

# **Työtyytyväisyys ja työn imu varhaiskasvatuksessa**

Teresa Niinen

Varhaiskasvatuksen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätkausi 2023

Kasvatustieteen laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Niinen, Teresa. 2023. *Työtyytyväisyys ja työn imu varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 43 sivua.***

Tämä määrällinen tutkimus käsittelee varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia ja erityisesti työtyytyväisyyttä ja työn imua varhaiskasvatuksessa ja selvittää varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnatun TUIKKU-hankkeen vaikutuksia varhaiskasvatuksen työntekijöiden työtyytyväisyyden ja työn imun kokemuksiin. Tutkimusaineisto on kerätty varhaiskasvatuksen työntekijöiltä (N=112) kyselylomakkeilla.

Tutkimustiedon mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnilla on varhaiskasvatuksen laatua parantava (Jennings, 2020; Nislin ym., 2015) ja avartava vaikutus (Cumming & Wong, 2019). Sen on myös todettu olevan yksi pitovoimaa lisäävä tekijä (McMullen ym., 2020). Varhaiskasvatusalan kärsiessä vakavasta työvoimapulasta (Lehtinen, 2022) ja hälyttävän suuren osan henkilöstöstä pohtiessa alanvaihtoa (JHL, 2021; OAJ, 2021) onkin tärkeää suunnata huomio interventioihin, joilla voitaisiin tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja näin vaikuttaa varhaiskasvatusalan henkilöstön pitovoimaan.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, ettei varhaiskasvatuksen henkilöstön työtyytyväisyydessä ja työn imussa tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta TUIKKU-hankkeen aikana. Kuitenkin tarkasteltaessa interventio- ja kontrolliryhmien työtyytyväisyyden keskiarvoja havaittiin ryhmien työtyytyväisyyden kehityksen suunnan eroavan hieman toisistaan. Ero ei ole tilastollisesti merkitsevä, mutta se voi viitata TUIKKU-hankkeen potentiaaliin henkilöstön työhyvinvointia tukevana interventiona.

Tuloksia selittää osaltaan se, että TUIKKU-hankkeen henkilökunnalle suunnattujen harjoitusten käyttö oli jäänyt hankkeen aikana vaatimattomaksi, lisäksi lopulliseen analyysiin kelpuutettu otos jäi melko pieneksi.

Asiasanat: Työhyvinvointi, työn imu, työtyytyväisyys, varhaiskasvatus

## SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Työhyvinvointi.....	5
1.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa.....	6
1.3 Työtyytyväisyys .....	8
1.4 Työn imu... ..	13
1.5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	14
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>17</b>
2.1 Tutkimuskonteksti.....	17
2.2 Tutkimusaineisto ja tutkimukseen osallistujat .....	17
2.3 Muuttujat .....	19
2.4 Tutkimuksen luotettavuus .....	21
2.5 Aineiston analysointi.....	22
2.6 Tutkimuksen eettiset ratkaisut.....	23
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>25</b>
3.1 Työtyytyväisyys .....	25
3.1 Työn imu.. ..	27
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>28</b>
4.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset.....	28
4.2 Tutkimuksen rajoitukset .....	32
4.3 Jatkotutkimusaiheet.....	33
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>35</b>

# 1 JOHDANTO

”Päiväkodit ovat kriisissä”-huutavat mediaotsikot uutisoidessaan varhaiskasvatuksen henkilöstöpulasta (Lehtinen ym., 2022). Ammattiyhdistysten teettämät kartoitukset henkilöstön alanvaihdossuunnitelmista ja kuormittuneisuudesta kertovat, että yli puolella varhaiskasvatuksen opettajista on alan vaihtoajatuksia, joiden syinä ovat työn kuormitus ja työmäärä (JHL, 2021; OAJ, 2021). Tutkimustieto tukee varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin merkitystä, niin varhaiskasvatuksen laatua parantavana (Jennings, 2020; Nislin ym., 2015), avar-tavana (Cumming & Wong, 2019) kuin varhaiskasvatusalan henkilöstön pitovoimaankin vaikuttavana tekijänä (McMullen ym., 2020).

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia kartoittava tutkimus on toistaiseksi jäänyt kokonaisuudessaan vähälle huomiolle (Martikainen & Oikarinen, 2021) tai keskittynyt työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin (Nislin ym., 2015), jolloin työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä on kertynyt vähemmän tutkimustietoa (Hakanen, 2004; Nislin ym., 2015). Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että työoloilla ja sisäisellä motivaatiolla (Grant ym., 2019) sekä koulutuksella ja interventioilla, jotka tukevat opettajien stressin hallintaa (Zhai ym., 2011) ja ammatillista osaamista (Laine, 2015; Sandilos ym., 2018) voidaan edistää varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia (Laine, 2015) ja alalla pysymistä (Hur ym., 2022; Jennings ym., 2017) sekä näin ollen helpottaa varhaiskasvatuksen työvoimapulaa.

Työhyvinvointi nähdään yläkäsitteenä työtyytyväisyydelle ja työn imulle, joita tässä tutkimuksessa tarkastellaan lähemmin. Työn voimavarat ja vaatimukset liitetään niin työtyytyväisyyteen (Farewell, ym., 2022), kuin työn imuunkin (Hakanen & Perhoniemi, 2012). Hakasen (2004, s. 14) mukaan työn imu on työhyvinvoinnin ydinkäsite ja kuvaa työn imun olevan ”aidosti positiivinen työhyvinvointia kuvaava käsite”. Työterveyslaitos taas määrittää työn imun innostukseksi ja merkityksellisyyden kokemukseksi, joka liittyy työhön (Työterveyslaitos, 25.11.2022). Työn imun kokemisella on positiivisia merkityksiä niin työntekijän terveydelle, työkyvylle ja työtyytyväisyydelle kuin työssä jatkamiselle

(Hakanen, 2004; Hakanen & Perhoniemi, 2012). Lisäksi työn imun kokemuksista hyöttyy koko työyhteisö. Työn imua kokevat työntekijät osoittavat sitoutuneisuutta, ovat avuliaita, innovatiivisia ja levittävät työn imun kokemusta myös muille (Hakanen & Perhoniemi, 2012).

Tämän määrällisen tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa uuden ”TUIKKU -tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hankkeessa toteutetun intervention mahdollisia vaikutuksia varhaiskasvatuksen henkilöstön työtyytyväisyyteen tai työn imuun. Tutkimuksessa 112 hankkeeseen osallistunutta varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmien edustajaa ja verrokkiryhmän jäsentä vastasi alku- ja loppukyselyyn. Aineistosta kartoitettiin erityisesti työtyytyväisyyttä ja työn imua ja tutkimuskysymyksiksi muotoutui: Tapahtuiko varhaiskasvatuksen henkilöstön työtyytyväisyydessä tai työn imussa muutosta hankkeen aikana? Hanke on uusi, eikä tämän intervention vaikutuksia työhyvinvointiin ollut aiemmin tutkittu. Tavoitteena oli mahdollisesti löytää uusia tapoja tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja tätä kautta parantaa alan pitovoimaa.

## 1.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi (work well-being) on laaja ja moninainen käsite. Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri näkökulmista, esimerkiksi Jones ym. (2020) jaottelivat kasvattajan työhyvinvoinnin neljään osaan: 1. työympäristö, johon kuuluvat niin työolot, työpaikan ilmapiiri ja palkkaus, 2. työpaikan ihmissuhteet, 3. työtyytyväisyys ja 4. työntekijän psyykkinen ja emotionaalinen hyvinvointi. Teorioissa korostuu työyhteisön yhteisen arvopohjan (Schaack ym., 2020; Ukkonen-Mikkola & Fonsén, 2018) ilmapiirin, ihmissuhteiden (Cumming, 2017; Lee & Quek, 2018) ja Nislinin ja kumppaneiden (2015) mukaan myös esimiehen tuen merkitys työntekijän työhyvinvointiin ja stressin säätelyyn. Sen sijaan palkkauksen merkityksestä työhyvinvoinnille on ristiriitaisia tutkimustuloksia. Toisaalta opettajan taloudelliset huolet voivat lisätä opettajan stressitasoa ja heikentää hänen emotionaalista läsnäoloa suhteessa lapsiin (King ym., 2016), kun taas Jeon ja kollegat (2016) eivät havainneet palkkauksella olevan yhteyttä emotionaaliseen

uupumiseen. Tuoreessa tutkimuksessaan Kangas ja kumppanit (2022) totesivatkin, että palkkaus ja työn resurssit vaativat tutkimuksellista tarkastelua.

## 1.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen opettajat Suomessa ovat raportoineen työn kuormittavuudesta (JHL, 2021; Länsikallio ym., 2018; Farewell ym., 2022; OAJ, 2021). Kansainvälisesti varhaiskasvatuksen on todettu olevan stressaava työympäristö (Hall-Kenyon ym., 2013; Jennings ym., 2020), jossa on korkeat työn vaatimukset (Farewell, ym., 2022). Työolojen on havaittu olevan yhteydessä varhaiskasvatuksen henkilöstön fyysiseen, psyykkiseen ja emotionaaliseen terveyteen ja hyvinvointiin (Farewell ym., 2022). Ukkonen-Mikkolan ja Fonsénin (2018) tutkimuksessa ilmeni varhaiskasvatuksen opettajan työn olevan vaativaa ja monimutkaista, ja työtä haastavat niin lakimuutokset kuin pedagogisen haasteetkin. Kangas ym. (2022) taas havaitsivat suomalaisessa varhaiskasvatuksessa tapahtuneiden muutosten tuoneen veto- ja pitovoimatekijöihin liittyviä haasteita.

Varhaiskasvatuksen työympäristössä korostuu sen ihmissuhdesidonnaisuus (Cumming, 2017; Nislin ym., 2015; Lee & Quek, 2018). Muun muassa Nislinin (2015) ja Schaack'n (2021) tutkimusryhmät painottivat juuri työtovereiden välisten suhteiden, tiimityön ja sosiaalisen tuen niin työtovereilta kuin erityisesti esimieheltä vaikuttavan voimakkaimmin työhyvinvointiin sitä joko lisäten tai vähentäen.

Tutkimuksissa on osoitettu varhaiskasvatustyön mielekkyyden kokemusten olevat keskeinen työhyvinvoinnintekijä (Farewell ym., 2022) ja hyvinvoinnin myönteisiä vaikutuksia korostavien käytäntöjen kehittämisen lisäävän tyytyväisyyttä työssä (Hall-Kenyon ym., 2013). Silti Hakasen (2004) ja Nislinin ja kollegoiden (2015) mukaan tutkimukset työhyvinvoinnista erityisesti varhaiskasvatuksessa ovat pääsääntöisesti keskittyneet työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, stressiin ja työuupumukseen, eikä kartoittamaan työntekijöitä motivoivia ja innostavia tekijöitä. Kyseiset tutkijat kannustavat tarkastelemaan työhyvinvointia mieluummin sen positiivisten vaikutusten näkökulmasta; mikä saa

työyhteisön kukoistamaan, ja yhdessä työskentelevät ihmiset levittämään työhyvinvointia ympärilleen?

**Työhyvinvoinnin merkitys lapselle.** Vaikka varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnilla ja varhaiskasvatuksen laadulla on todettu selkeä yhteys (Cumming, ym., 2019) on varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointi jäänyt lasten hyvinvoinnin varjoon (Cumming, 2020). Lasten hyvinvointi on priorisoitu henkilökunnan hyvinvoinnin edelle. Tämä näkyy maininnan puutteena mm. varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmassa (Opetushallitus, 2018) ja Karvin varhaiskasvatuksen laadun indikaattoreissa (2019) (ks. Martikainen & Oikarinen, 2021). Jatkossa tulisikin ymmärtää selkeämmin, kuinka lasten ja henkilökunnan hyvinvointi ovat vuorovaikutuksellisesti yhteydessä toisiinsa (Martikainen & Oikarinen, 2021), ja varhaiskasvatuksen henkilöstön johdonmukaisella tuella voitaisiin mahdollisesti vaikuttaa opettajien alalla pysymiseen (Hur ym., 2023). Myös pysyvien, hyvien lapsi-kasvattaja-suhteiden on myös havaittu parantavan lasten tuloksia, joten lisääntyvä henkilöstön vaihtuvuus on huolestuttava suuntaus (Hur ym., 2023).

Hall-Kenyon ym. (2013) havaitsivat lasten ja varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvinvoinnin olevan sidoksissa toisiinsa; lapsen hyvinvoinnin edellytys on, niin laadukas opetussuunnitelma kuin onnellinen ja hyvinvoiva opettajakin. Hur ja kumppanit (2015) kuvaavat hyvinvoivan ja kannustavan työilmapiirin tukevan myös lapsikeskeistä pedagogiikkaa, jonka on tutkitusti todettu edistävän lapsen kasvua ja kehitystä, mutta voivan olla opettajalle emotionaalisesti kuormittavaa. Heidän näkemyksensä mukaan kannustavan ja samansuuntaisen arvopohjan omaava työyhteisö auttaa ja tukee opettajaa säilyttämään lapsikeskeisen toimintatapansa. Cumming (2017) ja Nislin kollegoineen (2015) taas korostivat erityisesti esihenkilön taholta tulevan sosiaalisen tuen vaikutusta niin pedagogisen työn laatuun, opettajien kokemaan emotionaaliseen paineeseen kuin resursseihin varhaiskasvatuksessa.

### 1.3 Työtyytyväisyys

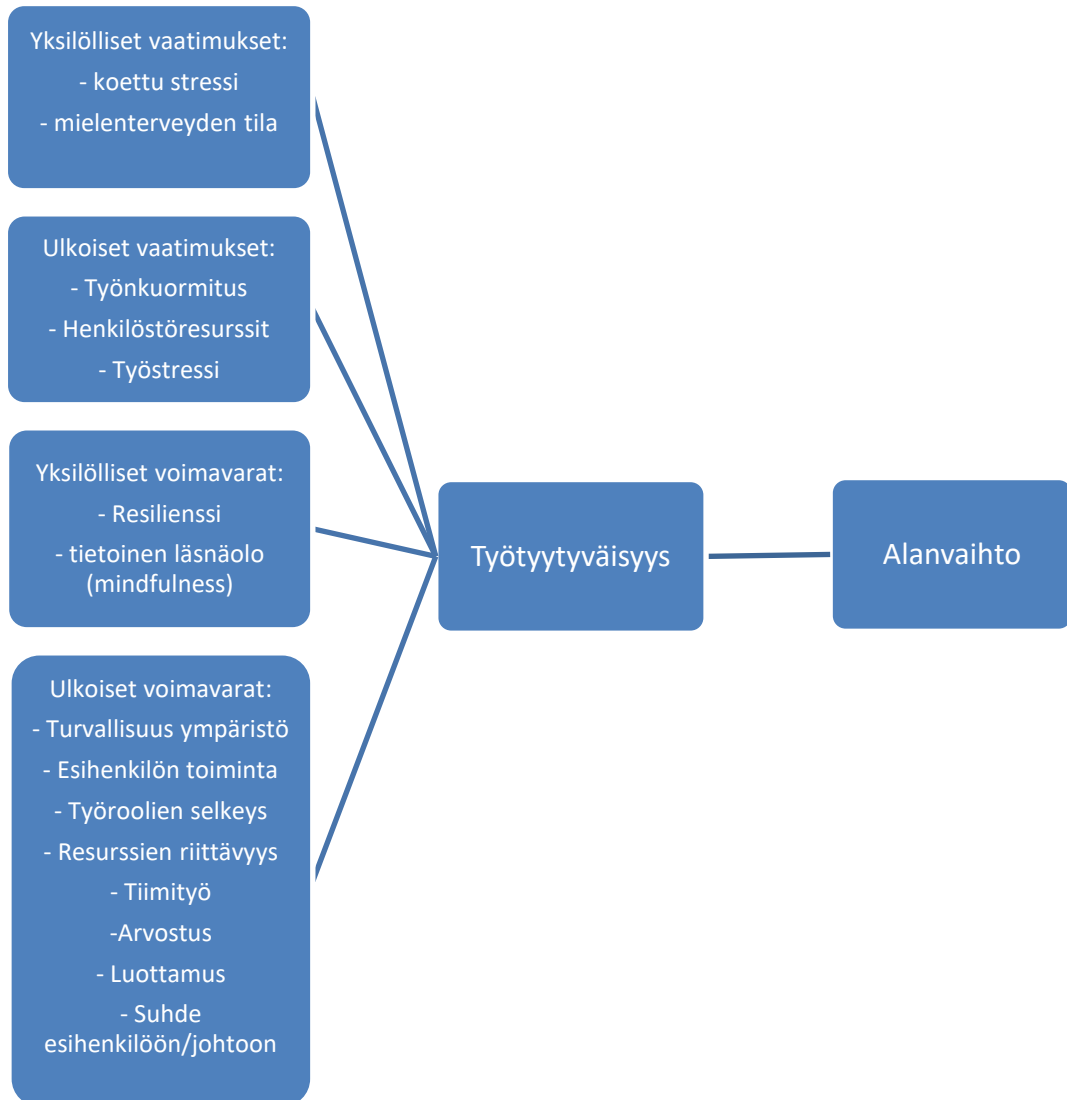
Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella eri teorioiden näkökulmista. Esimerkiksi Jeon ym. (2018) kuvailivat artikkelissaan varhaiskasvatuksen opettajan työtyytyväisyyttä (job satisfaction) Bloomin vuonna 1988 kirjaamalla viidellä tekijällä: 1. työtoverisuhteet, 2. suhde esimieheen, 3. työ itsessään ja sen hallinta, haasteet ja työtehtävät, 4. palkkaus ja uramahdollisuudet ja 5. yleiset työolosuhteet, mm. resurssit. Kun nämä tekijät ovat kunnossa, työntekijä kokee todennäköisemmin työtyytyväisyyttä ja vähemmän emotionaalista uupumusta.

Toinen yleisesti työtyytyväisyyden määrittelyssä käytetty jaottelu tarkastelee työtyytyväisyyttä työn vaatimusten ja resurssien näkökulmista. Mm. Farewell ym. (2022) käyttivät tutkimuksessaan Demeroutin ym. (2001) kehittämää JD-R-mallia (Job demands-resources) ennakoimaan työntekijöiden työtyytyväisyyttä, uupumusta ja alanvaihtoa. Kuvion 1 mukaisesti JD-R-mallissa työtyytyväisyyteen vaikuttavat tekijät jaotellaan yksilöllisiin ja ulkoisiin vaatimuksiin (demands) sekä ulkoisiin että yksilöllisiin resursseihin eli voimavaroihin (resources). Tutkimuksissa on havaittu niin ulkoisten resurssien kuin yksilöllisten voimavarojenkin vaikuttavan esiopetuksen opettajien työtyytyväisyyteen (Lee & Quek, 2018), Farewellin ja kollegoiden (2022) mukaan jopa työn vaatimuksia voimakkaammin.



## Kuvio 1

*J-DR-malli, työn ulkoisten ja yksilöllisten vaatimusten ja voimavarojen vaikutuksista varhaiskasvatukseen henkilöstön työtyytyväisyyteen ja alanvaihtosuunnitelmiin (Farewell ym., 2022)*



Tutkittaessa varhaiskasvatuksen vaatimuksia ja voimavaroja on havaittu, että varhaiskasvatuksessa vaatimukset pysyvät korkeina resurssien tai voimavarojen määrästä riippumatta (Farewell ym., 2022). Tehostaminen on tullut osaksi myös varhaiskasvatuksen opettajien työtä eli varhaiskasvatuksessa vaatimusten lisääntyessä saatavilla olevat resurssit eivät lisäänty (Kangas ym., 2022). Lee ja Quek (2018) ovat kuitenkin havainneet, että henkilöillä, joilla on käytössään psyykkistä kuormitusta lievittävät hyvät fyysiset resurssit, etsivät tehokkaasti keinoja hoitaa emotionaalista taakkaansa. Heidän mukaansa tyytyväisyyttä

työssään kokevat opettajat tuntevat vähemmän työuupumista ja stressiä. Vallitsevat vähäiset resurssit kuitenkin heikentävät työviihtyvyyttä (Farewell ym., 2022), mikä onkin todettavissa tuoreista työhyvinvointitutkimustuloksista. Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022 -tuloksista ilmenee, että työkykynsä heikoksi kokevien varhaiskasvatuksen työntekijöiden määrä on lisääntynyt ja jopa puolet työntekijöistä kokee ettei heillä ole riittävästi henkilöstöresurssia tai aikaa työnsä tekemiseen. Hyvinvointitutkimuksesta ilmenee, että varhaiskasvatuksen henkilöstöstä jopa 23 % kokee voimavarojensa haasteiden kohtaamiseen olevan heikot ja 72 % tuntee työnsä henkisesti raskaaksi (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Suomalaisen varhaiskasvatuksen voidaan siis todeta olevan kansainvälisissä tutkimuksissa todetun tyyppinen stressaava työympäristö (Hall-Kenyon ym., 2013; Jennings ym., 2020), jolla on käytössään vähäiset voimavarat ja resurssit (Farewell ym., 2022).

Voimavarat ja niiden säilyminen ovat pohjana työtyytyväisyyteen liitettyssä Hobfoll'n ryhmän (2018) kehittämässä voimavarojen säilymisen -teoriassa. Teoriaa kutsutaan COR-teoriaksi (Conservation of resources). Heidän mukaansa voimavarat voivat olla työntekoon liittyviä resursseja tai etuja, henkilökohtaisia voimavaroja, kuten sosiaalisia suhteita ja ammatillista osaamista tai työsuhteeseen liittyviä ominaisuuksia. Voimavaroilla on taipumus kasaantua, sillä COR-teorian mukaan voimavarat lisääntyvät helpommin henkilöillä, joilla on niitä jo entuudestaan, kun taas vähän voimavaroja omaavien on vaikeampi hankkia lisää voimavaroja. COR-teoriassa yksilöt ja organisaatiot, joilla on olemassa olevia voimavaroja ja resursseja, ovat vähemmän haavoittuvia resurssien menetyksen ja stressin uhatessa. He pystyvät paremmin kompensoimaan resurssien menetystä ja korvaamaan menetettyjä voimavaroja uusilla, kun taas vähemmän resursseja omaaviin henkilöihin ja organisaatioihin stressi ja resurssien väheneminen vaikuttavat voimakkaammin (Hobfoll ym., 2018). Varhaiskasvatuksen on todettu olevan tällainen niukkojen resurssien organisaatio (Farewell ym., 2022), jossa COR-teorian mukaan resurssien ja voimavarojen vajeessa resurssien lisäämisen positiiviset vaikutukset ilmenevät hitaammin ja niiden vaikutus on pienempi kuin resurssien vähenemisen voimakkaampi negatiivinen vaikutus. Resurssien

menetys yhdistettynä vähäisiin olemassa oleviin resursseihin voi siis saada aikaan kierteen, joka johtaa jatkuvasti heikkeneviin resursseihin ja voimavaroihin (Hobfoll ym., 2018).

Farewellin ja kumppaneiden (2022) mukaan työtyytyväisyyttä voitaisiin tukea työhön liittyviä ulkoisia resursseja vahvistamalla ja kehittämällä toimenpiteitä, joilla voidaan parantaa henkilöstön henkilökohtaisia resursseja ja lieventää tunnistettuja vaatimuksia. He nostivat esiin myös varhaiskasvatuksen henkilöstön resilienssin ja tietoisuuden vahvistamisen merkityksen sekä alan henkilöstön työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden että lapsiin suuntautuvien myönteisten vaikutusten lisäämisen. Jeonin ja kollegoiden (2018) tutkimustulos puolestaan osoittaa, että on tärkeä tukea opettajien valmiuksia käsitellä ympäristön stressitekijöitä, jotta voidaan lievittää opettajien psyykkistä taakkaa.

Jeonin ym. (2018) mukaan opettajien luottamus omiin kykyihinsä toimia aktiivisesti stressaavan ympäristönsä muokkaajana on tärkeää. Välineinä voivat toimivat erilaiset interventiot, joiden avulla opettajat oppivat käsittelemään stressitekijöitä työympäristössään, organisaatiossa ja suhteessa työtovereihin ja lapsiin. Hall-Kenyon ja kollegat (2013) ja Jennings ja kumppanit (2020) ovat tutkimuksissaan kartoittaneet raportoitujen interventioiden vaikutuksia mm. työhyvinvointiin, stressinhallintaan, tunnesäätelyyn ja opetustilanteiden hallintaan. He havaitsivat interventioiden mahdollisesti toimivan puskureina työuupumukselle (Jennings, ym., 2020) ja, että intervention vaikutuksesta opettajat tunsivat työnhallinnan tunteen ja työresurssiensa lisääntyneen (Hall-Kenyon ym., 2013).

Collien ja kollegoiden (2012) mukaan opettajien itseluottamus vähentää stressin negatiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen. Laine (2015) puolestaan havaitsi osaamista ja työhyvinvointia kartoittaessaan työntekijän pätevyyden kokemuksen ja tyytyväisyyden itseän oman työn osajana liittyvän työtyytyväisyyden kokemiseen. Lisäksi hän totesi työssäoppimisen, koulutusten ja niistä saatujen hyötyjen tukevan työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyden kokemuksia voidaan Laineen mukaan lisätä työn vaatimusten ja työntekijöiden ammattitaidon yhteyttä parantamalla. Tosin Laine havaitsi myös, että vaikka osaaminen

lisää työhyvinvointia, niin ilman urakehitysmahdollisuuksia osaamisvaatimukset lisäävät työtytymättömyyttä ja stressiä.

Osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusten on havaittu vaikuttavan työtyytyväisyyteen positiivisesti (McMullen ym., 2020; Schaak ym., 2020). Lee ja Quek (2018) totesivat kannustavan, yhteistyöhön perustuvan työilmapiirin lisäävän opettajien työtyytyväisyyttä. Heidän mukaansa kollegiaalisuus, positiiviset ihmissuhteet, työtöveilta saatu tuki sekä avoin suhde johtoon ja esihenkilöön lisäävät opettajien työtyytyväisyyttä ja alalla pysymistä (Schaack ym., 2020). Hall-Kenyon ja kumppanit (2013) taas havaitsivat suhteiden työtovereihin ja työn luonteen olevan sekä merkittävästi työtyytyväisyyttä lisäävä että heikentävä tekijä. Jotta kollegiaalinen tuki muodostuisi työtyytyväisyyttä tukevaksi tekijäksi, täytyy sille Jonesin ja kollegoiden (2020) mukaan varata aikaa ja luoda yhteistyötä tukevia rakenteita. Näiden yhteistyötä tukevien rakenteiden luominen ja ylläpito on esimiehen tehtävä. Esihenkilön roolin ja johdon kanssa käytävän vuorovaikutuksen onkin havaittu olevan kriittinen työtyytyväisyyteen vaikuttava resurssi (Lee, & Quek, 2018). Toistuvat kokemukset työhyvinvoinnista sekä arvoja, itsenäisyyden tunnetta ja valintoja kohtaan tunnettu kunnioitus tekevät työtytymättömyyden kokemuksista epätodennäköisempiä ja auttavat varhaiskasvatuksen henkilöstöä pysymään alalla (McMullen, ym., 2020).

Työn luonteessa erityisesti vuorovaikutus lapsiin koetaan työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä (Hall-Kenyon ym., 2013). Ukkonen-Mikkola ja Fonsén (2018) havaitsivat varhaiskasvatuksen opettajien kokevan työtyytyväisyyttä juuri työskennellessään lasten kanssa. Heidän mukaansa lasten osallistuminen, innostuminen ja oppiminen saa opettajan tuntemaan iloa ja vahvistusta ammatinvalintaa kohtaan sekä rauhallinen vuorovaikutus ja keskustelut lasten kanssa lisäävät työtyytyväisyyttä työhön.

## 1.4 Työn imu

Jari Hakanen suomensi kansainvälisesti 1990 vuodesta käytössä olleen work engagement-termin työn imuksi (Hakanen, 2004). Work engagement-termin luoja Kahn (1990) määritteli sen tarkoittavan fyysistä, kognitiivista, emotionaalista läsnäoloa ja itseään työssä kokonaisvaltaisesti ilmaisemista. Maclachin ja Laterin (1997) pitävät työn imua uupumuksen vastakohtana. Samoin Schaufeli ja kollegat (2002) kokivat työn imun ja uupumuksen käsitteellisesti toistensa vastakohtiksi, joita ei sisällöllisten erojen vuoksi kuitenkaan voida pitää vastakohtina, vaan niitä tulisi tarkastella toisistaan erillisinä ilmiöinä. Myös Hakanen (2004) näkee työn imun ja uupumuksen toisiinsa yhteydessä olevina, mutta kuitenkin erillisinä ilmiöinä.

Schaufeli ja kollegat (2002) liittivät työn imun erityisesti työhön sitoutumiseen, joka tarkoittaa tyypillisesti positiivista, tyydyttävää suhdetta työhön, mikä näkyy työlle omistautumisena, tarmokkuutena ja työhön uppoutumisena. Heidän mukaansa omistautumiselle tyypillisiä ovat merkityksellisyyden, innokkuuden, inspiraation, ylpeyden ja haasteellisuuden kokemukset. Työssä tarmokkuuteen liitetään energisyyden kokemus, työhön panostamisen halu ja sinnikkyys ja ponnistelujen halu myös vaikeuksia kohdatessa. Uppoutuminen taas kertoo vahvasta keskittymisestä, paneutumisesta ja niistä koetusta nautinnosta. Penttinen ym. (2020) tarkensivatkin Schaufelia ja kumppaneita (2002) kuvaten työn imua kokevien tuntevan energisyyttä, innostusta ja inspiroituvan ja uppoutuvan onnellisina työhön.

Työn imun erottaa hetkellisestä flow-tilasta työn imun pysyvämpi luonne (Hakanen, 2011) ja passiiviseksi koetusta työtyytyväisyydestä ja työhön sitoutumisesta taas työn imun energisyys (Wenström, 2020). Hakasen (2011) mukaan työn imua kokevat ihmiset kokevat työnsä mielekkääksi, nauttivat siitä ja työhön lähtö on heille mieluista. Hänen mukaansa työn imua kokevat työntekijät myös haluavat jatkaa työelämässä pidempään ja sitoutuvat työn lisäksi myös työpaikkaansa.

Macey ja Schneider (2008), tarkastelivat ihmisten persoonan ja ympäristön merkitystä työn imun kokemiseen. He havaitsivat, että ympäristö ja persoona

vaikuttavat yhdessä työn imun syntymiseen. Työn imun kokemuksia syntyy Maceyn ja Schneiderin (2008) mukaan kannustavassa, oikeudenmukaisessa ympäristössä, jossa työntekijällä on selkeä kuva odotuksista työlle. Wenström (2020) kiteyttää kirjassaan työn imun tutkijoiden olevan yksimielisiä työn imun myönteisistä vaikutuksista niin organisaatioille kuin yksilöille itselleenkin.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön työn imu yhdistetään tiimeissä toteutettavaan pedagogiseen työhön (Nislin, 2016), jossa yksittäiselläkin työn imua kokevalla työntekijällä on merkitystä. Työn imulla on taipumus levitä tiimissä työntekijältä toiselle vahvistaen näin tiimin toimintaa ja työhyvinvointia (Nislin ym., 2016). Tutkimuksissa on havaittu varhaiskasvatuksen resurssien ja varhaiskasvatuksen opettajien kokemuksen työlleen saamastaan tuesta lisäävän heidän omistautumisen ja tarmon tunnetta työssään pienten lasten kanssa, mikä on yhtenevä tulos muiden ammattiryhmien tutkimusten kanssa (Juliana ym., 2021; Lipscomb ym., 2022). Lipscomb tutkimusryhmän (2022) mukaan tällaista työlle saatua tukea voivat olla esimerkiksi interventiot, jotka vahvistavat opettajan ammatillista osaamista ja henkilökohtaisia resursseja ja siten tukevat varhaiskasvatuksen opettajien kokemaa intoa ja omistautumista työhönsä. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan kokemaa työn imua tutkittaessa, on heidän havaittu tuntevan merkittävästi työn imua työssään (Nislin, 2016; Nislin ym. 2016), vaikkakin viimeisimmässä Kevan julkaisemassa Julkisen alan työtyöhyvinvointi -tutkimuksessa (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023) huomattiin varhaiskasvatuksen henkilöstön työn imussa tapahtuneen laskua aiempiin mittauksiin verrattuna.

## **1.5 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset**

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli hankkia tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin varhaiskasvatuksessa on todettu olevan monien tekijöiden summa, jossa korostuvat erityisesti ihmissuhteet (Cumming, 2017; Lee & Quek, 2018; Nislin ym., 2015). Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että varhaiskasvatuksen tutkimuksessa on keskitytty lapsiin ja henkilöstön työhyvinvoinnin tutkimus on ollut vähäisempää (Martikainen &

Oikarinen, 2021). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on kuitenkin vuorovaikutuksellisesti linkittynyt lapsen hyvinvointiin (Martikainen & Oikarinen, 2021) ja varhaiskasvatuksen laatuun (Cumming, 2017; Hall-Kenyon ym., 2013; Jennins ym., 2020; Penttinen ym., 2020), ja siten se on varhaiskasvatusalan ja lapsuuden hyvinvoinnin kannalta erittäin merkittävä tekijä.

Varhaiskasvatuksessa niin Suomessa (JHL, 2021; Farewell ym., 2022; OAJ, 2021) kuin kansainvälisestikin (Hall-Kenyon ym., 2013; Jennings ym., 2020) on jo aiemmin raportoitu lisääntyneestä kuormituksesta ja uupumuksesta. Kevan julkaisema Julkisen alan työtyöhyvinvointi -tutkimus (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023) kertoo tuoreita huolestuttavia lukuja varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnista ja sen kehityksen suunnasta. Tämän tutkimuksen mukaan varhaiskasvatusalan työntekijöistä 19 % kokee henkisen työkykynsä heikoksi ja nuorista työntekijöistä vain 59 % arvioi henkisen työkykynsä hyväksi. Kevan tutkimuksessa varhaiskasvatustyössä kuormittavaksi koetaan mm. henkilöstöressurssien ja ajan riittämättömyys, ja 72 % alalla työskentelevistä kokivat työnsä henkisesti raskaaksi, kun vastaava luku vuonna 2016 oli 65 %. Silti 93 % varhaiskasvatuksen työntekijöistä kokee työn edelleen tärkeäksi ja merkitykselliseksi, ja alalla koetaan edelleen työn iloa, vaikka työssä koettu ilo on hieman laskenut aiemmasta (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin tila ei näytä lupaavalta, ja alati heikkenevään kehitykseen olisi toivottavaa löytää ratkaisuja.

Tämän tutkimuksen tavoitteena olikin kartoittaa TUIKKU -tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hankkeen myötä tapahtuneita muutoksia henkilöstön työtyytyväisyydessä ja työn imussa ja selvittää voisiko TUIKKU-hanke toimia sellaisena interventiona, mikä tukee varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, ja mahdollisesti tukisi varhaiskasvatuksen henkilöstön pitovoimaa ja siten helpottaisi kriisiytynyttä työvoimatilannetta (Lehtinen ym. 2022). Työhyvinvointitutkimus on perinteisesti painottunut lähinnä sen negatiivisten ilmiöiden, kuten työstressin ja uupumuksen kartoittamiseen ja työhyvinvoinnin positiivisia tekijöitä on tutkittu vähemmän (Hakanen, 2004; Nislin ym., 2015). Työtyytyväisyyttä lisäävien tekijöiden tutkimuksessa on erityisesti

varhaiskasvatuksen osalta tutkimuksellinen aukko, jota tämä tutkimus osaltaan pyrki täyttämään. TUIKKU-hankkeen vaikuttavuuden selvittäminen olisi voinut antaa viitteitä mahdollisen jatkotutkimuksen ja resurssien suuntaamisen tarpeesta varhaiskasvatuksen tunnetaitojen ja osallisuuden tukemiseen ja niiden vaikutuksesta henkilöstön työhyvinvointiin.

Tutkimustehtävä:

Onko ”TUIKKU -tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen- hankkeella” vaikutuksia varhaiskasvatuksen henkilöstön työtyytyväisyyteen tai työnimiuun?

Tutkimuskysymykset:

1. Tapahtuiko varhaiskasvatuksen henkilöstön työtyytyväisyydessä muutosta TUIKKU-hankkeen aikana?
2. Tapahtuiko varhaiskasvatuksen henkilöstön työn imussa muutosta TUIKKU-hankkeen aikana?



## **2 TUTKIMUSMENETELMÄT**

### **2.1 Tutkimuskonteksti**

Tutkimus selvitti varhaiskasvatusympäristössä TUIKKU-hankkeeseen osallistuneiden työtyytyväisyyden ja työn imun kokemuksia ja niiden mahdollista muutosta hankkeen myötä.

TUIKKU-tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatukseen -hanke on opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama, Jyväskylän yliopiston ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun yhteishanke, jonka tarkoitus on tukea lasten tunnetaitoja ja osallisuutta varhaiskasvatuksessa. TUIKKU-hankkeessa on luotu tutkimusperustainen, lasten tunnetaitoja kehittävä ja osallisuutta tukeva koulutuskokonaisuus ja toimintamalli, jonka tehtävänä on myös vahvistaa henkilökunnan osaamista sekä tukea heidän hyvinvointiaan näihin teemoihin liittyvillä henkilökunnanharjoitteilla (Tuikku, 29.11.2022).

TUIKKU-hankkeen vaikutuksia henkilöstön työtyytyväisyyteen tai työn imuun ei ole vielä tutkittu. Aikaisemmissa tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että työtyytyväisyyttä voidaan tukea mm. vahvistamalla työoloja, opettajan sisäistä motivaatiota (Grant ym., 2019), ammatillista osaamista (Laine, 2015), osallisuutta, yhteisöllisyyttä (McMullen ym., 2020) ja kollegiaalista, innostavaa ilmapiiriä (Lee & Quek, 2018). Tällä tutkimuksella kartoitettiin, voisiko TUIKKU-hanke toimia Jeonin ja kumppaneiden (2018) ja Jenningsin ym. (2020) tutkimuksissa kuvatun kaltaisena interventiona ja tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia.

### **2.2 Tutkimusaineisto ja tutkimukseen osallistujat**

Tutkimusaineisto kerättiin TUIKKU-hankkeen yhteydessä, interventioon osallistuneilta ja verrokkiryhmään kuuluneita varhaiskasvatuksen työntekijöiltä sähköisenä Webropol-kyselynä (Tuikku, 7.1.2022). Kyselyaineisto kerättiin kahdessa osassa. Alkumittausaineisto kerättiin tammi-helmikuun vaihteessa 2022 ja loppumittausaineisto touko-kesäkuun vaihteessa 2022 (tiedonanto Koivula,

26.10.2022). TUIKKU-hankkeeseen osallistui yhteensä 24 päiväkotiryhmää 12 kunnasta ja lisäksi 12 verrokkiryhmää, yksi jokaisesta kunnasta (Tuikku, 12.10.2022).

Kyselytutkimukseen vastasi 112 varhaiskasvatuksen henkilöstön edustajaa. Vastaajien ammattinimikkeet koostuivat varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmistä; mukana oli varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen opettajia ja -sosionomeja, päiväkodinjohtajia ja avustajia. Vastaajien ikäjakauma vaihteli 23- ja 62-vuoden välillä, ja vastaajista selkeä enemmistö oli naisia 105, mikä on tyypillistä varhaiskasvatuksen henkilöstöjakaumalle.

Tämän tutkimuksen ensimmäisen analyysin tavoitteena oli verrata koko TUIKKU-hankkeeseen (N = 112) osallistunutta interventiojoukkoa (n = 81) kontrolliryhmään (n = 31). Ensimmäisen analyysin ryhmittelevästä muuttujasta käytetään lyhennettä RM1 (0 = kontrolliryhmä, 1 = alkuperäinen interventioryhmä). Ensimmäiseen analyysiin valikoituivat kaikki sekä alku- että loppumittaukseen vastanneet henkilöstön jäsenet (n = 63), joista interventioryhmään kuului 48 ja kontrolliryhmään 15 henkilöä.

Aineiston tarkastelun yhteydessä kävi ilmi, että interventioryhmässä henkilökunnan harjoitteita *toteuttaneita* oli huomattavasti alkuperäistä interventioryhmää pienempi joukko. Tästä syystä interventioryhmää rajattiin toiseen analyysiin fideliteettimittarin avulla, ja luotiin uusi ryhmittelevä muuttuja RM2 (n = 51; 0 = kontrolliryhmä [n = 15], 1 = intervention henkilökunnanharjoitteita tehneet vastaajat [n = 36]). Toisin sanoen, alkuperäiseen interventioryhmään kuuluneista henkilökunnan jäsenistä jätettiin pois toisessa analyysissä ne, jotka eivät olleet tehneet henkilökunnan työtyytyväisyyden ja työn imun kehitykseen suunnattuja harjoitteita, joiden vaikuttavuutta tässä tutkimuksessa tutkitaan, vaikka he olivat tehneet TUIKKU-hankkeeseen kuuluvia harjoitteita lasten kanssa. Toiseen analyysiin valikoituneen tutkimusjoukon kuvailevat taustatiedot on esitetty taulukossa 1.

## Taulukko 1

*Tutkittavien taustatiedot RM2-interventoryhmässä ja kontrolliryhmässä*

	<i>n</i>	%
Sukupuoli		
Nainen	51	100
Mies	0	0
Ikäryhmä		
20-29-vuotiaat	4	8
30-39-vuotiaat	9	18
40-49-vuotiaat	17	33
50-59-vuotiaat	19	37
vähintään 60-vuotiaat	2	4
Työskentelykieli		
Suomi	46	90
Ruotsi	5	10
Työkokemusvuodet		
0-5 vuotta	8	16
5-15 vuotta	18	35
vähintään 15 vuotta	25	49
Ammattiasema		
Päiväkodin johtaja, varajohtaja	4	8
Varhaiskasvatuksen opettaja, sosionomi	23	45
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	21	41
Avustaja	3	6

Huom. *n* = 51.

### 2.3 Muuttujat

**Työtyytyväisyyttä** tarkasteltiin Hakasen ja kollegoiden (2018) mukaan kysymällä: 1. Kuinka tyytyväinen olet yleisesti nykyiseen työhösi? 2. Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen osaamiseesi suhteessa työsi vaatimuksiin? Vastaukset noudattivat Likert-asteikkoa (1 = erittäin tyytymätön, 5 = erittäin tyytyväinen. Näistä työtyytyväisyyttä kartoittavista väittämistä luotiin keskiarvosummanmuuttujat alku- ja loppumittausten arvoista. Keskiarvosummanmuuttujat ovat välimatka-asteikollisia muuttujia. Kumpikin keskiarvosummanmuuttuja todettiin

riittävän normaalijakautuneeksi tarkastelemalla histogrammeja ja muuttujan vinous- ja huipukkuusarvoja. Työtyytyväisyyskeskiarvosummamuuttujien keskiarvot ja -hajonnat on esitetty taulukossa 2.

## Taulukko 2

*Työtyytyväisyyden keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH) ja vaihteluvälit analyysiryhmissä*

Mittauskerrat	Työtyytyväisyys								
	Interventoryhmä (RM1) (n = 48)			Interventoryhmä (RM2) (n = 36)			Kontrolliryhmä (n = 15)		
	KA	KH	Vaihteluväli	KA	KH	Vaihteluväli	KA	KH	Vaihteluväli
Alkumittaus	3.86	0.70	1.50-5.00	3.81	0.68	2.00-5.00	4.23	0.56	3.00-5.00
Loppumittaus	3.86	0.65	2.50-5.00	3.85	0.56	2.50-5.00	4.10	0.54	3.00-5.00

Toistomittausten varianssianalyysiin liittyvistä oletuksista työtyytyväisyysmuuttujien normaalijakautuneisuus toteutui.

**Työn imua** mitattiin UWES-3-mittarilla (Utrecht Work Engagement Scale Ultra Short; Schaufeli ym., 2019). Mittari koostuu kolmesta väittämästä: 1. tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni, 2. olen innostunut työstäni, 3. olen täysin uppoutunut työhöni. Vastausasteikko oli 6-portainen (0 = en koskaan, 6 = päivittäin). UWES-3 mittaa työn imua kolmen keskeisen tekijän (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) kautta. Työn imu -mittarista luotiin keskiarvosummamuuttujat alku- ja loppumittauksista. Koska kumpikin keskiarvosummamuuttuja oli negatiivisesti vinoja histogrammitarkastelun ja vinouden keskiarvon suhteessa keskivirheeseensä -tarkastelun perusteella, niiden jakaumia korjattiin neliöjuurimuunnoksella, jossa asteikon suunta vaihtui. Kummastakin keskiarvosummamuuttujasta löytyi yksi selkeä outlier, joka uudelleen koodattiin lähimpään ääriarvoon winsorizing-menetelmällä. Näiden muunnosten jälkeen työn imun keskiarvosummamuuttujat olivat varianssianalyysin oletuksen

mukaisesti riittävän normaalisti jakautuneita tarkastelemalla vinous- ja huipukuusarvojen suhdetta keskivirheeseensä ( $< 2$ ). Keskiarvosummanmuuttajat ovat välimatka-asteikollisia muuttujia. Työn imu-keskiarvosummamuuttujien keskiarvot ja hajonnat on esitetty taulukossa 3. Asteikko oli analyysissa peilattu, joten 0 = päivittäin ja 6 = ei koskaan.

### Taulukko 3

*Työn imun keskiarvot (KA), keskihajonnat (KH) ja vaihteluvälit analyysiryhmissä*

Mit- tausker- rat	Työn imu								
	Interventioryhmä (RM1) ( $n = 48$ )			Interventioryhmä (RM2) ( $n = 36$ )			Kontrolliryhmä ( $n = 15$ )		
	KA	KH	Vaihte- luväli	KA	KH	Vaihte- luväli	KA	KH	Vaihte- luväli
Alku- mittaus	0.72	0.49	0.00- 1.63	0.73	0.50	0.00-.63	0.71	0.42	0.00- 1.41
Loppu- mittaus	0.80	0.52	0.00- 1.83	0.81	0.53	0.00- 1.83	0.57	0.44	0.00 - 1.15

## 2.4 Tutkimuksen luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan yleisesti mittarin validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Validiteetissa huomioidaan ulkoinen ja sisäinen validiteetti. Ulkoinen validiteetti kertoo tutkimuksen yleistettävyydestä ja sisäinen validiteetti, erityisesti sisällön näkökulma; kuinka tutkimuksessa ja mittarissa käytetyt käsitteet vastaavat tutkittua ilmiötä. Reliabiliteettikerroin puolestaan kertoo käytetyn mittarin toistettavuudesta (Metsämuuronen, 2011). Tässä tutkimuksessa työtyytyväisyyttä mitattiin Hakasen ja kollegoiden (2018) tutkimukseen nojaavilla kahdella kysymyksellä. Työtyytyväisyyden reliabiliteettia tarkasteltiin Cronbachin alfalla, koska muuttujia mittauserroilla oli ainoastaan 2 ( $\alpha_{\text{alkumittaus}} = .71$ ,  $\alpha_{\text{loppumittaus}} = .68$ ). Työn imua taas mitattiin UWES-3-mittarilla (Utrecht Work Engagement Scale Ultra Short; Schaufeli ym., 2019). Työn imu -mittarin reliabiliteettia mittaava omega-arvo oli alku- ja loppumittauksessa .71.

Tutkimuksen yleisen luotettavuuden tarkastelussa on oleellista tarkastella toisaalta kyselyyn vastanneen joukon yleistettävyyttä ja toisaalta mittareiden luotettavuutta. Käytettyjen mittareiden luotettavuutta lisää niiden käyttö aiemmissa tutkimuksissa. Tämän tutkimuksen työtyytyväisyys kysymyksiä on käytetty mm. Hakasen, Peetersin ja Shaufelin (2018) tutkimuksessa ja työn imua kartoittava UWES-3 mittari on Schaufelin (2019) tutkimusryhmän laajemman työn imua kartoittavan UWES-9 mittarin pohjalta luotu tiiviimpi kysely. Tämän pelkistetyn UWES-3 mittarin on havaittu olevan yhtä luotettava laajemman UWES-9 mittarin kanssa. TUIKKU-hankkeen henkilökuntaharjoitteita (RM2) todellisudessa käyttäneiden ( $n=36$ ) määrät jäivät vähäisiksi. Tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä laskee myös molempiin mittauskertoihin osallistuneiden vastaajien pieni määrä. Koska otos on niin pieni, eivät tutkimuksen tulokset ole yleistettävissä.

## 2.5 Aineiston analysointi

Tässä määrällisessä tutkimuksessa selvitettiin, tapahtuiko varhaiskasvatuksen henkilöstön 1. työtyytyväisyyden ja 2. työn imun kehityksessä muutosta TUIKKU-hankkeen aikana? Toisin sanoen; poikkesiko interventioryhmän ja kontrolliryhmän työtyytyväisyyden ja työn imun kehitys toisistaan tutkimusjakson aikana? Analysointi toteutettiin IBM SPSS Statistics 28.0-ohjelmalla.

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin toistomittausten varianssianalyysiä (MANOVA). Toistomittausten varianssianalyysi huomioi useiden mittauskertojen päävaikutuksen sekä mahdollistaa ryhmittelevien muuttujien ja ajan yhteisvaikutusten tarkastelun (Nummenmaa, 2009). Siksi analyysitavaksi valikoitui toistomittausten varianssianalyysi, joka huomioi päävaikutusten lisäksi myös yhdysvaikutukset samassa analyysissä.

Toistomittausten varianssianalyysi tehtiin ensin huomioiden kontrolliryhmä ja koko interventioryhmä (RM1) ( $n = 63$ ) ja tulkittiin analyysin tulokset. Tämän jälkeen analyysiä tarkennettiin kontrolliryhmään ja hankkeen aikana henkilökunnan harjoituksia vähintään 30 minuuttia tehneisiin interventioryhmän

(RM2) jäseniin (n = 51). Interventioryhmästä jätettiin tuolloin pois vastaajat, jotka eivät olleet käyttäneet lainkaan henkilökunnan harjoituksia kevään 2022 aikana.

Tutkimusaineiston analyysissä tarkasteltiin myös interventioryhmien, sekä kontrolliryhmän työtyytyväisyys- ja työn imu -vastausten keskiarvoja, keskihajontaa ja vaihteluväliä.

## 2.6 Tutkimuksen eettiset ratkaisut

Tutkimuksessa pyritään noudattamaan hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja perustamalla tutkimus tieteelliselle tiedolle niin suunnittelun, toteutuksen kuin yksityiskohtaisen raportoinninkin osalta (Kuula, 2015). TUIKKU-tutkimushankkeelle on tehty eettinen ennakoarviointi ja eettiseltä toimikunnalta on saatu hyväksyntä tutkimukselle 19.11.2021. Kyselyyn vastanneet henkilöt ovat saaneet tiedotteen ja tietosuojailmoituksen (TUIKKU, 7.1.2022) ja tietoa hankkeesta, sen tavoitteista ja siihen liittyvästä tutkimuksesta TUIKKU-hankkeen aineistonkeruukyselyn yhteydessä ja hyväksyneet sen myötä tietojen keräämisen ja henkilötietojen käsitteilyn ilmoitettujen periaatteiden mukaisesti. Tutkimukseen osallistuneilla on ollut tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien eettisten periaatteiden mukainen oikeus joko osallistua tai jättää osallistumatta kyselytutkimukseen (Kuula, 2015). Heillä on ollut myös mahdollisuus kieltäytyä vastaamasta vain osaan kysymyksistä. Vastajia tai vastaamatta jättäneitä henkilöitä ei voida tunnistaa aineistosta.

Tutkimusaineisto sisältää vastaajan henkilötietoja mm. ikä, sukupuoli, asuinkunta, kieli, koulutus ja ammattiasema. Ihmistieteille tyypillisesti kyselytutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyys kuitenkin salataan (Kuula, 2015) ja tietosuojailmoituksen mukaisesti aineistolle on tehty henkilötietojen pseudonymisointi, jolloin henkilötiedot ja suorat tunnisteet on poistettu tai muutettu koodiksi aineiston perustamisvaiheessa (Jyväskylän yliopisto, 7.5.2022; TUIKKU, 7.1.2022) eikä henkilöitä voida tunnistaa aineistoa käsiteltäessä tai tutkimustuloksista raportoitaessa. Tutkimusaineiston säilytyksessä ja käsittelyssä noudatetaan tietosuojalainsäädäntöä tutkittavien yksityisyyden suojaamiseksi (Kuula, 2015).

Tutkimuksessa käytetty pseudonymisoitu aineisto on tallennettu Jyväskylän yliopiston S-asemalle, jossa myös varmuuskopiot säilytetään ja jaetaan aineistonkäytönluvansaaneille henkilöille VPN-yhteydellä. Tutkimusaineiston käytöstä on tehty tietojenkäsittelysopimus hankkeen johtajan ja tämän tutkimuksen tekijän välillä. Kaikki aineistot hävitetään asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Tutkimuksen aineisto säilytetään opinnäytetyölle edellytetyn ajan ja lopulta hävitetään. Aineiston hävittämisessä käytetään siihen tarkoitettua ylikirjoitusohjelmaa. Mahdolliset paperiset aineistot toimitetaan luottamuksellisten paperien keräyslaatikkoon. Hankkeen tietosuojailmoituksessa on ilmoitettu tutkimusrekisterin ja henkilötietoja sisältävän materiaalin hävittämisestä vuoden 2029 loppuun mennessä. Osa tutkimusaineistosta tullaan tietosuojailmoituksen perusteella säilyttämään. Nämä arkistoitavat aineistot anonymisoidaan vuonna 2029, joten kyselyyn vastanneet eivät ole tämän jälkeen enää tunnistettavissa (TUIKKU, 7.1.2022)



## 3 TULOKSET

### 3.1 Työtyytyväisyys

Tutkimuksen ensimmäisessä toistettujen mittausten varianssianalyysissa ajan ja ryhmän (RM1 ja kontrolliryhmä,  $n=63$ ) yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 61) = 0.788, p = 0.378, \eta^2 = 0.013$ ]. Työtyytyväisyyden kehitys oli siis samanlaista laajassa interventioryhmässä (RM1) ja kontrolliryhmässä kevään 2022 aikana. Analyysin yhteydessä havaittiin kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletusten täyttyvän vertailtavissa ryhmissä [Boxin M:  $F(3, 10278) = 0.39, p = .762$ ] eli monimuuttujaisen testin tulostaulukoista (Multivariate Tests) tulkittiin Wilksin Lambdaa.

Työtyytyväisyudessa ei havaittu tilastollisesti merkitsevää muutosta ajallisesti kevään 2022 mittausten aikana joukossa, jossa olivat mukana kaikki interventioryhmän vastaajat [ $F(1, 61) = 0.788, p = 0.378, \eta^2 = 0.013$ ]. Toisin sanoen työtyytyväisyys ei parantunut eikä heikentynyt tarkastelujaksolla.

Ryhmän (RM1 ja kontrolliryhmä) päävaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 61) = 2.931, p = 0.092, \eta^2 = 0.046$ ], eli ryhmien välinen työtyytyväisyys oli samanlaista.

Toistettujen mittausten varianssianalyysissa ajan ja ryhmän (RM2 ja kontrolliryhmä,  $n = 51$ ) yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 49) = 1.333, p = 0.254, \eta^2 = 0.026$ ]. Toisin sanoen työtyytyväisyyden kehitys näissä ryhmissä oli samanlaista kevään 2022 aikana. Analyysin yhteydessä havaittiin kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletusten täyttyvän vertailtavissa ryhmissä [Boxin M:  $F(3, 13750) = .33, p = 0.803$ ] eli monimuuttujaisen testin tulostaulukoista (Multivariate Tests) tulkittiin Wilksin Lambdaa.

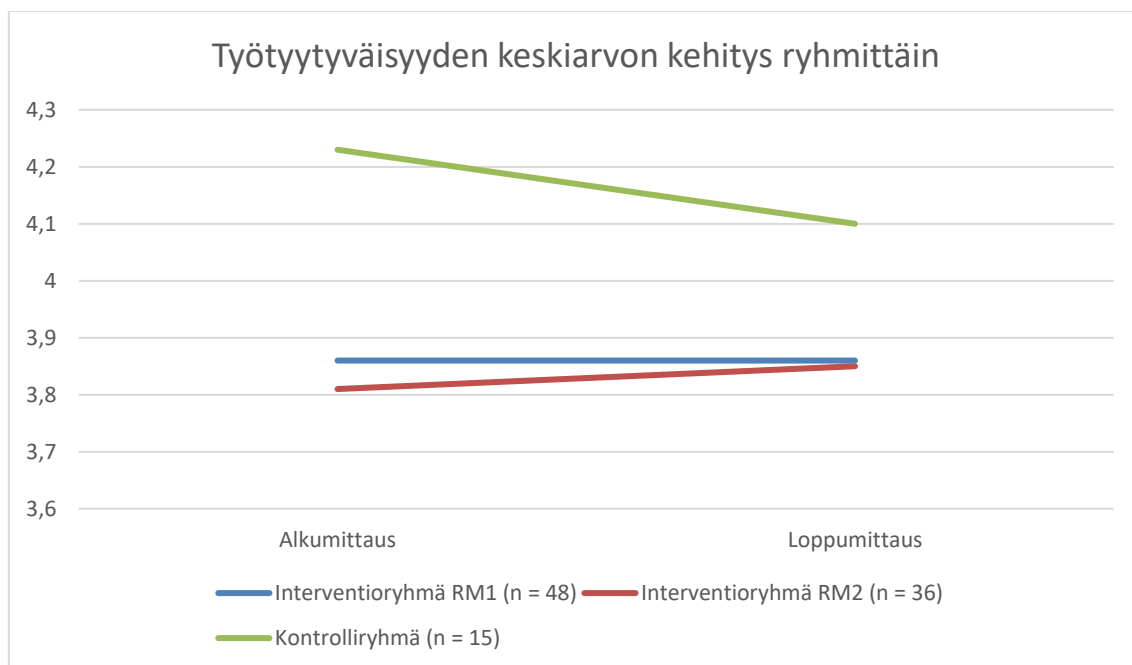
Tarkasteltaessa työtyytyväisyyden ajallista muutosta tässä analyysissä havaittiin, ettei ajan päävaikutus ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 49) = 0.366, p = 0.548, \eta^2 = 0.007$ ]. Toisin sanoen työtyytyväisyudessa ei tapahtunut muutosta kevään 2022 aikana.

Interventio (RM2) - ja kontrolliryhmien päävaikutus ei analyysissä myöskään ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 49) = 4.056, p = 0.05, \eta^2 = 0.076$ ]. Tässäkin analyysissä ryhmien työtyytyväisyys oli samanlaista.

Vaikka tilastollisesti merkitsevää eroa ei havaittu työtyytyväisyyden muutoksessa interventio- ja kontrolliryhmien välillä, tarkasteltaessa kuvailevia tietoja huomattiin, että työtyytyväisyyden kehityksen suunta kontrolliryhmässä oli erilaista verrattuna interventioryhmiin. Työtyytyväisyyden keskiarvojen kehitys havainnollistettiin kuviossa 2, jossa todettiin kontrolliryhmän keskiarvon suunnan olleen laskeva, kun interventioryhmien työtyytyväisyyden keskiarvot pysyivät samana tai suunta oli lievästi nouseva. Huomion arvoisesti juuri henkilökunnan harjoitteita tiedetysti käyttäneiden ryhmässä työtyytyväisyys näytti lievästi lisääntyneen. Muutos ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä etenkin näin pienellä otoksella ja muutoksella.

## Kuvio 2

*Työtyytyväisyyden keskiarvo ryhmittäin alku- ja loppumittauksissa*



*Huom. Työtyytyväisyys kartoituksen vastausasteikko: 1 = erittäin tyytymätön – 5 = erittäin tyytyväinen*

### 3.1 Työn imu

Toistettujen mittausten varianssianalyysissä ajan ja ryhmän (RM1 ja kontrolliryhmä,  $n = 63$ ) yhdysvaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 61) = 2.037$ ,  $p = 0.159$ ,  $\eta^2 = 0.032$ ]. Interventio- ja kontrolliryhmien työn imun kehitys oli siis samanlaista mittauskertojen välillä. Analyysin yhteydessä havaittiin kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletusten täyttyvän vertailtavissa ryhmissä [Boxin M:  $F(3, 10278) = .99$ ,  $p = 0.402$ ] eli monimuuttujaisen testin tulostaulukoista (Multivariate Tests) tulkittiin Wilksin Lambdaa.

Tässä analyysissä ajan päävaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 61) = 0.115$ ,  $p = 0.736$ ,  $\eta^2 = 0.002$ ]. Eli työn imussa ei tapahtunut ajallista muutosta kevään 2022 aikana.

Ryhmien (RM1 ja kontrolliryhmä) päävaikutus ollut tilastollisesti merkitsevää [ $F(1, 61) = 1.051$ ,  $p = 0.309$ ,  $\eta^2 = 0.017$ ]. Toisin sanoen ryhmien työn imu oli samanlaista.

Rajatumman otoksen (RM2 ja kontrolliryhmä,  $n = 51$ ) toistettujen mittausten varianssianalyysissä ajan ja ryhmän päävaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 49) = 1.757$ ,  $p = 0.191$ ,  $\eta^2 = 0.035$ ]. Työn imun kehitys oli siis samanlaista molemmissa ryhmissä kevään 2022 aikana. Analyysin yhteydessä havaittiin kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletusten täyttyvän vertailtavissa ryhmissä [Boxin M:  $F(3, 13750) = .99$ ,  $p = 0.422$ ], joten monimuuttujaisen testin tulostaulukoista (Multivariate Tests) tulkittiin Wilksin Lambdaa.

Tässä analyysissä ajan päävaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä [ $F(1, 49) = 0.166$ ,  $p = 0.686$ ,  $\eta^2 = 0.003$ ]. Työn imu pysyi siis samanlaisena kevään 2022 aikana.

Rajatumman interventio-ryhmän ja kontrolliryhmien välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa työn imussa [ $F(1, 49) = 1.003$ ,  $p = 0.321$ ,  $\eta^2 = 0.020$ ]. Työn imu oli toisin sanoen samanlaista interventio-ryhmässä ja kontrolliryhmässä.

## 4 POHDINTA

### 4.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

TUIKKU-hankkeen yhtenä tavoitteena oli varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen (TUIKKU 7.1.2022). Tutkimuksissa on raportoitu interventioilla voivan olla työhyvinvointia, stressinhallintaa, ja opettajien tunnesäätelyä edistäviä vaikutuksia (Hall-Kenyon ym., 2013; Jennings ym., 2020). TUIKKU-hanke sisälsi mm. lasten vuorovaikutustaitoja ja sosioemotionaalisia taitoja tukevia harjoituksia ja henkilöstölle suunnattuja osaamista ja työhyvinvointia tukevia harjoitteita (TUIKKU, 7.1.2022). TUIKKU-interventiolla ei kuitenkaan todettu tilastollisesti merkitsevää vaikutusta henkilöstön työtyytyväisyyden tai työn imun kehitykseen mittausjakson aikana. Tulos ei silti ole yllättävä. Kirjallisuudesta löytyy tuoreita tutkimuksia, joissa on raportoitu interventioiden vähäisistä vaikutuksista muun muassa tunteiden säätelyyn, psyykkiseen ahdistukseen ja kiireeseen (Jennings, 2017) ja työuupumukseen (Kinnunen ym., 2019). Jälkimmäisten tulosten suuntaisesti tässäkin tutkimuksessa intervention vaikutus ei näkynyt mittausajanjakson aikana tilastollisesti merkitseväna muutoksena.

Vaikka työtyytyväisyyden ja työn imun muutokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä oli työtyytyväisyyden kehityssuunnassa interventioryhmien ja kontrolliryhmän välillä nähtävissä eroa. Kuviossa 2. sivulla 26 havainnollistettiin etenkin henkilökunnan harjoitteita toteuttaneiden interventioryhmässä työtyytyväisyyden keskiarvon suunnassa tapahtuneen lievä nousu tutkimusjakson aikana, kun taas kontrolliryhmän työtyytyväisyyden keskiarvon suunta oli laskeva mittausjakson aikana. Tämä voisi antaa viitteitä intervention vaikuttavuudesta työtyytyväisyyteen esimerkiksi pidemmällä tutkimusaikavälillä, laajemmalla tutkittavien joukolla tai henkilökunnan harjoitteiden käyttöön varatulla ajalla. Tämän havainnon perusteella interventiota ei voida tuomita epäonnistuneeksi, vaikka tässä otannassa tilastollisesti merkitsevää vaikutusta ei havaittu.

Kaiken kaikkiaan TUIKKU-hankkeen vastaajat olivat käyttäneet henkilökunnan harjoitteita niukasti. Aineiston fideliteettimittaria tarkastellessa

havaittiin, että 81 hankkeeseen osallistuneesta vastaajasta ainoastaan yksi ilmoitti käyttäneensä henkilökunnan harjoitteisiin yli 2 tuntia viikossa ja 11 vastaajaa puolesta tunnista tuntiin. 24 vastaajaa taas ilmoitti käyttäneensä intervention henkilökunnan harjoituksiin aikaa alle 30 minuuttia viikossa ja loput 45 interventioryhmän vastaajaa eivät olleet käyttäneet henkilökunnan harjoitteita lainkaan tai eivät ilmoittaneet niihin käyttämäänsä aikaa. Vaikuttiko tämä henkilökunnanharjoitusten vähäinen toteuttaminen tutkimustulokseen? Kirjallisuudessa tälle mahdollisuudelle löytyy tukea. Esimerkiksi Kinnusen työryhmä (2019) MAV-intervention ja burnoutin yhteyttä tarkastelleessa tutkimuksessa havaittiin interventioharjoitusten suoritusten tiheydellä olleen vaikutusta työntekijöiden kokeman ahdistuksen ja masennuksen määrään. Heidän mukaansa harjoituksia usein toteuttaneilla havaittiin vähemmän masennusta ja ahdistusta ja todennäköisyys masennuksen uusiutumiseen oli pienempi verrattuna harvemmin harjoituksia tehneisiin. Voidaankin todeta, että intervention henkilökunnalle suunnattujen harjoitteiden siirtyminen käytäntöön jäi vähäiseksi. On siis mahdollista, että tämä osaltaan selittää, miksi interventiolla ei havaittu tilastollisesti merkitsevää vaikutusta työtyytyväisyyteen tai työn imuun.

Intervention tavoitteiden toteutuminen ja ohjelman harjoitusten siirtyminen käytäntöön on moninainen prosessi myös varhaiskasvatusympäristössä. Voegler-Lee ja Kupersmidt (2011) ovat tutkineet lasten sosiaaliin taitoihin keskittyneiden interventioiden vaikuttavuutta ja tekijöitä, jotka tukevat interventioiden tavoitteiden toteutumista. Heidän mukaansa intervention onnistumiseen vaikuttavaa kolme tekijää: ympäristö, opettaja ja lapsi. Näistä tekijöistä erityisesti ympäristöön ja opettajaan liittyy ajatuksia, jotka ovat merkityksellisiä myös tarkasteltaessa tätä työhyvinvointia tukevaa interventiota.

Voegler-Lee'n ja Kupersmidt'n (2011) mukaan muutosmyönteisellä ilmapiirillä, jossa hallinnon rakenteet ja organisaatio tukevat interventioita toteuttavia opettajia, voidaan vaikuttaa intervention onnistumiseen. Organisaation tuki voi olla esimerkiksi riittävästi mitoitettu resurssi intervention toteutusta varten, harjoituksia varten varattu aika, koulutusta, ohjausta ja intervention toteutuksen seuranta. Mikäli opettaja kokee, ettei hän tule saamaan tarvitsemaansa

taustatukea tai resursseja, hänen sitoutumisensa interventiota kohtaan heikkenee (Voegler-Lee & Kupersmidt, 2011). Kenties TUIKKU-hankkeen tuki henkilöstölle kuntien hallinnon, esihenkilön tai hankkeen vetäjien taholta ei ollut riittävää koronarajoitusten vaikuttaessa edelleen päiväkotien toimintaan. On mahdollista, että opettajien sitoutumista TUIKKU-hankkeeseen kevään 2022 aikana heikensi maailman pandemiatilanteesta johtuneet muutokset (Gillberg & Ruokonen, 2022) ja saatavilla olevan tuen ja resurssien puutteet (Nurhonen ym., 2021).

Voegler-Lee'n ja Kupersmidt'n (2011) mukaan onnistunut interventio limityy osaksi organisaation tavoitteita ja toimintatapoja, jolloin se koetaan tarpeelliseksi ja motivoivaksi. Tarpeettomiksi koetut harjoitteet jäivät hektisessä arjessa toteutumatta, eikä interventiolla näin ole mahdollisuutta vaikuttaa (Voegler-Lee & Kupersmidt, 2011). TUIKKU-hankkeessa henkilökunnan harjoitteiden käyttö todettiin jääneen vähäiseksi. Syynä tähän voi olla Voegler-Lee'n ja Kupersmidt'n (2011) ajatusten mukaisesti niille varatun ajan vähyys, tai niitä pidettiin kenties itselle tarpeettomina ja keskityttiin TUIKKU-hankkeen lasten harjoituksiin. On mahdollista, että lasten hyvinvointi arvoitettiin varhaiskasvatukselle tyypilliseen tapaan henkilökunnan työhyvinvoinnin edelle (Cumming, 2020), vaikka henkilöstön hyvinvoinnin on todettu useissa tutkimuksissa edistävän lasten hyvinvointia ja oppimista (Cumming, 2020; Hall-Kenyon ym., 2013; Hur ym., 2015).

TUIKKU-hankkeen toteutuksen aikana keväällä 2022 aikana elettiin edelleen koronarajoitusten aikaa. Rajoitukset vaikuttivat varhaiskasvatuksen henkilöstön työskentelyyn monin tavoin (Gillberg & Ruokonen, 2022) esimerkiksi yhteistyötä yksikköjen sisällä ja perheiden kanssa rajoittaen (Nurhonen ym., 2021). Henkilöstö oli hankkeen aikana myös pandemia-ajan pitkästä kestosta johtuen kuormittunut (Gillberg & Ruokonen, 2022). Tämä maailmanlaajuisen poikkeusajan tuoma henkinen väsymys on osaltaan voinut vaikuttaa henkilökunnan arvioihin työtyytyväisyydestä ja työn imusta.

TUIKKU-hankkeen saamista palautteissa henkilökunta antoi kritiikkiä loppumittausajankohdasta. Osassa vastauksista loppumittauksen ajankohta todettiin yhdeksi vuoden kiireisimmäksi ajankohdaksi. On mahdollista, että loppumittausajankohta saattoi vaikuttaa tutkimustulokseen, kun henkilökunta

stressaavassa tilanteessa arvioi työtyytyväisyyttä ja työn imua. Olisiko hankkeen ajoittuminen toiseen ajankohtaan; esimerkiksi syyskuusta helmikuulle vaikuttanut henkilökunnan arvioon omasta työtyytyväisyydestä tai työn imusta? Hankkeen kesto olisi ollut yhtä pitkä, mutta mahdollisesti henkilökunnan voimavarat olivat helmikuussa näyttäneet erilaisen kuvan työtyytyväisyydestä, kuin kauden kiireisessä lopussa, juuri kesäloman kynnyksellä. Tai ilmenisikö erot työtyytyväisyydessä ja työn imussa interventio- ja kontrolliryhmien välillä selvemmin pienemmällä mittausvälillä? Erot kehityssuunnissa mittausryhmien työtyytyväisyyden keskiarvojen välillä saattaisi viitata tämän suuntaiseen ajatukseen.

Kaiken kaikkiaan otos jäi pieneksi kaikissa vastaajaryhmissä. Ensimmäisessä analyysissä 112:sta vastaajasta molempina mittauskertoina kysymyksiin oli vastannut 63 vastaajaa ja toisessa analyysissä vastaajajoukko oli vielä edellistäkin pienempi: 51 vastaajaa, mikä voi myös vaikuttaa tulokseen. Näin pienissä otoksissa muutoksen olisi pitänyt olla suuri, jotta tilastollinen merkitsevyys olisi toteutunut. Olisiko ero ollut suurempi tai jopa tilastollisesti merkitsevä suuremmalla otoksella? Tätä voisi kartoittaa tulevissa tutkimuksissa.

Työtyytyväisyyttä tarkastellaan teorioissa usein voimavarojen ja vaatimusten näkökulmista (Farewell ym., 2022; Hobfoll ym., 2018; Lee & Quek, 2018). Tutkimustulos herättääkin pohtimaan varhaiskasvatuksen henkilöstön ja organisaatioiden voimavarojen ja vaatimusten välistä suhdetta. Varhaiskasvatuksen on tutkimusten valossa todettu toimineen jo pitkään vähäisillä organisaation resursseilla (Farewell ym., 2022), jossa resurssit eivät jouta vaatimusten noustessa (Kangas ym., 2022). Hobfoll'n tutkimusryhmän (2018) julkistaman COR-teorian eli voimavarojen säilymisen teorian mukaan yksilöt ja organisaatiot suojelevat ja vaalivat asioita, joita ne arvostavat. Vastoinkäymiset kuitenkin kuluttavat voimavaroja nopeammin kuin organisaatiot ja yksilöt saavuttavat uusia voimavaroja, minkä johdosta ne, joilla on enemmän voimavaroja ja resursseja, selviävät koettelemuksista vahvempina, ja pystyvät tehokkaammin myös lisäämään voimavarojaan. Heikommin resursseja ja voimavaroja omaavat yksilöt ja organisaatiot taas ovat vaarassa ajautua resurssien menetysten spiraaliin (Hobfoll ym., 2018). Voisiko tämä olla syy miksi interventiolla ei ollut toivottua

voimaannuttavaa vaikutusta henkilöstön työtyytyväisyyteen ja työn imuun? Jos varhaiskasvatusorganisaatioiden voimavarat ja resurssit olisivat lähtökohtaisesti olleet paremmalla tasolla, olisiko interventiolla ollut suurempi vaikutus henkilöstön voimavaroihin?

Tässä tutkimuksessa vastaajilta kysyttiin kuinka tyytyväisiä he ovat työhönsä? Vastausasteikko vaihteli välillä 1-5, erittäin tyytymättömästä erittäin tyytyväiseen. Jopa 31-32 %, eli lähes kolmannes kysymykseen vastanneista arvioi työtyytyväisyytensä asettuvan asteikolla välille 1-3, eli olevansa erittäin tyytymättömiä tai enintään keskimääräisen tyytyväisiä työhönsä. Tämän havainnon valossa voidaankin pohtia, onko varhaiskasvatuksessa käynnistynyt Hobfoll'n (2018) tutkimusryhmän määrittelemän COR-teorian 4. epätoivoperiaate. Kierre, jossa heikot voimavarat stressaavassa tilanteessa johtavat kierteeseen, jossa yksilön voimavarat ovat joko vähissä tai kokonaan loppuneet ja ajaudutaan puolustustilaan, jossa toiminta ei ole enää loogista ja järkevää (Hobfoll ym., 2018) ja kenties tehdään henkilökohtaisia päätöksiä vaihtaa alaa. Koska voimavarojen ja resurssien on todettu vaikuttavat työtyytyväisyyden tunteeseen (Lee & Quek, 2018) jopa vaatimuksia tehokkaammin (Farewell ym., 2022) tulisi varhaiskasvatuksen organisaatioissa saatavilla oleviin resurssien riittävyyteen kiinnittää jatkossa erityistä huomiota. Etenkin, koska varhaiskasvatusalan osin lakisääteisiin vaatimuksiin on vaikea vaikuttaa tai varsinkaan poistaa (Lipscomb ym., 2022).

## 4.2 Tutkimuksen rajoitukset

Henkilökunnanharjoitteiden käyttö jäi TUIKKU-hankkeen aikana erittäin vähäiseksi; 81 interventioryhmään osallistuneesta vastaajasta vain 36 ilmoitti käyttäneensä harjoituksia. Näistä vastaajista vain yksi ilmoitti käyttäneensä harjoiteisiin vähintään 2 tuntia viikossa, kun suurin osan harjoituksia käyttäneistä oli käyttänyt niihin alle puoli tuntia viikossa. Näin vähäisen harjoitteiden käytön perusteella, ei TUIKKU-hankkeen henkilökunnanharjoitteiden vaikutuksia työtyytyväisyyteen tai työn imuun voida arvioida eikä tutkimuksen tuloksia yleis-



Lisäksi tutkimuksen analyyseissa tutkimusjoukko jäi pieneksi. Alkuperäisen 112 vastaajan joukko pieneni joko alku- tai loppukyselyyn vastaamatta jättäneiden vuoksi 63 vastaajaan, ja henkilökunnan harjoitteita todellisuudessa tehneiden joukko pienensi toista analyysiä vielä tätäkin pienemmäksi 51 vastaajaan. Analyysiin osallistuneiden vastaajien joukko jäi tässä tutkimuksessa lopulta niin pieneksi, ettei tutkimustuloksen voida katsoa olevan yleistettävissä koko suomalaisen varhaiskasvatuskenttään.

### 4.3 Jatkotutkimusaiheet

Työtyytyväisyyden keskiarvoissa näkyneet erot kontrolliryhmän ja interventioryhmien keskiarvojen kehityksen suunnissa jättivät mahdollisuuden intervention vaikuttavuudesta mahdollisesti suuremmalla otosjoukolla tai pidemmällä mittausjaksolla. TUIKKU-interventiota ei pidä tuomita epäonnistuneeksi, sillä tilastollisen merkitsevyyden ilmeneminen näin pienellä joukolla ( $n = 63$  ja  $n = 51$ ) olisi vaatinut huomattavan suuret erot ryhmien välillä. Kehityssuunnat ryhmien välillä jättävät kuitenkin viitteen TUIKKU-hankkeen vaikuttavuuden mahdollisuudesta, jota kannattaisi tulevaisuudessa tarkastella uudestaan suuremmalla otoksella ja varmistaa henkilökunnan harjoitteiden toteutuminen arjessa riittäväillä resursseilla, tuella ja niiden tekemiseen varatulla ajalla.

Työhyvinvointia lisäävien interventioiden siirtyminen hankkeesta osaksi varhaiskasvatuksen työntekijöiden arkea tuntuu olevan haastava tehtävä. Voegler-Lee ja Kupersmidt (2011) ovat esittäneet kattavasti, miten ympäristö, opettaja ja lapsi vaikuttavat intervention käytäntöön siirtymiseen. Opettajan oman roolin osuutta intervention siirtymisessä teoriasta käytäntöön tulisi tarkastella lisää työhyvinvointi-interventioiden näkökulmasta; millaisten harjoitusten he kokevat tukevan työtyytyväisyyttään ja työn imua ja mikä saa varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai hoitajan motivoitumaan harjoituksista niin, että hän tarttuu harjoitteisiin säännöllisesti ja suorittavat harjoitteet huolellisesti?

Henkilöstön työhyvinvointia erityisesti varhaiskasvatuksen kontekstissa tulisi kartoittaa edelleen. Suomalaisen varhaiskasvatushenkilöstön työhyvinvoinnin positiivista ja sitä lisäävistä tekijöistä on saatavilla niukasti

tutkimustietoa. Työhyvinvointitutkimus on keskittynyt sitä heikentäviin tekijöihin työhyvinvointia lisäävien tekijöiden jäätyä vähemmälle huomiolle (Martikainen & Oikarinen, 2021; Nislin ym., 2015). Konkreettinen tieto varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia ja alalla pysymistä lisäävistä tekijöistä olisi kuitenkin merkityksellinen tieto koko alan tulevaisuuden näkymien ja henkilöstön saatavuuden parantumisen kannalta. On tärkeää, että varhaiskasvatusalan hätähuutoihin alan kriisistä vastataan suomalaisella varhaiskasvatusalan työhyvinvointitutkimuksella ja tähän tutkimustietoon perustuvilla korjausliikkeillä. On aika tehdä merkitykselliseksi koetusta varhaiskasvatustyöstä tekijöilleen mielekäästä ja tyydyttävää; työtä, jossa koetaan työn imua. Kenties silloin yhä useamman alanvaihtoa pohtivan vaakakuppi kallistuisi alalle jäämisen puolelle.

**LÄHTEET**

Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School Climate and Social-Emotional Learning: Predicting Teacher Stress, Job Satisfaction, and Teaching Efficacy. *Journal of Educational Psychology, 104*(4), 1189–1204.

<https://doi.org/10.1037/a0029356>

Cumming, T. (2017). Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal, 45*(5), 583–593.

<https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>

Cumming, T., Logan, H., & Wong, S. (2020). A critique of the discursive landscape: Challenging the invisibility of early childhood educators' well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood, 21*(2), 96–110. [https://doi-](https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1463949120928430)

[org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1463949120928430](https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1177/1463949120928430)

Cumming, T., & Wong, S. (2019). Towards a holistic conceptualisation of early childhood educators' work-related well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood, 20*(3), 265–281. <https://doi.org/10.1177/1463949118772573>

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Farewell, C. V., Quinlan, J., Melnick, E., Powers, J. & Puma, J. (2022). Job demands and resources experienced by the early childhood education workforce serving high-need populations. *Early Childhood Education Journal, 50*(2), 197–206. <https://doi.org/10.1007/s10643-020-01143-4>

- Gillberg, S. & Ruokonen, I. (2022). Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia koronapandemian aiheuttamista muutoksista työssä keväällä 2020. *Kasvatus & Aika*, 16 (1) 42-66. <https://doi.org/10.33350/ka.111295>
- Grant, A. A., Joen, L. & Buetner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational Psychology (Dorchester-on-Thames)*, 39(3), 294–312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>
- Hakanen, J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. (2018). Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their Relationships With Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 289–301. <https://doi.org/10.1037/ocp0000081>
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. (2012). *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-261-261-8>
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., McKay, K. L. & Marshall, E. E. (2013). Pre-school Teacher Well-Being: A Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 42(3), 153–162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J-P. & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and

their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>

Hur, E. Jeon, L. & Buettner, C. K. (2015). Preschool Teachers' Child-Centered Beliefs: Direct and Indirect Associations with Work Climate and Job-Related Wellbeing. *Child & Youth Care Forum*, 45(3), 451-465.

<https://doi.org/10.1007/s10566-015-9338-6>

Hur, E., Ardeleanu, K., Satchell, T.W, & Jeon, L. (2023). Why are they leaving? Understanding Associations between early childhood program policies and teacher turnover rates. *Child & Care Forum*, 52(2), 417-440.

<https://doi.org/10.1007/s10566-022-09693-x>

Jennings, P. A., Brown, J. L., Frank, J. L., Doyle, S., Oh, Y., Davis, R., Rasheed, D., DeWeese, A., DeMauro, A. A., Sham, H. & Greenberg, M. T. (2017). Impacts of the CARE for Teachers Program on Teachers' Social and Emotional Competence and Classroom Interactions. *Journal of Educational Psychology*, 109(7), 1010-1028. <https://doi.org/10.1037/edu0000187>

Jennings, P. A., Jeon, L. & Roberts, A. M. (2020). Introduction to the Special Issue on Early Care and Education Professionals' Social and Emotional Well-being. *Early Education and Development*, 31(7), 933-939.

<https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1809895>

Jeon, L. Buettner, C. K. & Grant, A. A. (2018). Early Childhood Teachers' Psychological Well-Being: Exploring Potential Predictors of Depression,

- Stress, and Emotional Exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53–69. <https://doi.org/10.1080/10409289.2017.1341806>
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Hur, E. (2016). Preschool Teachers' Professional Background, Process Quality, and Job Attitudes: A Person-Centered Approach. *Early Education and Development*, 27(4), 551–571. <https://doi.org/10.1080/10409289.2016.1099354>
- Jones, C., Johnstone, M., Hadley, F., & Waniganayake, M. (2020). Early Childhood Educators' Workplace Well-Being: It's Everyone's Right! *Australian Journal of Early Childhood*, 45(4), 322–335. <https://doi.org/10.1177/1836939120966086>
- Juliana, A., Saffordin, F. & Teoh, K. B. (2021). Job Demand-Resources Model and Burnout among Penang Preschool Teachers: The Mediating Role of Work Engagement. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(3), 6679–6691. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/job-demands-resources-model-burnout-among-penang/docview/2565222092/se-2?accountid=11774>
- Jyväskylän yliopisto, 7.5.2022. Opas tutkimusaineiston hallintaan. <https://openscience.jyu.fi/fi/tutkimusdata/ohjeita-tutkimusaineistojen-hallintaan#autotoc-item-autotoc-10>
- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H., Fonsén, E., (2022). "Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä": Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja

mahdollisuuksista. *Kasvatus ja aika*, 16(2). 72-89.

<https://doi.org/10.33350/ka.109089>

Karvi. (2019). *Varhaiskasvatuksen laatuindikaattorit*. [https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/KARVI\\_Tiivistelma\\_Perusteet-ja-suositukset\\_web.pdf](https://karvi.fi/wp-content/uploads/2019/09/KARVI_Tiivistelma_Perusteet-ja-suositukset_web.pdf)

King, E. K., Johnson, A. V., Cassidy, D. J., Wang, Y. C., Lower, J. K. & Kintner, V. L. (2016). Preschool Teachers' Financial Well-Being and Work Time Supports: Associations with Children's Emotional Expressions and Behaviors in Classrooms. *Early Childhood Education Journal*, 44(6), 545-553. <https://doi.org/10.1007/s10643-015-0744-z>

Kinnunen, S. M., Puolakanaho, A., Tolvanen, A., Mäkikangas, A., Lappanainen, R. (2019). Does Mindfulness-, Acceptance-, and Value-Based Intervention Alleviate Burnout? - A Person Centered Approach. *International Journal of Stress Management*, 26(1), 89-101. <https://doi.org/10.1037/str0000095>

Koivula, M. (2022) Henkilökohtainen tiedonanto 26.10.2022.

Kuula, A. (2015). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.

Laine, P. (2015). Oppimismahdollisuudet, osaaminen ja työhyvinvointi. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 30-46. <https://journal-fi.ezproxy.jyu.fi/aikuiskasvatus/article/view/94120>

Lee, P. M. J. & Quek, C. L. (2018). Preschool teachers' perceptions of school learning environment and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 21(3), 369-386. <https://doi.org/10.1007/s10984-017-9256-7>

- Lipscomb, S. T., Chandler, K. D., Abshire, C., Jaramillo, J., & Kothari, B. (2022). Early Teachers' Self-efficacy and Professional Support Predict Work Engagement. *Early Childhood Education Journal* volume, 50, 675-685.  
<https://doi.org/10.1007/s10643-021-01182-5>
- Martikainen, S-J. & Oikarinen, T. (2021). "Lapsista näkee, että me tehdään tämä hyvin": Sosioemotionaalisen hyvinvoinnin toimintakulttuuri päiväkodissa. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(3)147-181.  
<https://journal.fi/jecer/article/view/114174/67373>
- McMullen, M. B., Lee, M. s. C., McCormick, K. I. & Choi, J. (2020). Early Childhood Professional Well-Being as a Predictor of the Risk of Turnover in Child Care: A Matter of Quality. *Journal of Research in Childhood Education*, 34(3), 331-345. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1705446>
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä 2*. e-kirja Opiskelijalaitos. International Methelp.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S., & Hirvonen, A. (2015). Work Demands and Resources, Stress Regulation and Quality of Pedagogical Work Among Professionals in Finnish Early Childhood Education Settings. *Journal of Early Childhood Education Research*. 4(1), 42-66. <https://journal.fi/jecer/article/view/114041/67240>
- Nislin, M. (2016). *Nerve-wracking or rewarding? : A multidisciplinary approach to investigating work-related well-being, stress regulation and quality of pedagogical work among early childhood professionals*. [väitöskirja, Helsingin yliopisto].  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-2012-0>



- Nislin, M., Sajaniemi, N., Sims, M., Suhonen, E., Maldonado, E. F., Hyttinen, S. & Hirvonen, A. (2016). Occupational well-being and stress among early childhood professionals: The use of an innovative strategy to measure stress reactivity in the workplace. *Open review of educational research*, 3 (1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/23265507.2015.1128352>
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi.
- Nurhonen, L., Chydenius, H. & Lipponen, L. (2021). *Korona tuli kylään - tutkimushenkkeen loppuraportti: Koronakriisin vaikutuksia varhaiskasvatukseen*. Opettajakoulutuslaitoksen muut julkaisut. Helsingin yliopisto.  
<http://hdl.handle.net/10138/333385>
- Opetushallitus. (2018). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Opetushallitus.  
<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2018>
- Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. M. (2023). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. Kevan tutkimuksia 1/2023. [https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen\\_alan\\_tyohyvinvointi\\_2022.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/julkisen_alan_tyohyvinvointi_2022.pdf)
- Penttinen, V., Pakarinen, E., Suchodoletz, A. von, Lerkkanen, M-K. (2020) Relations between Kindergarten Teachers' Occupational Well-being and the Quality of Teacher-child Interactions. *Early education and Development*, 31(7), 994-1010. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>
- Sandilos, L. E., Goble, P., Rimm-Kaufman, S. E. & Pianta, R. C. (2018). Does professional development reduce the influence of teacher stress on teacher-child interactions in pre-kindergarten classrooms? *Early Childhood*

*Research Quarterly*, 42, 280-290.

<https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2017.10.009>

Schaack, D., Le, V-N. & Stedron, J. (2020). When fulfillment is not enough: Early childhood teacher occupational burnout and turnover intentions from a job demands and resources perspective. *Early Education and Development*, 31(7), 1011-1030. <https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1791648>

Schaufeli, W. B., Wilmar, B., Salanova, M., Gonzáles-zomá, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org.ezproxy.jyu.fi/10.1023/A:1015630930326>

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577-591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

TUIKKU. 7.1.2022. Tietosuojailmoitus.

[https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikka/tutkimus/tutkimukseen-osallistuville/tuikka-tietosuojailmoitus-suomi\\_07012022.pdf](https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikka/tutkimus/tutkimukseen-osallistuville/tuikka-tietosuojailmoitus-suomi_07012022.pdf)

TUIKKU. 12.10.2022 Tutkimus. <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikka/tutkimus>

TUIKKU. 29.11.2022 Tietoa hankkeesta. <https://www.jyu.fi/edupsy/fi/tutkimus/tutkimushankkeet/kotisivut/tuikka/tietoa-hankkeesta>

Ukkonen-Mikkola, T. & Fonsén, E. (2018). Researching Finnish early childhood teachers' pedagogical work using Layder's research map. *Australasian Journal of Early Childhood*, 43(4), 48-56.

<https://doi.org/10.23965/AJEC.43.4.06>

Voegler-Lee, M., & Kupersmidt, J. B. (2011) Intervening in Childhood Social Development. Teoksessa Smith, P. K.& Hart, C. H. (toim.) *The Wiley-Blackwell Handbook of Childhood Social Development* (2. painos, s. 605-626) Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119679028.ch40>

Zhai, F., Raver, C. C., & Li-Grining, C. (2011). Classroom-based Interventions and Teachers' Perceived Job Stressors and Confidence: Evidence from a Randomized Trial in Head Start Settings. *Early Childhood Research Quarterly*, 26(7), 442-452. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2011.03.003>