, 109). Sisällön validiteetin tarkastelussa tutkitaan, ovatko tutkimuksessa ja mittaristossa käytetyt käsitteet teorian mukaiset sekä oikein operationalisoidut. Lisäksi tarkastellaan kattavatko käsitteet riittävän laajasti tutkittavana olleen ilmiön. (Metsämuuronen 2005, 65.) Rakennevaliditeetti menee vielä sisällön validiutta pidemmälle ja sillä tarkoitetaan yksittäisten käsitteiden ja niiden operationalisoinnin tarkastelua. Rakennevalidiuden mukaan samaa asiaa mittaavien muuttujien tulisi korreloida keskenään eli olla systemaattisemmin yhteydessä toisiinsa kuin muiden muuttujien kanssa. (Metsämuuronen 2005, 112.)

Tässä tutkimuksessa yhtenä tavoitteena oli luoda mittari, jolla voidaan tutkia eettisen stressin yleisyyttä, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä eettisen stressin merkitystä työssäjaksamiseen. Kyselylomaketta laadittaessa perehdyttiinkin huolellisesti aiempaan teoriaan sekä aihepiiriin liittyviin tutkimuksiin. Myös tutkimuskysymykset määriteltiin mahdollisimman täsmällisesti ja tarkasti. Erityisesti operationalisoitiin sekä kysymysten sisältöjen ja vastausvaihtoehtojen muotoiluun käytettiin runsaasti aikaa ja varmistettiin, että kaikille kyselylomakkeen väittämille löytyy perusteet aiemmista tutkimuksista. Lomake myös esitettiin, jotta siinä mahdollisesti olevat puutteet havaittaisiin ennen varsinaista tutkimusta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää osaltaan se, että eettinen stressi määriteltiin kyselylomakkeen alussa. Tällöin kaikilla vastaajilla oli sama käsitys siitä, mitä eettisellä stressillä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan.

Kyselylomakkeessa oli myös eettistä stressiä aiheuttavien tekijöiden yhteydessä tarkistusväittämiä eli samaa asiaa kysyttiin eri sanoin. Väittämät “Henkilökunnan riittämätön määrä” ja “Henkilöstöressurssien vähäisyys” mittaavat samaa asiaa. Tarkistusväittämällä haluttiin varmistaa, onko vastaaja ymmärtänyt lukemaansa ja miten hän on ymmärtänyt lukemansa. Kontrollikysymysten avulla voidaankin arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja verrata niiden avulla vastausten yhdenmukaisuutta ja vastaajan paneutumista asiaan. Väittämien “Henkilökunnan riittämätön määrä” ja “Henkilöstöressurssien vähäisyys” välinen korrelaatio oli erittäin korkea ( $r = .921$ ,  $p < .001$ ), joten ainakin näiden väittämien kohdalla vastaajat ovat täyttäneet lomaketta huolella ja johdonmukaisesti sekä ymmärtäneet kysymykset oikein (liite 2).

Tutkimuksen teossa yhdistettiin määrällistä ja laadullista tutkimusta. Väittämien perässä oli avoin kohta, johon vastaajan oli mahdollista lisätä jokin itseään kuvaava määre tai väittämä niin halutessaan. Kyselylomake sisälsi myös kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaja saattoi kirjata vastauksiaan. Kyselyn lopussa olevaan avoimeen kysymykseen vastaaja sai vapaasti kirjoittaa mieleen nousseita ajatuksia tai tunteita tutkimukseen liittyen. Metsämuurosen (2005, 245) mukaan tutkimuksesta saatu tieto on sitä luotettavampaa, mitä useampaa tutkimusmenetelmää käytetään. Toisin sanoen, kun tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan useasta eri suunnasta, kasvaa tutkimuksen luotettavuus. Tässä tutkimuksessa määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän yhdistämisen voidaankin katsoa lisänneen tutkimuksen luotettavuutta.

Kriteerivalidiuden tarkastelussa verrataan tutkimuksessa käytetyllä mittarilla saatua arvoa johonkin arvoon, joka toimii validiuden kriteerinä. Tällainen arvo voisi olla esimerkiksi jollakin toisella mittarilla samanaikaisesti mitattu arvo. (Metsämuuronen 2005, 66.) Tässä tutkimuksessa ei pystytty varsinaisesti arvioimaan kriteerivaliditeettia, sillä tutkimus suoritettiin yhdellä mittarilla ja koska mittari kehitettiin nimenomaan tätä tutkimusta varten, niin sitä ei ole käytetty aiemmin.

### 5.3.2 Reliabiliteetti

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta. Mikäli tutkimus toistettaisiin useaan kertaan samalla mittarilla, kuinka samanlaisia tai erilaisia tuloksia saataisiin. (Metsämuuronen 2005, 64–65.) Metsämuuronen (2005, 66–67) mukaan reliabiliteetti voidaan laskea kolmella eri tavalla. Ensimmäinen tapa on rinnakkaismittaus, jolloin tutkittavaa ilmiötä mitataan samaan aikaan jollakin toisella mittarilla. Toistomittauksessa tutkittavaa ilmiötä mitataan puolestaan eri aikaan, mutta samalla mittarilla. Kolmas tapa on laskea reliabiliteetti mittarin sisäisen konsistenssin eli yhtenäisyyden kautta, jolloin siis käytössä on sama mittari samaan aikaan. Näistä laskutavoista toistomittaus on Metsämuuronen (2005, 66) mukaan kaikista epäluotettavin, sillä yksilö ja hänen mielipiteensä voivat muuttua mittausten välillä.

Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia tarkasteltiin mittarin sisäisen konsistenssin avulla, joka perustuu mittarin puolittamiseen kahteen osaan eli *split-halfin*. Näiden puoliskoiden välinen korrelaatio on reliabiliteetin mitta. Mikäli mittarin kaikki osiot ovat keskenään konsistensseja eli mittaavat samaa asiaa, on sama millä tavalla puolitukset muodostetaan. Reliabiliteettia voidaan tarkastella Cronbachin alfan avulla, joka perustuu nimenomaan ajatukseen siitä, että mittarin osioiden ollessa yhtenevät, ei ole väliä, kuinka puolitukset muodostetaan. (Metsämuuronen 2005, 67.) Yleensä katsotaan, että mikäli Cronbachin alfan arvo jää alle 0,6, ei sitä tulisi hyväksyä (Metsämuuronen 2005, 69). Tosin Metsämuuronen (2005, 69) mukaan tästä säännöstä ollaan jo hieman luopumassa.

Tässä tutkimuksessa mittarin ensimmäinen kysymys, kuinka eettinen stressi ilmenee vastaajan työssä, sai alfan arvoksi 0,84 eli alfan arvoa voidaan pitää melko korkeana (vrt. Metsämuuronen 2005, 69). Kyselylomakkeen toisessa kysymyksessä

kysyttiin, mitkä tekijät liittyvät vastaajan mielestä eettisiin ristiriitatilanteisiin. Myös tämän kysymyksen osalta alfan arvo oli varsin hyvä ( $\alpha=0,74$ ). Viides kysymys koski eettisen stressin merkitystä työssä jaksamiseen ja tämä kysymys sai alfan arvoksi 0,39. Tämän kysymyksen osalta reliabiliteetti oli melko alhainen, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että mittarin eri osiot eivät ole riittävän yhteneviä keskenään. Toisaalta matala Cronbachin alfa saattoi johtua myös muuttujien vähäisestä määrästä (vain kuusi muuttujaa), sillä Metsämuurosen (2005, 70) mukaan pitkä mittari on yleensä luotettavampi kuin lyhyt mittari ja lyhyt mittari on yleensä myös vähän erottelava. Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä. Tämän kysymyksen osalta alfan arvo oli 0,89 eli varsin korkea.

### **5.3.3 Käytetyn menetelmän soveltuvuus tutkimukseen**

Määrällinen tutkimus soveltui hyvin tähän tutkimukseen, sillä tarkoituksena oli kuvata miten eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä. Vilkan (2007, 20) mukaan hyvä tutkimusmenetelmä kuvailevassa tutkimuksessa on esimerkiksi strukturoitu haastattelulomake. Kuvailevan tutkimuksen avulla voidaan luonnehtia tarkasti ja järjestelmällisesti tutkittavana olevan ilmiön keskeisimmät, näkyvimmat tai kiinnostavimmat piirteet.

Tutkimuksessa myös kartoitettiin, kuinka yleinen ilmiö eettinen stressi on varhaiskasvatuksen kontekstissa sekä mitkä ovat eettistä stressiä aiheuttavia ja vähentäviä tekijöitä. Lisäksi kartoitettiin, mikä merkitys eettisellä stressillä on työssäjaksamisessa. Vilkan (2007, 20–21) mukaan kartoittavan tutkimuksen avulla voidaan tutkia vähän tunnettuja asioita sekä löytää tarkasteltavasta ilmiöstä keskeisiä piirteitä. Strukturoitujen väittämien perään lisättiin aina avoin kysymys/avoimia kysymyksiä, koska oli syytä epäillä, ettei kaikkia vastausvaihtoehtoja tunnettu, sillä ilmiötä on aiemmin tutkittu erittäin vähän varhaiskasvatuksen kontekstissa. Laadullisilla kysymyksillä haluttiin syventää ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä sekä päästä lähemmäksi vastaajien ajatusmaailmaa.

## 5.4 Eettisyyden tarkastelu

Tässä tutkimuksessa pyrittiin toteuttamaan kaikin tavoin hyvää tieteellistä käytäntöä. Kyselylomakkeet kerättiin nimettöminä, eikä tutkimuspäiväkoteja paljasteta tutkimustuloksia raportoidessa. Tutkimusaineistoa myös käsiteltiin ja säilytettiin asianmukaisesti ja informanttien anonyymiys turvaten. Tutkimuksen tekijät eivät välittäneet salassa pidettäviä tietoja toisilleen sähköpostitse ja tutkimuksen päätyttyä kerätty tutkimusaineisto (kyselylomakkeet) hävitettiin polttamalla ja sähköiset tiedostot tuhottiin. Myös tutkimuslupa hankittiin asianmukaisesti sekä Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalveluilta että kysymällä tutkimuspäiväkotien johtajilta suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Päiväkodin henkilöstöille kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Heitä informoitiin tutkimuksesta sanallisesti lomakkeiden viennin yhteydessä ja lisäksi päiväkoteihin toimitettiin kyselylomakkeiden mukana saatekirje (liite 3), jossa kerrottiin mihin tarkoitukseen tietoja kerätään ja mihin niitä käytetään. Päiväkodin johtajat olivat myös kertoneet henkilökunnalle etukäteen tulossa olevasta tutkimuksesta.

Jotta tutkimus on eettisesti hyväksyttävä, luotettava ja sen tulokset uskottavia, tulee tutkimuksen teossa noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Opetusministeriön asettama tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut eettiset ohjeistukset tutkimuksentekoa ajatellen. Ohjeistuksessa todetaan, että tutkimuksessa tulisi muun muassa noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, kuten rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Lisäksi tutkimuksessa tulee soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviointimenetelmiä ja tutkimuksen teossa ja julkaisemisessa on noudatettava avoimuutta. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002, 3.)

Tässä tutkimuksessa sitouduttiin siihen, että saatuja tietoja ei käytetä muuhun kuin tutkimustarkoitukseen, eikä niitä käytetä asiakkaan tai hänen läheistensä vahingoksi tai halventamiseksi taikka sellaisten etujen loukkaamiseksi, joiden suojaksi on säädetty salassapitovelvollisuus. Henkilötietoja ei myöskään luovuteta sivullisille. Tutkimuksen tulokset toimitetaan sekä Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalveluille että tutkimuksen kohteena olleille päiväkodeille.

Vilka (2007, 95) myös toteaa, että tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa tulee huomioida aina tietosuojalainsäädäntö, jonka mukaan henkilötietoja tulee kerätä, säilyttää, käyttää ja luovuttaa asianmukaisella tavalla ja tutkimukseen osallistuneiden anonymiys turvaten. Tietosuojalla tarkoitetaan sitä, että tutkija kunnioittaa ihmisten yksityisyyttä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkittavien yksityisyyden suojaa ei loukata ja heidän henkilötietonsa suojataan muuttamalla ne tunnistamattomiksi. Tässä tutkimuksessa vastaajien anonymiys turvattiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa.

## **6 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA TULOSTEN TARKASTELO**

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tuloksia tutkimuskysymyksittäin sekä tehdään niistä yhteenvetoa ja päätelmiä. Ensin käsitellään kyselyyn vastanneiden taustatietoja. Seuraavaksi tarkastellaan eettisen stressin ilmenemistä ja sen yleisyyttä varhaiskasvatusympäristöissä. Tämän jälkeen esitellään sekä eettistä stressiä aiheuttavia että sitä vähentäviä tekijöitä ja lopuksi tarkastellaan eettisen stressin merkitystä työssäjaksamisessa.

### **6.1 Taustatiedot**

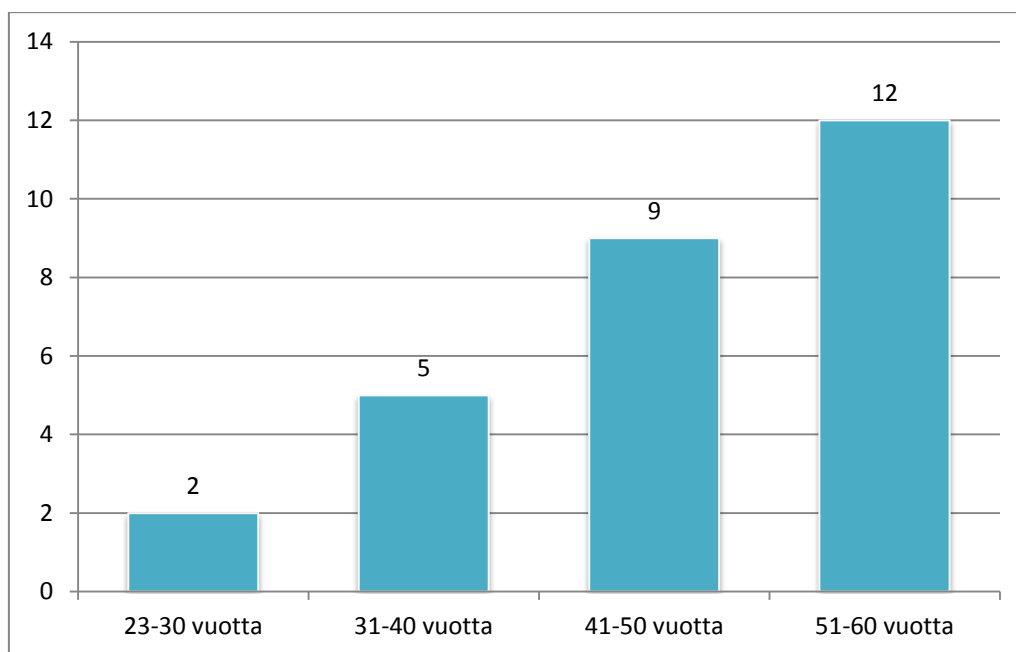
Kyselyyn vastasi yhteensä 28 varhaiskasvattajaa ja heidän keski-ikänsä oli 46,0 vuotta ( $s=10,6$ ). Nuorin vastaajista oli 23- ja vanhin 60-vuotias. Kyselytutkimukseen vastanneista 12 (42,9 %) sijoittui ikäluokkaan 51–60 vuotta. Selkeästi vähiten vastaajia (7,1 %) oli ikäluokassa 23–30 vuotta (taulukko 2).



TAULUKKO 2 Vastaajien jakautuminen eri ikäluokkiin (n=28).

Ikä	Frekvenssi	Prosentti	Kertymäprosentti
23–30	2	7,1	7,1
31–40	5	17,9	25,0
41–50	9	32,1	57,1
51–60	12	42,9	100,0
Yhteensä	28	100,0	

Vastanneiden ikäjakauma oli varsin vino (kuvio 2) ja nuorempiin ikäluokkiin kuuluvia vastaajia oli vähän.



KUVIO 2 Kyselyyn vastanneiden varhaiskasvattajien ikäjakauma (n=28).

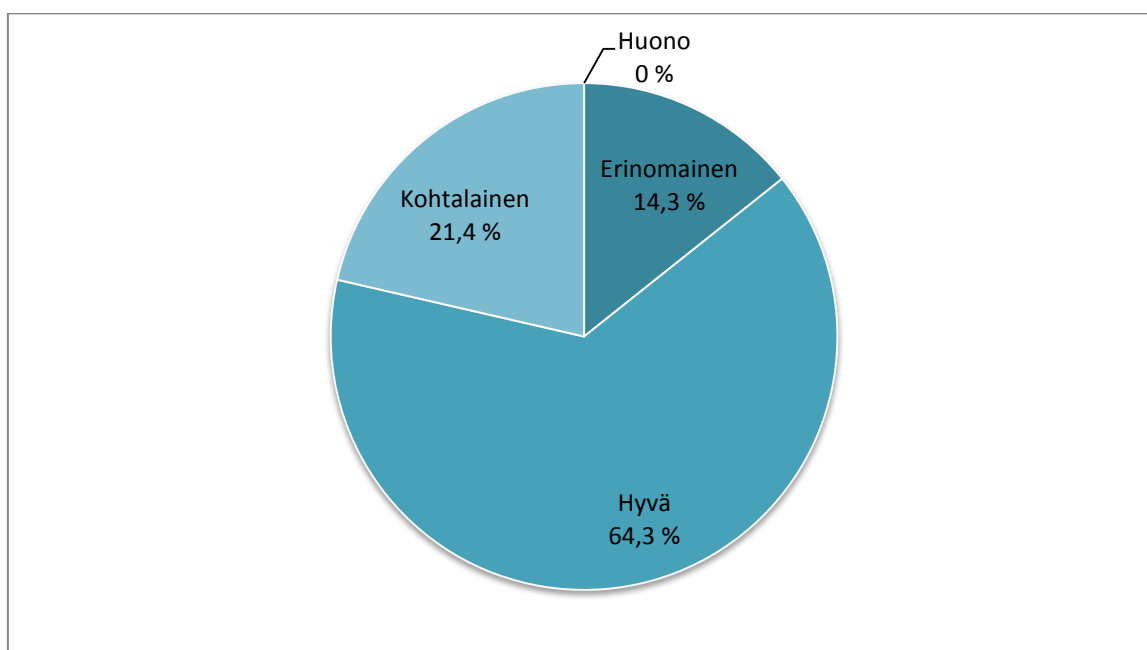
Tosin ei tarkasti tiedetä, millainen koko kohderyhmän ikäjakauma oli, mutta oletettavasti kuitenkin huomattavasti tasaisempi kuin kyselyyn vastanneiden ikäjakauma. Olisikin mielenkiintoista tietää, mistä johtuu, että vanhemmilla työntekijöillä vaikutti olevan parempi motivaatio vastata tutkimukseen.

Työvuosien määrän oli ilmoittanut 27 vastaajaa. Työvuosia vastaajilla oli takanaan keskimäärin 20,5 vuotta ( $s=10,8$ ). Lyhimmillään työkokemusta oli 0,5 vuotta ja pisimmillään 36 vuotta (taulukko 3).

TAULUKKO 3 Vastaajien työvuosien määrä ( $n=27$ ).

Työvuosien määrä	Frekvenssi	Prosentti	Kertymäprosentti
0–10	6	21,4	22,2
11–20	8	28,6	51,9
21–30	9	32,1	85,2
31–36	4	14,3	100,0
Yhteensä	27	96,4	

Vastaajista reilusti yli puolet (64,3 %) piti omaa työssäjaksamisen tasoaan hyvänä (kuvio 3). Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että hänen työssäjaksamisen tasonsa olisi huono. 14,3 % vastaajista piti työssäjaksamisen tasoaan erinomaisena ja 21,4 % kohtalaisena.



KUVIO 3 Vastaajien työssäjaksamisen taso (n=28).

Kuten tutkimustulokset osoittavat, varhaiskasvatuksen työntekijät pitivät työssäjaksamisen tasoaan yleisesti varsin hyvänä, 14 % jopa erinomaisena. Huomionarvoista on, että yksikään vastanneista ei pitänyt työssäjaksamisen tasoaan huonona ja kohtalaisenakin vain noin viidennes.

Vastaajan iän ja työssäjaksamisen tason välillä ei ollut riippuvuutta ( $\rho = .113$ ,  $n=28$ ,  $p = .05$ ), vaikkakin tähän tulokseen kannattaa suhtautua ikäjakauman vinouden takia hieman varauksellisesti. Sen sijaan varhaiskasvattajan työssäjaksamisen tasolla sekä sillä, kuinka usein hän kohtasi työssään tilanteita, joissa joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti, oli yhteyttä keskenään ( $\rho = .464$ ,  $n=27$ ,  $p = .05$ ) (liite 4). Näyttäisikin siltä, että mitä useammin varhaiskasvattaja kohtasi työssään eettisesti kuormittavia tilanteita sitä heikompi hänen työssäjaksamisen tasonsa oli. Tulosten pohjalta arvioituna työpaikoilla olisikin hyvä kiinnittää huomiota siihen, kuinka eettisesti kuormittavia tilanteita voisi vähentää tai kuinka työntekijöitä voisi auttaa kohtaamaan ja käsittelemään niitä.

Vastaajista 16 (57,1 %) toimi lastentarhanopettajana, kahdeksan (28,6 %) lastenhoitajana, kaksi (7,1 %) erityislastentarhanopettajana sekä yksi päiväkodin johtajana ja yksi erityisavustajana (taulukko 4).

TAULUKKO 4 Vastaajien työtehtävät (n=28).

	Frekvenssi	Prosentti	Kertymäprosentti
Lastentarhanopettaja	16	57,1	57,1
Lastenhoitaja	8	28,6	85,7
Erytislastentarhanopettaja	2	7,1	92,8
Erytisavustaja	1	3,6	96,4
Päiväkodin johtaja	1	3,6	100,0
Yhteensä	28	100,0	

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna lastentarhanopettajat olivat suurin vastaajaryhmä. Vaikka lastenhoitajia työskentelee päiväkodeissa määrällisesti enemmän kuin lastentarhanopettajia, oli heitä kuitenkin kyselyyn vastanneista vain kahdeksan.

## 6.2 Eettisen stressin ilmeneminen varhaiskasvatustyössä

Vastaajat kokivat eettisen stressin ilmenevän heidän työssään yleisimmin väsymyksenä ( $x=4,12$ ), turhautumisena ( $x=3,86$ ), uupumisena ( $x=3,75$ ) sekä ärsyyntymisenä ( $x=3,74$ ) (taulukko 5). Erityisen yksimielisiä vastaajat olivat siitä, että eettinen stressi ilmenee väsymyksenä ( $s=0,59$ ). Harvimminkin eettinen stressi ilmeni vastaajien mukaan masentuneisuuden ( $x=2,11$ ), välinpitämättömyyden ( $x=2,26$ ), ahdistuneisuuden ( $x=2,67$ ) tai suuttumuksen ( $x=2,85$ ) kokemuksina.

TAULUKKO 5 Kuinka varhaiskasvattajat kokevat eettisen stressin ilmenevän työssään (n, keskiarvo, keskihajonta sekä minimi ja maksimiarvot).

Väittämä	n	x	s	min	max
Ei millään tavoin	26	1,92	1,02	1	4
Kyynisyytenä	27	2,59	1,15	1	4
Uupumisena	28	3,75	1,11	1	5
Väsymyksenä	26	4,12	0,59	2	5
Ärsyyntymisenä	27	3,74	0,71	2	5
Turhautumisena	28	3,86	0,85	1	5
Ahdistuneisuutena	27	2,67	1,18	1	4
Välinpitämättömyytenä	27	2,26	1,18	1	4
Suuttumuksena	27	2,85	1,13	1	4
Masentuneisuutena	27	2,11	1,05	1	4

Lisäksi yksi vastaaja oli lisännyt kohtaan “Muulla tavoin, miten?” oman kokemuksensa siitä, kuinka eettinen stressi ilmenee hänellä:

*“Yöheräilyinä, n. 2.30 alkaa tekemättömät työt mietityttämään kiireisimpinä aikoina.”*

Tämä havainto on samansuuntainen kuin Niskasen (2005c, 29) tekemät huomiot, joiden mukaan kuormittuneisuus ja hankaliksi koettuihin asioihin liittyvät ajatukset ja mielikuvat häiritsevät usein yöunen laatua.

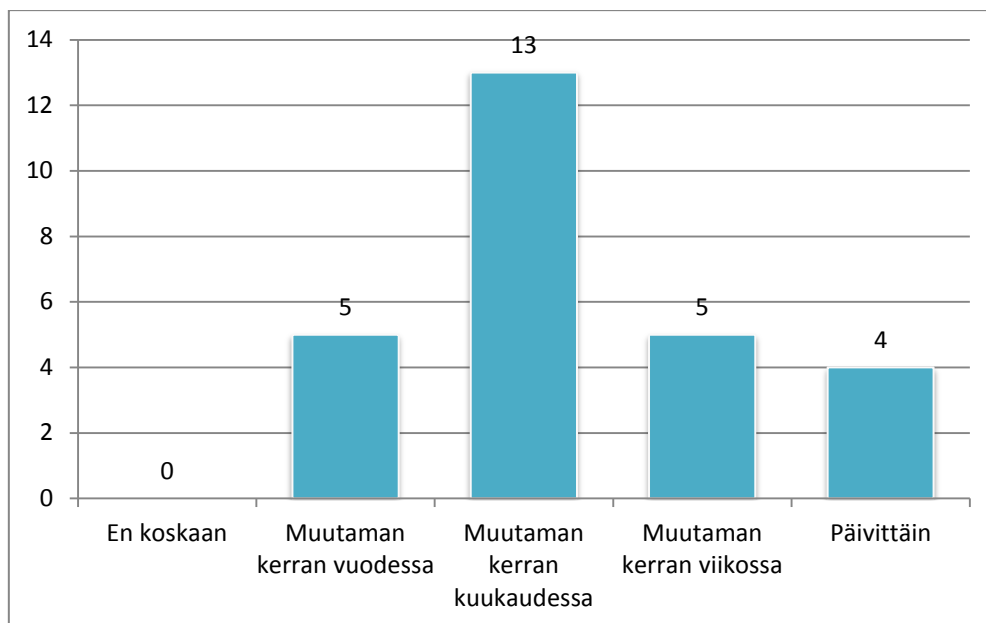
Eettinen stressi näkyi varhaiskasvattajien työssä yleisimmin väsymyksenä, uupumuksena sekä turhautumisen ja ärsyyntymisen tunteina. Tulokset ovat samansuuntaisia kuin Ulrichin (2007, 1708) tutkimuksessa, jonka mukaan sosiaalityöntekijät ja sairaanhoitajat kokivat turhautumista, väsymystä ja voimattomuutta kohdatessaan eettisiä ristiriitatilanteita työssään. Myös joissakin avoimissa vastauksissa oli aistittavissa turhautumista päiväkodin arjen kiireisyyteen ja hektisyyteen.

*“Varhaiskasvatus ei saa olla lasten säilytystä ja kiireisiä siirtymävaiheita, vaan mahdollisuus hyvään elämään tutkimisineen ja ihmettelemisineen!”*

Annetuista väittämistä vaikeimmaksi koettiin ilmeisesti kyynisyys, sillä lähes joka kolmas vastaaja oli valinnut väittämän kohdalla vaihtoehdon en osaa sanoa. Eli joko kyynisyys käsitteenä oli vastaajille vaikea tai sitten sitä ei mielletty omaan työhön ja omaan työskentelyyn liittyväksi tunteeksi tai ominaisuudeksi.

### **6.2.1 Eettisen stressin yleisyys varhaiskasvatustyössä**

Vastaajista 13 (46,4 %) kohtasi työssään muutaman kerran kuukaudessa eettistä stressiä aiheuttavia tilanteita, joissa joutui toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti (kuvio 4). Viisi vastaajista (17,9 %) koki tällaisia tilanteita muutaman kerran vuodessa ja vastaavasti viisi henkilöä (17,9 %) muutaman kerran viikossa. Päivittäin eettistä stressiä aiheuttavia tilanteita kohtasi vastaajista neljä (14,3 %). Yksikään varhaiskasvattajista ei vastannut, ettei olisi koskaan kohdannut työssään tilanteita, joissa joutuu toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti.



KUVIO 4 Kuinka usein vastaajat kohtasivat työssään tilanteita, joissa he joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti (n=27).

Kaikki kyselyyn vastanneet varhaiskasvattajat olivat siis kohdanneet työssään tilanteita, joissa joutuivat toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset ovat hieman korkeampia kuin Hännisen ym. (2012, 125) tulokset, joiden mukaan vajaa puolet lastentarhanopettajista kohtasi työssään B-tyyppin dilemmoja muutaman kerran vuodessa, noin neljäsosa muutaman kerran kuukaudessa, 7 % muutaman kerran viikossa ja 8 % lähes päivittäin. Jopa 13 % lastentarhanopettajista oli vastannut Hännisen ym. (2012, 125) tutkimuksessa, ettei ole koskaan kohdannut B-tyyppin dilemmoja työssään. Samoin lastenhoitajista 13 % ilmoitti, ettei ole joutunut koskaan toimimaan työssään sääntöjen normien tai omien arvojensa vastaisesti. Sen sijaan reilu puolet lastenhoitajista kertoi kohdanneensa tällaisia tilanteita työssään muutaman kerran vuodessa, viidennes muutaman kerran kuukaudessa ja 7 % muutaman kerran viikossa ja samoin 7 % lähes päivittäin. (Kivinen ym. 2012, 145.) Kivinen ym. (2012, 152) tosin arvelivat, että osa vastaajista saattoi jättää B-tyyppin dilemmoja tunnistamatta, jotta välttäisi hankalia tilanteita ja vaikeidenkin ratkaisujen mukanaan tuoman vastuun.

Pyydettyessä varhaiskasvattajia kuvaamaan tilanteita, joissa he olivat joutuneet toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojensa vastaisesti, korostuivat vastauksissa erityisesti tilanteet, joissa tuli esille henkilökunnan riittämätön määrä suhteessa lasten

määrään (resurssipula) sekä lasten yksilöllisen huomioimisen vaikeus ja erityistä tukea tarvitsevien lasten tukemisen vaikeus suuressa lapsiryhmässä.

*“Emme saaneet sijaista lyhyellä varoitusajalla, olin iltapäivän yksin lapsiryhmän kanssa.”*

*“Lapsia ryhmässä paljon, ehdinkö kohdata jokaisen henk.koht. edes kerran päivässä”*

*“Minulla ei ole aikaa ohjata yksilöllisesti/tarpeeksi usein erityistä tukea vaativien lasten erityistarpeita.”*

Toisaalta vastauksissa näkyi myös päiväkotiarjen kiireisyys ja siitä johtuva riittämättömyyden tunne.

*“Lapsen kohtaaminen yksilöllisesti. Ei aikaa riittävästi tukea yksittäistä lasta, kuunnella lasta, edetä lapsen oman rytmin mukaisesti. Ei aikaa havainnointiin, pohdintaan, työn arviointiin → edetään ‘tukka putkella’, ei ole mahdollisuutta kunnioittaa lapsen kasvun ja oppimisen rauhaa.”*

Eettisiä ristiriitoja kohdattiin toisaalta myös tilanteissa, joissa yhteisön säännöt ja omat arvot olivat ristiriidassa keskenään. Toisaalta taas tilanteissa, joissa omat ja vanhempien kasvatukselliset näkemykset erosivat toisistaan. Kasvattajilla kului paljon työaikaa myös erilaisiin paperitöihin ja muihin perustehtävän ulkopuolisiin tehtäviin. Tällöin kasvattaja saattoi kokea, että lasten kanssa oloon ja heidän kanssaan toimimiseen jää liian vähän aikaa.

*“Oheistoiminnot vaarassa ohittaa tärkeimmän → lapsen – kohtaamisen – kiireettömän aikuisen läsnäolon. Riittämättömyys joka päiväistä → pitäisi ehtiä tehdä ‘sitä ja tätä’ → kehitetään ‘sitä ja tätä’ - miettiikö kukaan miksi, minkävuoksi ja minkä kustannuksella. Rauha tehdä perustyötä vakavassa vaarassa.”*

*“Tarkoituksemme on, että aikuinen osallistuu/seuraa lasten leikkiä. Lapset leikkivät – aikuiset tekevät kaikkea muuta – säättävät työvuoroja, näpyttelevät daisy-poissaoloja, täyttävät papereita yms. (Rauha puuttuu!)”*

Nämä saamamme vastaukset ovat varsin yhteneviä esimerkiksi Kurjen (2012, 55) tutkimustulosten kanssa, joiden mukaan lapsiryhmälle ja toiminnan suunnittelulle jää

nykyään yhä vähemmän aikaa resurssipulan, palaverien sekä erilaisten hallinnollisten tehtävien vuoksi. Taulukossa 6 on nähtävissä yleisimpiä eettisiä ristiriitatilanteita, joissa varhaiskasvattajat ovat joutuneet toimimaan vastoin sääntöjä, normeja tai omia arvojaan.

TAULUKKO 6 Yleisimpiä eettisiä ristiriitatilanteita, joita varhaiskasvattajat kohtasivat tämän tutkimuksen mukaan työelämässä.

<b>Eettiset ristiriitatilanteet</b>	<b>Frekvenssi</b>
Suuri lapsiryhmä ja henkilökunnan riittämättömyys	13
Lapsen yksilöllinen huomiointi sekä erityistä tukea tarvitsevien lasten huomiointi ryhmässä	13
Kiire	9
Yhteisön säännöt vs. omat arvot	9
Kasvatukselliset näkemyserot vanhempien kanssa	8
Muut työt vs. perustehtävä	4

Lisäksi vastauslomakkeissa oli yksittäisiä mainintoja muista eettisistä ristiriitatilanteista, joita varhaiskasvattajat olivat työssään kohdanneet. Tällaisia olivat muun muassa kokemukset lastenhoitajien ja lastentarhanopettajien eriarvoisesta kohtelusta työyhteisössä sekä kokemus siitä, että päiväkodin hoitopaikat eivät riitä lähialueen lapsille, vaan vanhemmat joutuvat kuljettamaan lapsensa hoitoon pitkänkin matkan päähän.

### **6.2.2 Eettistä stressiä aiheuttavat tekijät**

Merkittävimpiä eettistä stressiä aiheuttavia tekijöitä tämän tutkimuksen mukaan olivat suuri lapsiryhmä ( $x=4,25$ ), henkilökunnan riittämätön määrä ( $x=4,19$ ), kiireinen



työilmapiiri ( $x=4,00$ ) sekä ylemmän johdon linjaukset ja säädökset ( $x=4,00$ ) (taulukko 7). Lisäksi työn odotukset ja vaatimukset ( $x=3,93$ ), henkilöstöresurssien vähyys ( $x=3,93$ ) sekä riittämättömyyden tunne omassa työssä ( $x=3,89$ ) koettiin jonkin verran eettistä stressiä aiheuttaviksi asioiksi. Näistä edellä mainituista tekijöistä yksimielisimpiä vastaajat oli työn odotuksien ja vaatimusten ( $s=0,90$ ) sekä ylemmän johdon linjausten ja säädösten ( $s=0,96$ ) suhteen.

TAULUKKO 7 Eettisiä ristiriitatilanteita aiheuttavia tekijöitä (n, keskiarvo, keskihajonta sekä minimi ja maksimiarvot).

Väittämä	n	x	s	min	max
Suuri lapsiryhmä	28	4,25	1,14	1	5
Henkilökunnan riittämätön määrä	27	4,19	1,14	1	5
Kiireinen työilmapiiri	27	4,00	1,00	2	5
Työn odotukset ja vaatimukset	28	3,93	0,90	2	5
Kasvatukselliset näkemyserot vanhempien kanssa	27	2,60	1,01	1	5
Vanhempien vaikeus ottaa vastaan lastaan koskevaa tietoa	27	2,41	0,84	1	4
Erilaiset arvot vanhempien kanssa	27	2,44	0,85	1	4
Lapsen hoitoajat	27	2,22	0,89	1	4
Lasten keskinäiset riitatilanteet	27	2,44	1,19	1	4
Lapsen edun ajaminen	26	2,88	1,14	1	5
Työyhteisön säännöt, toimintaperiaatteet (vs. omat arvot)	27	2,85	1,03	1	5
Yhteistyö tiimissä	26	2,62	1,10	1	4
Monikulttuurisuuden haasteet	27	1,96	0,81	1	4
Taloudelliset resurssit	26	2,88	1,24	1	5
Ylemmän johdon linjaukset ja säädökset	27	4,00	0,96	2	5
Varhaiskasvatustyön vähäinen arvostus	27	2,89	1,15	1	5
Henkilöstöresurssien vähäisyys	27	3,93	1,07	1	5
Riittämättömyyden tunne	27	3,89	1,01	1	5
Haastavien lasten kohtaaminen työssä	28	3,04	1,20	1	5
Vanhempien kiire	27	2,52	0,94	1	4

Avoimessa kohdassa osa vastaajista oli vastannut pitkästikin kysymykseen eettistä stressiä aiheuttavista tekijöistä. Vastauksissa kaivattiin muun muassa koulutusta sekä pohdittiin johtajuuden merkitystä:

*“Ehkä henkilökunnan koulutus → erityisosaaminen tai sen puute... Aina ei ole määräävin tekijä henkilökunnan määrä, vaan tärkeää on, että jokainen työntekijä sitoutuu työhönsä ja ‘tietää paikkansa’.”*

*“Johtamisen siirtyminen yhä kauemmaksi ruohonjuuritasolta + vähäinen kommunikointi tasojen välillä → tunne vieraantumisesta.”*

Toisaalta vastauksissa oli pohdittu laajastikin varhaiskasvatustyön muutoksia viime vuosikymmenien aikana ja niiden merkitystä varhaiskasvatustyöhön.

*“... Yhteenvedonomaaisesti ajattelen, että vuosikymmenten myötä työhön kohdistuva vaatimustaso on noussut niin määrällisesti kuin laadullisestikin - laadullinen tavoitteisto on tarkentunut/‘tihentynyt’ hyvinkin yksityiskohtaiseksi, että periaatteessa ei kyllä pitäisi olla epätietoisuutta siitä, miten työt pitäisi tehdä, että ne tulevat hyvin tehdyksi, mutta me olemme ihmisiä, eikä ihminen ole täydellinen, ... ”*

Henkilöstöresurssien vähyys, lapsiryhmien koon kasvaminen ja lapsen yksilöllinen huomioiminen mainittiin myös monissa avointen kysymysten vastauksissa.

*“Työpäivän aikana en ehdi kohdata/jutella jokaisen ryhmäni lapsen kanssa.”*

*“Lapsi kaipaa syliä, aikuisen läheisyyttä. Kiireen vuoksi sitä ei voi tarpeeksi antaa.”*

*“Jokin asia, joka on sovittu lasten kanssa tehtäväksi, ei onnistukaan, koska henkilökuntaa puuttuu.”*

Myös Kälvemark ym. (2004, 1078) toteavat resurssien puutteen olevan merkittävä eettistä stressiä aiheuttava tekijä terveydenhoitohenkilöstön parissa, kun henkilöstö kokee, että potilaille ja heidän kohtaamiselleen ei jää riittävästi aikaa. Tässä tutkimuksessa havaittiin, että myös varhaiskasvattajat kokevat, että nykyisellään lapsille sekä heidän kohtaamiselleen ja yksilölliselle huomioimiselleen jää liian vähän aikaa. Tämä taas aiheuttaa eettistä stressiä varhaiskasvatuksen työntekijöille.

### 6.2.3 Eettistä stressiä vähentävät tekijät

Eettistä stressiä vähentävien tekijöiden osalta keskiarvot olivat korkeita ( $x = 3,81-4,89$ ) eli vastaajat olivat keskenään samaa mieltä kaikkien väittämien suhteen (taulukko 8). Vastauksien keskihajonta oli melko pieni ( $s = 0,31-1,00$ ), joten vastaajat olivat myös suhteellisen yksimielisiä eettistä stressiä vähentävistä tekijöistä. Hyvä työilmapiiri ( $x = 4,89$ ), työtovereiden tuki ( $x = 4,89$ ), toimiva johtajuus ( $x = 4,82$ ), huumori ( $x = 4,75$ ) sekä keskustelevuus ja avoimuus työyhteisössä ( $x = 4,71$ ) olivat vastaajien mukaan tärkeimpiä eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä.

TAULUKKO 8 Väittämät, jotka kuvaavat eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä (n, keskiarvo, keskihajonta sekä minimi ja maksimiarvot).

Väittämä	n	x	s	min	max
1. Selkeä toimintaohjeistus eettiseen päätöksentekoon	27	4,00	0,62	3	5
2. Keskustelevuus ja avoimuus työyhteisössä	28	4,71	0,53	3	5
3. Henkilöstömäärän riittävyys	27	4,48	0,70	2	5
4. Taloudelliset resurssit	26	3,81	1,02	2	5
5. Vuorovaikutuksen laatu	27	4,63	0,69	2	5
6. Työyhteisön sisäinen koulutus	26	3,96	0,53	3	5
7. Työnohjaus	26	3,88	0,91	1	5
8. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen	28	4,64	0,49	4	5
9. Hyvä työilmapiiri	28	4,89	0,31	4	5
10. Huumori	28	4,75	0,52	3	5
11. Toimiva johtajuus	28	4,82	0,39	4	5
12. Työtovereiden tuki	27	4,89	0,32	4	5
13. Lapset ja heiltä saatu palaute	28	4,61	0,50	4	5
14. Pieni lapsiryhmä	28	4,25	0,97	1	5
15. Työn kiireettömyys	27	4,37	1,01	1	5

16. Sopiva työn vaativuuden taso	27	4,48	0,51	4	5
17. Toimiva kasvatuskumppanuus	27	4,59	0,57	3	5
18. Työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu esim. lomien jaossa	28	4,68	0,57	3	5
19. Varhaiskasvatustyön arvostus	28	4,32	0,77	2	5

Lisäksi avoimissa vastauksissa tuli ilmi hyvän ilmapiirin merkitys eettistä stressiä vähentävänä tekijänä.

*“Halu vaalia hyvää ilmapiiriä – se ei ole itsestänselvyys – sen eteen on tehtävä työtä, on oltava tahtoa! Hyvä käytös, toisen kaunis, kohtelias kohtelu, tilanteiden ‘lukutaito’, sovitteleva puhetapa, ystävällisyys yms. lienevät hyvän ilmapiirin ravintoa.”*

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työyhteisön hyvä yhteishenki on merkittävä eettistä stressiä vähentävä tekijä. Tämä tuli esiin myös Ulrichin ym. (2007, 1715) tutkimuksessa, jossa todetaan, että hyvällä eettisellä työilmapiirillä on ratkaiseva merkitys työssäviihtymisen ja alalla pysymisen kannalta. Myös Koivunen (2009, 132), Neitola (2010, 156) sekä Oulasmaa ja Riihonen (2013, 79) korostavat johtajuuden ja toimivan työyhteisön merkitystä työssäjaksamisessa.

### 6.3 Eettisen stressin merkitys työssäjaksamisessa

Vastaajat kokivat, että he pystyivät toteuttamaan hyvin itseään työssään ( $x=4,07$ ) (taulukko 9). Samoin he olivat jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa heille mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan ( $x=4,00$ ). Varhaiskasvattajat myös kokivat, ettei heillä ole juurikaan ristiriitoja työyhteisön ja omien arvojen välillä ( $x=2,12$ ). Tosin tämän väittämän suhteen vastaajien mielipiteet erosivat jonkin verran toisistaan ( $s=1,07$ ). Mielipiteet vaihtelivat melko suuresti ( $s=1,17$ ) myös sen suhteen, onko eri ammattiryhmien välillä jännitteitä ja epäselvyyttä työnjaosta.

TAULUKKO 9 Eettisen stressin merkitys työssäjaksamiseen, kuinka vastaaja kokee eettisen stressin ilmenevän hänen työssään (n, keskiarvo, keskihajonta sekä minimi ja maksimiarvot).

Väittämä	n	ka	s	min	max
Pystyn vastaamaan työni vaatimuksiin.	28	3,64	0,99	1	5
Pystyn toteuttamaan itseäni työssäni.	28	4,07	0,66	2	5
Työyhteisön ja omien arvojeni välillä on ristiriita.	26	2,12	1,07	1	5
Työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistani.	28	4,00	0,82	2	5
Pystyn huomioimaan lapset yksilöllisesti myös suuressa lapsiryhmässä.	28	2,46	1,10	1	5
Eri ammattiryhmien välillä on jännitteitä ja epäselvyyttä työnjaosta.	27	2,70	1,17	1	5

Avoimissa vastauksissa tuotiin esille sekä varhaiskasvatustyön hyviä puolia, jotka auttoivat jaksamaan työssä, että myös työn haasteita.

*“Ammatti on monipuolinen, itseään voi kehittää kaiken aikaa.”*

*“Työ on opettanut ‘priorisoimaan’ ja sietämään keskeneräisyyttä (kyllähän ne tekemättömät työt meinaa aina aika ajoin muistua mieleen).”*

Tutkimustulosten perusteella varhaiskasvattajat kokivat, että he pystyvät toteuttamaan itseään työssään ja että työ tarjoaa heille mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan. Voidaankin ajatella, että nämä tekijät lisäävät työntekijän hallinnan tunnetta oman työnsä suhteen ja täten vähentävät osaltaan eettisen stressin kuormittavuutta ja vahvistavat työssäjaksamista. Tältä osin tutkimustulokset ovat samansuuntaiset Ulrichin ym. (2007, 1717) tutkimuksen kanssa, jossa he havaitsivat työntekijöiden

työssäjaksamista edistävän muun muassa heidän mahdollisuutensa itsenäiseen työskentelyyn ja päätöksentekoon.

Kälvemarkin ym. (2004, 1083) mukaan eettistä stressiä voi vähentää, ja tätä kautta parantaa työntekijöiden työssäjaksamista, kouluttamalla henkilökuntaa ja tarjoamalla heille säännöllistä, suunnitelmallista keskusteluapua eettisiin ongelmiin liittyen (vrt. myös Juujärvi ym. 2007, 28–29). Tämä seikka tuli ilmi myös tässä tutkimuksessa:

*“Mielestäni eettisestä stressistä tarvittaisiin koulutusta/keskustelua. Sitä ei mielestäni ymmärretä kovin hyvin työpaikoilla ja kuitenkin sillä on vaikutusta työhyvinvointiin. Asiasta pitäisi voida keskustella avoimesti työpaikalla ja miettiä ratkaisuja eettisen stressin vähentämiseksi. Tuntuu kuitenkin, että tällaiseen keskusteluun suhtaudutaan torjuvasti.”*

Tässä osiossa olevista väittämistä erityisesti kolme jakoi selkeästi mielipiteitä. Mielipiteet vaihtelivat varsin suuresti ensinnäkin sen suhteen, onko eri ammattiryhmien välillä jännitteitä ja epäselvyyttä työnjaossa. Tässä toki voi olla kyse siitäkin, että asian suhteen on eroja eri päiväkotien välillä. Sillä aivan kuten myös Kurki (2012, 54–55) on todennut, niin joissakin päiväkodeissa työnjaossa on epäselvyyksiä, mikä taas voi aiheuttaa työntekijöissä turhautuneisuutta.

Toisekseen vastauksissa oli hajontaa sen suhteen, onko työyhteisön ja vastaajan omien arvojen välillä ristiriitaa. Vaikkakin vastaajat olivat keskimäärin sitä mieltä, ettei työyhteisön ja omien arvojen välillä ole ristiriitaa, oli vastausten suhteen hajontaa. Tämä kertoo siitä, että jokainen työntekijä on yksilö ja työyhteisöissä on erilaisen temperamentin ja arvomaailman omaavia työntekijöitä. Mikäli organisaation ja työntekijöiden arvomaailmat kohtaavat, vaikuttaa se Maunon ja Ruokolaisen (2005, 156) mukaan myönteisesti myös työhyvinvointiin. Mutta kuten Niskanen (2005c, 28) toteaa, kaikissa työyhteisöissä syntyy helposti erilaisia konflikteja. Hänen mukaansa olisikin tärkeää käydä konfliktit huolella läpi rakentavassa hengessä ja etsiä niihin yhdessä ratkaisua. Tässä kohtaa esimiehen vastuu hyvän työilmapiirin ylläpitämisestä korostuu.

Kolmas vastaajien mielipiteitä jakanut (s=1,10) väittämänä koski lasten yksilöllistä huomioimista suuressa lapsiryhmässä. Toisaalta yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, etteivät he pysty huomioimaan lapsia yksilöllisesti suuressa lapsiryhmässä. Toisaalta taas neljäsosa vastaajista koki pystyvänsä huomioimaan lapset yksilöllisesti

suuressakin ryhmässä. Vaikuttaakin siltä, että tilanne eri lapsiryhmissä vaihtelee. Se, kuinka paljon aikaa ryhmässä riittää yksittäiselle lapselle riippuu varmasti myös siitä, kuinka haastava ryhmä kokonaisuudessaan on. Toisaalta myös työntekijöiden välillä on varmasti eroa siinä, kuinka he onnistuvat organisoimaan työnsä ja kuinka paljon heillä on perustehtävän ulkopuolisia tehtäviä (kuten erilaisia työpaikan vastuutehtäviä) työssään. Kuitenkin se, että varhaiskasvattaja ei pysty huomioimaan ryhmän lapsia yksilöllisesti, aiheuttaa työntekijälle eettistä stressiä. Tämä tuli ilmi myös monissa avoimissa vastauksissa – varhaiskasvattajat kärsivät siitä, ettei heillä ollut antaa lapsille tarpeeksi aikaa ja yksilöllistä huomiointia.

*“...Lapset ovat itkuisia ja levottomia, koska joutuvat kilpailemaan aikuisten sylistä ja huomiosta. Työntekijöillä on kurja olo, kun ymmärtävät ja kunnioittavat lapsen perustarpeita, mutta eivät pysty tarjoamaan riittävästi syliä ja huomiota reaaliajassa.”*

Tarkasteltaessa tutkimustuloksia eettisen stressin merkityksestä työssäjaksamiseen, on kuitenkin hyvä huomioida aiemmin esille tuotu reliaabeliuden heikkous mittarin tämän osion suhteen.

## **7 POHDINTA**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä ja kuinka yleistä se on. Lisäksi selvitettiin, mitkä tekijät aiheuttavat eettistä stressiä ja mitkä puolestaan vähentävät sitä. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös, mikä merkitys eettisellä stressillä on työssäjaksamisen kannalta. Tässä luvussa kootaan keskeisimmät tutkimustulokset, arvioidaan käytettyä tutkimusmenetelmää sekä pohditaan lopuksi mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

### **7.1 Eettinen stressi varhaiskasvatustyössä**

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että eettisen stressin kokeminen oli hyvin yleistä varhaiskasvattajien keskuudessa ja kaikki kyselyyn vastanneet olivat kohdanneet työssään eettisiä ristiriitatilanteita. Eettinen stressi ilmeni työntekijöillä tyypillisimmin väsymyksenä, uupumuksena, ärtymyksenä ja turhautumisena. Kaikesta huolimatta varhaiskasvattajat kokivat työssäjaksamisen tasonsa olevan pääosin hyvä, vaikkakin eettisten ristiriitatilanteiden kohtaaminen ja eettisen stressin kokeminen heikensi työssäjaksamista.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että eettistä stressiä aiheuttavat tekijät liittyivät kiireeseen, suuriin lapsiryhmiin, henkilökunnan riittämättömään määrään sekä



ylemmän johdon linjauksiin. Näin ollen eettistä stressiä voitaisiin vähentää kiinnittämällä huomiota lapsiryhmien kokoon, aikuisten ja lasten suhdelukuun sekä riittävään sijaisten palkkaukseen. Nykyisessä varhaiskasvatuslaissa ei ole määritelty ryhmäkokoja, vaan siinä säädellään ainoastaan aikuisten ja lasten suhdelukua. Tämä mahdollistaa sen, että lapsiryhmäkokoja voidaan nykyisellään kasvattaa, kunhan myös aikuisten määrää lisätään samassa suhteessa. Suurissa lapsiryhmissä on kuitenkin enemmän esimerkiksi melua, mikä kuormittaa sekä työntekijöitä että lapsia ja vaikuttaa näin osaltaan työhyvinvointiin. Suurissa ryhmissä myös ihmissuhdekontaktien määrä kasvaa, mikä lisää varhaiskasvattajien osalta työn haastavuutta sekä lisää erilaisten konfliktien määrää.

Tulosten kautta ilmeni, että päiväkodin johtajilla on suuri merkitys työyhteisön toimivuuteen ja sitä kautta työyhteisön hyvinvointiin. Eettiset ristiriidat ja niistä aiheutuva eettinen stressi olisikin hyvä tiedostaa myös johtotasolla ja pyrkiä vähentämään eettistä stressiä aiheuttavia tekijöitä. Tulosten perusteella myös työntekijöiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu on tärkeää. Kaiken kaikkiaan eettisen stressin tunnistaminen ilmiönä olisi keskeistä, jotta työyhteisössä osattaisiin kiinnittää huomiota ongelmakohtiin sekä eettiseen ohjeistukseen (vrt. Juujärvi ym. 2007, 54.) Tätä kautta avautuu mahdollisuus keskustella työyhteisössä haastavista ja vaikeista tilanteista sekä pohtia yhdessä ratkaisuja niihin.

Tulosten pohjalta myös työnohjaus ja koulutus tukevat työhyvinvointia ja tuovat eettisen stressin käsitteen varhaiskasvatuksen ammattilaisten tietoisuuteen. Ryhmätyönohjauksessa saadaan myös sosiaalista tukea, joka on merkittävä vahvistava tekijä työssäjaksamisessa. Mikäli työntekijä pystyy vaikuttamaan hyvin työhönsä sekä kehittämään omaa osaamistaan työssään, vahvistaa se hänen työssäjaksamistaan. Tämä puolestaan vähentää eettisen stressin kokemista.

## **7.2 Menetelmän arviointi**

Tämän tutkimuksen osalta mittari oli varsin onnistunut, sillä sen avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Mittarin onnistumisen kannalta oleellista oli, että tutkimusongelmat oli määritelty täsmällisesti, aiempaan teoriaan oli perehdytty

huolellisesti ja operationalisointi oli tehty huolella. Mittarin vahvuutta pyrittiin täten lisäämään kyselylomakkeen huolellisella suunnittelulla, esitestauksella sekä muokkaamalla mittaria vielä esitestauksesta saadun palautteen perusteella. Myös eettisen stressin käsitteen määrittely kyselylomakkeessa saattoi helpottaa kyselyyn vastaamista, kun vastaajan ei tarvinnut kokea epävarmuutta sen suhteen, ymmärtääkö hän käsitteen oikein vai ei. Ainoastaan eettisen stressin merkitystä työssäjaksamisessa tutkittaessa mittarin luotettavuus oli heikohko, joten tämä mittarin osio vaatisikin vielä kehittämistä.

Kyselylomaketutkimuksen heikkoutena voidaan pitää sitä, että vastaajille ei voi esittää tarkentavia kysymyksiä ja saatu tieto voi olla pinnallista. Haastatteluilla voitaisiin täydentää kyselylomaketutkimusta ja näin ilmiöön ja sen kuvaamiseen saataisiin lisää syvyyttä. Toisaalta tässä tutkimuksessa avoimet kysymykset tuottivat arvokasta lisätietoa määrällisen tiedon täydentämiseksi ja lisäksi niiden välityksellä saatiin vastaajien omia näkemyksiä paremmin esille. Kyselylomaketutkimus myös mahdollistaa työntekijöiden anonyymien vastaamisen tutkimukseen.

Tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia Suomen varhaiskasvattajia, siihen otos oli liian pieni sekä liian rajalliselta alueelta kerätty. Tuloksia voi kuitenkin pitää viitteellisinä ja suuntaa antavina. Tutkimuksessa saatiin arvokasta lisätietoa eettisen stressin ilmenemisestä varhaiskasvatuksen kontekstissa ja saatua tietoa voidaan hyödyntää käytännön työelämään. Tutkimustietoa käytäntöön soveltamalla voidaan vähentää työntekijöiden kokeman eettisen stressin määrää ja vahvistaa heidän työssäjaksamistaan.

### **7.3 Jatkotutkimusehdotuksia**

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia laajemmalla aineistolla, onko lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien välillä eroja siinä, kuinka he kokevat eettisen stressin ja sen vaikutukset työssään. Samoin olisi kiinnostavaa tietää, aiheuttaako heille eettistä stressiä samat tekijät vai eroavatko tekijät erilaisten tehtävänkuvien vuoksi.

Kiintoisa tutkimusaihe olisi myös, kuinka yleistä eettinen stressi on päiväkodin johtajien keskuudessa ja kuinka he sen kokevat. Päiväkodin johtajiin voidaan olettaa

kohdistuvan paineita toisaalta ylemmiltä hallinnollisilta tasoilta tulevien ohjeistusten ja vaatimusten kautta ja toisaalta työntekijöiden puolelta tulevien toiveiden ja odotusten kautta. Samoin olisi mielenkiintoista tutkia, millaista eettistä stressiä varhaiskasvatuksen ylempi hallinto henkilöstö (esimerkiksi kunnallisella tasolla) kokee tehdessään isoja ratkaisuja ja linjauksia taloudellisten raamien puitteissa.

Kvantitatiivista tutkimusta voisi täydentää myös esimerkiksi haastattelututkimuksella, jossa selvitettäisiin tarkemmin varhaiskasvatuksen ammattilaisten omia käsityksiä eettisestä stressistä sekä sen vaikutuksista työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Haastattelututkimuksen avulla voisi myös selvittää, millaiset eettiset tekijät kuormittavat eniten varhaiskasvatusalalla ja millaisia seurauksia niillä on. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, kuormittaako omien arvojen vastaisesti toimiminen työntekijöitä enemmän kuin sääntöjen ja normien vastaisesti toimiminen.

Viime vuosina on julkisuudessa ollut paljon keskustelua myös siitä, että lastentarhanopettajia siirtyy paljon pois alalta muihin työtehtäviin. Olisikin tärkeä selvittää, onko esimerkiksi eettisellä stressillä merkitystä siihen, että lastentarhanopettajat siirtyvät muihin tehtäviin.

*”Kaikkien ihmismielien sääntönä on oltava, että valitaan hyvä ja vältetään paha. Sen takia moraalifilosofit ovat antaneet viisaudelle kolminkertaisen silmän: muistin, jolla se tarkastelee mennyttä, ymmärryksen, jolla se tarkastelee nykyhetkeä ja huolenpidon, jolla se tarkastelee tulevaa.”*

*(Wexonius 1642 teoksessa DePrudentia)*

## LÄHTEET

- Borrmann, S. 2010. Ethical Dilemmas in Practice. Teoksessa M. Grey & S. A. Webb. Ethics and Value Perspectives in social Work. New York: Palgrave Macmillan. 51–59.
- Feldt, T., Mäkikangas, A. & Kokko, K. 2005. Työhyvinvoinnin yksilöllisyys. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Hyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 75–118.
- Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. 2012. Mitä eettisellä kuormittuneisuudella tarkoitetaan? Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. 1–6.
- Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. 2012. Yhteenveto tutkittujen ammattiryhmien eettisestä kuormittuneisuudesta ja eettisistä dilemmoista. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. 156–162.
- Grönroos, M., Hirvonen, A. & Feldt, T. (toim.) 2012. Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkinen, E. 1998. Subjektiviisin oikeus – päivähoitopalvelut paineiden alla. KuntaSuomi 2004 -tutkimuksia nro 11. Acta nro 94. Helsinki: Suomen kuntaliitto.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. 2002. Viitattu 9.2.2014. [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva\\_Tieteellinen\\_FIN.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf)
- Hänninen, J., Lehto, J., Pihlajasaari, P., Grönroos, M. & Hirvonen, A. 2012. Lastentarhanopettajien eettinen kuormittuneisuus ja eettiset dilemmat. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. 120–138.
- Jalonen, S., Säyrylä, S., Tollola, J. & Vääräsmäki, J. 2012. Eettinen stressi osana työssäjaksamista varhaiskasvatuksessa. Tutkimuskokeilu. Julkaisematon lähde.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Karhunen, V., Rasi, I., Lepola, E., Muhli, A., Kanninen, A. 2011. IBM SPSS Statistics. Perusteet. Päivitetty versiolle 18 (PASW Statistics). Oulu: Oulun yliopisto, tietohallinto.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina. Hyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Hyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 38–55.
- Kivinen, N., Tarpila, R., Pihlajasaari, P., Grönroos, M. & Hirvonen, A. 2012. Lastenhoitajien eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt. Teoksessa M. Grönroos, A. Hirvonen & T. Feldt (toim.) Eettinen kuormittuneisuus ja eettisten dilemموjen sisällöt kaupunkiorganisaation eri ammattiryhmillä. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. 139–155.
- Klemelä, R. 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla. Yhteinen etu. Suomen mielenterveysseura. Viitattu 19.4.2014. [http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen\\_hyvinvointi\\_tyopaikalla.pdf](http://www.mielenterveysseura.fi/files/66/Henkinen_hyvinvointi_tyopaikalla.pdf)
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kurki, A.-L. 2012. Opetusta, kasvatusta ja hoivaa. Teoksessa J. Mäkitalo & E. Paso (toim.) Muutostyössä. Työterveysyhteistyötä muuttuvissa töissä. Helsinki: Verve, Työterveyslaitos, 50–57.
- Kälvemark, S., Höglund, A. T., Hansson, M. G., Westerholm, P. & Arnetz, B. 2004. Living with conflicts-ethical dilemmas and moral distress in the health care system. *Social Science & Medicine* 58, 1075–1084.
- Laru, S., Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Perhe osana varhaiskasvatusta. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 47–63.
- Lastentarhanopettajaliitto. 2005. Lastentarhanopettajan ammattietiikka. Viitattu 23.1.2014. <http://www.lastentarha.fi/pls/portal/docs/PAGE/LTOL/01LTOL/00LTOL/06AMMATILLISETASIAT/AMMATTIETIIKKA/ETIIKKA.PDF>
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Hyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 142–165.
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. Kinnunen, T. Feldt & S. Mauno (toim.) Työ leipälajina. Hyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus. 56–74.
- Neitola, M. 2010. Mikä pitää varhaiserityisopettajan alalla – varhaiskasvatuksen laatutekijät ja työhyvinvointi. Teoksessa L. Turja & E. Fonsén (toim.) Suuntana laadukas varhaiskasvatus – professori Eeva Hujalan matkassa. Tampere: Suomen Varhaiskasvatus ry. 153–174.
- Niskanen, M. 2005a. Johdanto. Teoksessa M. Niskanen, K. Murto & J. Haapamäki (toim.) Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus. 9–11.

- Niskanen, M. 2005b. Henkisen työsuojelun osa-alueet. Teoksessa M. Niskanen, K. Murto & J. Haapamäki (toim.) Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus. 13–17.
- Niskanen, M. 2005c. Työkyky. Teoksessa M. Niskanen, K. Murto & J. Haapamäki (toim.) Menestys ja jaksaminen. Miten toteuttaa henkistä työsuojelua. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus. 20–37.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Oulasmaa, M. & Saloheimo, A. 2013. Työilmapiirin merkitys kasvattajien arjessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 79–87.
- Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto.
- Riihonen, R. 2013. Toivomuksena työhyvinvointi. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 89–91.
- Riihonen, R. & Tuukkanen, K. 2013. Selviytymistä vai varhaiskasvatusta - mitä on resurssipula päiväkodissa? Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 64–78.
- Rotkirch, A. 2013. Vastaajat ja taustat. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 8–17.
- Sapsford, R. 2007. Survey Research. 2. painos. E-kirja. London: Sage.
- Tuukkanen, K. 2013. Ilon kokemukset varhaiskasvatuksessa. Teoksessa M. Oulasmaa & R. Riihonen (toim.) Ammattikasvattajan kielletyt tunteet. Helsinki: Väestöliitto. 19–20.
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. 2010. Työturvallisuuskeskus.
- Ulrich, C., O'Donnell, P., Taylor, C., Farrar, A., Danis, M. & Grady, C. 2007. Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Science & Medicine* 65, 1708–1719.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Opas 56.
- Veal, A. J. 1997. Research Methods for Leisure and Tourism. A Practical Guide. 2. painos. London: Pitman: in Association with Institute of Leisure and Amenity Management.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

# LIITTEET

## LIITE1

### Taustatiedot

1. Ikä \_\_\_\_\_ 2. Koulutus \_\_\_\_\_  
 3. Työtehtävä \_\_\_\_\_ 4. Työvuosien määrä \_\_\_\_\_

Eettisellä stressillä tarkoitetaan sitä eettistä ristiriitaa, mikä henkilölle syntyy, mikäli hän joutuu toimimaan vastoin omia arvojaan tai ei pysty tekemään työtään niin kuin haluaisi ja kokee oikeaksi.

### 1. Koen, että työssäni eettinen stressi ilmenee...

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Ei millään tavoin	1	2	3	4	5
2. Kyynisyytenä	1	2	3	4	5
3. Uupumisena	1	2	3	4	5
4. Väsymyksenä	1	2	3	4	5
5. Ärsyyntymisenä	1	2	3	4	5
6. Turhautumisena	1	2	3	4	5
7. Ahdistuneisuutena	1	2	3	4	5
8. Välinpitämättömyytenä	1	2	3	4	5
9. Suuttumuksena	1	2	3	4	5
10. Masentuneisuutena	1	2	3	4	5
11. Muulla tavoin, miten? _____	1	2	3	4	5

## 2. Kokemiini eettisiin ristiriitatilanteisiin liittyviä tekijöitä ovat...

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Suuri lapsiryhmä	1	2	3	4	5
2. Henkilökunnan riittämätön määrä	1	2	3	4	5
3. Kiireinen työilmapiiri	1	2	3	4	5
4. Työn odotukset ja vaatimukset	1	2	3	4	5
5. Kasvatukselliset näkemuserot vanhempien kanssa	1	2	3	4	5
6. Vanhempien vaikeus ottaa vastaan lastaan koskevaa tietoa	1	2	3	4	5
7. Erilaiset arvot vanhempien kanssa	1	2	3	4	5
8. Lapsen hoitoajat	1	2	3	4	5
9. Lasten keskinäiset riitatilanteet	1	2	3	4	5
10. Lapsen edun ajaminen	1	2	3	4	5
11. Työyhteisön säännöt, toimintaperiaatteet (vs. omat arvot)	1	2	3	4	5
12. Yhteistyö tiimissä	1	2	3	4	5
13. Monikulttuurisuuden haasteet	1	2	3	4	5
14. Taloudelliset resurssit	1	2	3	4	5



15. Ylemmän johdon linjaukset ja säädökset	1	2	3	4	5
16. Varhaiskasvatustyön vähäinen arvostus	1	2	3	4	5
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
17. Henkilöstöressiivien vähäisyys	1	2	3	4	5
18. Riittämättömyyden tunne	1	2	3	4	5
19. Haastavien lasten kohtaaminen työssä	1	2	3	4	5
20. Vanhempien kiire	1	2	3	4	5
21. Muu, mikä	1	2	3	4	5

---

### 3. Eettisen stressin yleisyys varhaiskasvatustyössä

	En koskaan	Muutaman kerran vuodessa	Muutaman kerran kuukaudessa	Muutaman kerran viikossa	Päivittäin
a) Kuinka usein kohtaat työssäsi tilanteita, joissa joudut toimimaan sääntöjen,	1	2	3	4	5

normien tai  
omien arvojesi  
vastaisesti?

**b) Kuvaa lyhyesti kaksi tilannetta, joissa olet joutunut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojesi vastaisesti? Voit tarvittaessa jatkaa kyselyn viimeiselle tyhjälle sivulle.**

**4. Millainen on oma työssäjaksamisen tasosi tällä hetkellä?**

Erinomainen  Hyvä  Kohtalainen  Huono

**5. Eettisen stressin merkitys työssäjaksamiseen. Koen, että...**

	Täysi n eri mieltä	Jokseenki n eri mieltä	En osaa sano a	Jokseenki n samaa mieltä	Täysin sama a mieltä
1. Pystyn vastaamaan työni vaatimuksiin.	1	2	3	4	5
2. Pystyn toteuttamaan itseäni työssäni.	1	2	3	4	5
3. Työyhteisön ja omien arvojeni välillä on ristiriita.	1	2	3	4	5
4. Työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistani.	1	2	3	4	5
5. Pystyn huomioimaan lapset yksilöllisesti myös suuressa lapsiryhmässä.	1	2	3	4	5
6. Eri ammattiryhmien välillä on jännitteitä ja epäselvyyttä työnjaosta.	1	2	3	4	5
7. Muu, mikä? _____	1	2	3	4	5

—  
 8. Muu, 1 2 3 4 5  
 mikä? \_\_\_\_\_

—  
 9. Muu, 1 2 3 4 5  
 mikä? \_\_\_\_\_

—

#### 6. Mielestäni kokemaani eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä ovat...

	Täysi n eri mieltä	Jokseenki n eri mieltä	En osaa sano a	Jokseenki n samaa mieltä	Täysi n sama a mieltä
1. Selkeä toimintaohjeistus eettiseen päätöksentekoon	1	2	3	4	5
2. Keskusteleavuus ja avoimuus työyhteisössä	1	2	3	4	5
3. Henkilöstömäärän riittävyys	1	2	3	4	5
4. Taloudelliset resurssit	1	2	3	4	5

5. Vuorovaikutuksen laatu	1	2	3	4	5
6. Työyhteisön sisäinen koulutus	1	2	3	4	5
7. Työnohjaus	1	2	3	4	5
8. Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen	1	2	3	4	5
9. Hyvä työilmapiiri	1	2	3	4	5
10. Huumori	1	2	3	4	5
11. Toimiva johtajuus	1	2	3	4	5
12. Työtovereiden tuki	1	2	3	4	5
13. Lapset ja heiltä saatu palaute	1	2	3	4	5
14. Pieni lapsiryhmä	1	2	3	4	5
15. Työn kiireettömyys	1	2	3	4	5
16. Sopiva työn vaativuuden taso	1	2	3	4	5
17. Toimiva kasvatuskumppanuus	1	2	3	4	5
18. Työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu esim. lomien jaossa	1	2	3	4	5
19. Varhaiskasvatustyön arvostus	1	2	3	4	5
20. Muu, mikä?	1	2	3	4	5

---

—

**7. Mitä muuta haluat kertoa aiheeseen liittyen?** Voit tarvittaessa jatkaa paperin toiselle puolelle.

Kiitos vastauksistasi!

## LIITE 2

Tarkistusväittäminen välinen korrelaatio.

		<b>Kokemiini eettisiin ristiriitatilanteisiin liittyviä tekijöitä ovat henkilökunnan riittämätön määrä</b>	<b>Kokemiini eettisiin ristiriitatilanteisiin liittyviä tekijöitä ovat henkilöstöressurssien vähäisyys</b>
Kokemiini eettisiin ristiriitatilanteisiin liittyviä tekijöitä ovat henkilökunnan riittämätön määrä	Pearsonin korrelaatio	1	,921 <sup>**</sup>
Kokemiini eettisiin ristiriitatilanteisiin liittyviä tekijöitä ovat henkilöstöressurssien vähäisyys	Pearsonin korrelaatio	,921 <sup>**</sup>	1

\*\* Korrelaatio on tilastollisesti merkitsevä 1 %:n riskitasolla (kaksisuuntainen).

## LIITE 3

5.3.2014

Hyvä päiväkodin työntekijä!

Olemme Jyväskylän yliopiston varhaiskasvatuksen opiskelijoita, ja teemme kandidaatin tutkielmaamme aiheesta ”Työssäjaksaminen ja eettinen stressi varhaiskasvatuksessa.” Eettisellä stressillä tarkoitamme sitä eettistä ristiriitaa, mikä henkilölle syntyy, mikäli hän joutuu toimimaan vastoin omia arvojaan tai ei pysty tekemään työtään niin kuin haluaisi ja kokee oikeaksi.

Eettinen stressi liittyy teemallisesti työhyvinvointiin ja erityisesti psyykkiseen työhyvinvointiin. Eettistä stressiä on tällä hetkellä tutkittu lähinnä terveys- ja sosiaalitoimenpuolella. Tästä syystä haluamme tutkia, esiintyykö ilmiötä varhaiskasvatuksen toimintaympäristöissä ja kuinka se mahdollisesti näyttäytyy työssä.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten eettinen stressi ilmenee varhaiskasvatustyössä?
  1. Kuinka yleistä eettinen stressi on varhaiskasvatustyössä?
  2. Mitkä ovat eettistä stressiä aiheuttavia tekijöitä?
  3. Mitkä ovat eettistä stressiä vähentäviä tekijöitä?
2. Mikä merkitys eettisellä stressillä on työssäjaksamisessa?

Pyydämme Sinua ystävällisesti osallistumaan tutkimukseen ja vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen 14.3. mennessä. Täytetyn lomakkeen voitte palauttaa toimittamaamme palautuslaatikkoon. Kyselylomakkeet palautetaan nimettöminä ja tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti säilytetään. Tutkimus kohdentuu usean päiväkodin henkilöstölle Jyväskylän kaupungin alueella. Raportoinnin yhteydessä saadut tulokset yhdistetään, joten yksittäisiä päiväkoteja ei pysty tunnistamaan aineistosta. Sitoudumme tutkimuksessamme vaitiolovelvollisuuteen, ja raportoinnissa säilytämme anonyymiuden. Halutessanne voimme toimittaa tutkimusraportin päiväkotienne.

Yhteistyöterveisin,

Johanna Vääräsmäki  
johanna.m.vaarasmaki@student.jyu.fi  
XXX-XXXXXXX

Suvi Säyrylä  
suvi.s-e.sayryla@student.jyu.fi  
XXX-XXXXXXX



## LIITE 4

Väittämien “Millainen on oma työssäjaksamisen tasosi” sekä “Kuinka usein kohtaat työssäsi tilanteita, joissa joudut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojesi vastaisesti” välinen korrelaatio.

		<b>Millainen on oma työssäjaksamisen tasosi tällä hetkellä</b>	<b>Kuinka usein kohtaat työssäsi tilanteita, joissa joudut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojesi vastaisesti</b>
Millainen on oma työssäjaksamisen tasosi tällä hetkellä	Spearmanin rho	1,000	,464*
Kuinka usein kohtaat työssäsi tilanteita, joissa joudut toimimaan sääntöjen, normien tai omien arvojesi vastaisesti	Spearmanin rho	,464*	1,000

\* Korrelaatio on tilastollisesti merkitsevä 5 %:n riskitasolla (kaksisuuntainen).