

Milla Kuusela

VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro Gradu -tutkielma
Helmikuu 2023

TIIVISTELMÄ

Milla Kuusela: Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi ja vaikutusmahdollisuudet
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Kasvatuksen ja yhteiskunnan tutkimuksen maisteriohjelma, Varhaiskasvatus
Helmikuu 2023

Tämän määrällisen tutkielman tarkoituksena on tutkia varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, vaikutusmahdollisuuksia sekä niiden välistä yhteyttä. Lisäksi tutkitaan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välistä eroa työperäisen stressin sekä nykyisten ja toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Työhyvinvointia on tutkittu sekä käsitteellistetty paljon, mutta ei juurikaan varhaiskasvatuksen kontekstissa. Tässä tutkielmassa työhyvinvointia tarkastellaan psykologisen ulottuvuuden ja tarkemmin työperäisen stressin kautta. Työperäistä stressiä tarkastellaan organisatorisesta näkökulmasta stressin negaation kautta.

Tutkielma toteutettiin osana Tampereen yliopiston tutkimushanketta. Aineisto oli kansainvälisen Early Childhood Educators' Wellbeing Project -tutkimushankkeen Suomen osatutkimuksesta. Aineisto kerättiin verkkokyselyllä keväällä 2021 Tampereen yliopiston Varhaiskasvatuksen kumppanuusverkoston kunnallisten päiväkotien työntekijöiltä. Aineistoa analysoitiin kuvailevien tunnuslukujen, riippumattomien tapausten t-testien, korrelaatioanalyysien ja lineaaristen regressioanalyysien avulla.

Keskeisten tutkimustulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on jonkin verran työperäistä stressiä sekä vaikutusmahdollisuuksia. Henkilöstö raportoi myös toivovansa lisää vaikutusmahdollisuuksia. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö raportoi hieman enemmän työperäistä stressiä ja vaikutusmahdollisuuksia kuin lastenhoitajat. Opetushenkilöstö myös toivoo enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin lastenhoitajat. Henkilöstön nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla ei voida havaita tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työperäiseen stressiin. Toivotuilla vaikutusmahdollisuuksilla sekä toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksella puolestaan havaitaan yhteys työperäiseen stressiin. Taustamuuttujien kontrolloinnista huolimatta toivotut vaikutusmahdollisuudet sekä toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus pystyvät selittämään työperäistä stressiä.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tulokset poikkeavat jonkin verran aiemmista tutkimuksista. Henkilöstön nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla on tämän tutkielman tuloksista poiketen aiemmin todettu olevan yhteys työhyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tämänhetkisen tilan kokonaisvaltaisen kuvan selvittämiseksi tarvitaan lisää tutkimuksia työhyvinvoinnin fyysisestä, emotionaalaisesta, sosiaalisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta. Tästä tutkielmasta selviää silti tärkeitä huomioita henkilöstön hyvinvoinnista ja vaikutusmahdollisuuksista. Organisaatioiden olisi tärkeää tarkastella henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien lisäämisen mahdollisuuksia tulevaisuudessa. Lisäksi työperäistä stressiä ja vaikutusmahdollisuuksia tulisi tutkia esimerkiksi pitkittäistutkimusten avulla erityisesti varhaiskasvatuksen kontekstissa.

Avainsanat: Varhaiskasvatuksen henkilöstö, työhyvinvointi, työperäinen stressi, vaikutusmahdollisuudet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

Milla Kuusela: Early childhood education personnel's work-related wellbeing and influencing opportunities
Master's thesis
Tampere University
Master's Programme in Educational Studies, Early Childhood Education
February 2023

The purpose of this quantitative study is to research early childhood education personnel's work-related wellbeing, influencing opportunities and the connection between them. In addition, the study examines the difference between early childhood education teaching personnel and childcare workers in terms of work-related stress and also current and desired influencing opportunities.

Work-related wellbeing in general has been studied and conceptualized quite much, but not particularly in the context of early childhood education. In this study, work-related wellbeing is examined through the psychological dimension and, more specifically, work-related stress. Work-related stress is examined from an organizational point of view through stress negation.

The research data was from the Finnish part of the international Early Childhood Educators' Wellbeing Project. The data was collected with an online survey during spring 2021 from early childhood education employees of the municipal kindergartens of the University of Tampere's early childhood partnership network. The data was analyzed by reviewing the descriptive statistics and by performing independent-samples T-tests, correlation analyses and linear regression analyses.

According to the key research findings the early childhood education personnel experiences some work-related stress and influencing opportunities and also hope for more influencing opportunities. Teaching personnel report slightly more work-related stress and also current and desired influencing opportunities than childcare workers. No connection to the personnel's work-related stress can be observed with the current influencing opportunities. Despite controlling for background variables, both the desired influencing opportunities and the difference between desired and current influencing opportunities can explain work-related stress.

As a conclusion, the results differ somewhat from previous studies in which personnel's influencing opportunities have a connection with work-related wellbeing. To get a comprehensive picture of the current state of work-related wellbeing of early childhood education personnel, more studies are needed on the physical, emotional, social and financial dimensions of work-related wellbeing. It should be considered to increase the personnel's influencing opportunities in the future. In addition, work-related stress and influencing opportunities should be researched specifically in early childhood education context by using for example longitudinal studies.

Keywords: Early childhood education personnel, work-related wellbeing, work-related stress, influencing opportunities

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	10
2.1	Työhyvinvointi ja työperäinen stressi	10
2.2	Työhyvinvoinnin ja työperäisen stressin selittävät tekijät.....	15
2.3	Vaikutusmahdollisuuksien yhteys työhyvinvointiin ja työperäiseen stressiin	19
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS	22
4	TUTKIMUSMENETELMÄT	24
4.1	Tutkimuksen toteutus	24
4.2	Aineisto ja osallistujat.....	25
4.3	Mittarit	28
4.3.1	<i>Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö arvioi omia vaikutusmahdollisuuksiaan organisaatiossa tehtäviin päätöksiin ja toimenpiteisiin?</i>	29
4.3.2	<i>Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö arvioi työperäistä stressiään?</i>	30
4.4	Aineiston analyysit	32
4.4.1	<i>Riippumattomien tapausten t-testi</i>	33
4.4.2	<i>Pearsonin ja Spearmanin korrelaatioanalyysit</i>	33
4.4.3	<i>Lineaarinen regressioanalyysi</i>	34
5	TUTKIMUSTULOKSET	36
5.1	Varhaiskasvatuksen henkilöstön arviot heidän työperäisestä stressistään ja vaikutusmahdollisuuksistaan	36
5.1.1	<i>Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välinen ero työperäisen stressin suhteen</i>	37
5.1.2	<i>Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välinen ero nykyisten vaikutusmahdollisuuksien suhteen</i>	38
5.1.3	<i>Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välinen ero toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen?</i>	39
5.2	Vaikutusmahdollisuudet työperäisen stressin selittävinä tekijöinä	41
5.2.1	<i>Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien yhteys työperäiseen stressiin</i>	41
5.2.2	<i>Toivotut vaikutusmahdollisuudet työperäisen stressin selittäväenä tekijänä</i>	42
5.2.3	<i>Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus työperäisen stressin selittäväenä tekijänä</i>	43
6	POHDINTA	45
6.1	Tutkimustulosten tulkinta ja vertaaminen aiempiin tutkimuksiin	45
6.2	Tutkimuksen luotettavuus	49
6.3	Tutkimuksen eettisyys.....	51
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
	LÄHTEET	59
	LIITTEET	69
	Liite 1: Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut.....	69
	Liite 2: Toivottujen vaikutusmahdollisuuksien mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut.....	71

TAULUKOT

TAULUKKO 1.	SUMMAMUUTTUJIEN CRONBACHIN ALFA-KERTOIMET	32
TAULUKKO 2.	SUMMAMUUTTUJIEN, YHDISTELMÄMUUTTUJAN JA IKÄ-MUUTTUJAN KUVAILEVAT TUNNUSLUVUT	36
TAULUKKO 3.	KUVAILEVAT TUNNUSLUVUT TYÖPERÄISESTÄ STRESSISTÄ EROTELTUINA VARHAISKASVATUKSEN LASTENHOITAJIEN JA OPETUSHENKILÖSTÖN VÄLILLÄ.....	37
TAULUKKO 4.	KUVAILEVAT TUNNUSLUVUT NYKYISISTÄ VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSISTA EROTELTUINA VARHAISKASVATUKSEN OPETUSHENKILÖSTÖN JA LASTENHOITAJIEN VÄLILLÄ	39
TAULUKKO 5.	KUVAILEVAT TUNNUSLUVUT TOIVOTUISTA VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSISTA EROTELTUINA VARHAISKASVATUKSEN OPETUSHENKILÖSTÖN JA LASTENHOITAJIEN VÄLILLÄ	40
TAULUKKO 6.	PEARSONIN JA SPEARMANIN KORRELAATIOKERTOIMET SUMMAMUUTTUJISTA, YHDISTELMÄMUUTTUJASTA JA TAUSTAMUUTTUJISTA	42
TAULUKKO 7.	REGRESSIOTAULUKKO TOIVOTUISTA VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSISTA TYÖPERÄISEN STRESSIN SELITTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ.....	43
TAULUKKO 8.	REGRESSIOTAULUKKO TOIVOTTUJEN JA NYKYISTEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIEN EROTUKSESTA TYÖPERÄISEN STRESSIN SELITTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ.....	44

KUVIOT

KUVIO 1.	VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIEN JA TYÖHYVINVOINNIN TEOREETTINEN MALLI	22
KUVIO 2.	VASTAAJIEN IKÄJAKAUMA	26
KUVIO 3.	VASTAAJIEN VARHAISKASVATUKSEN TYÖKOKEMUKSEN MÄÄRÄ.....	27
KUVIO 4.	VASTAAJIEN KORKEIN VARHAISKASVATUSALAN KOULUTUS	28

1 JOHDANTO

Tässä tutkielmassa tutkitaan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia, vaikutusmahdollisuuksia ja niiden välistä yhteyttä. Työhyvinvointia tarkastellaan työperäisen stressin kautta. Tutkielman kohteena ovat kunnallisten päiväkotien kasvatustuottajien henkilöstö, joita ovat varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat. Tutkielmassa viitataan heihin yleisesti varhaiskasvatuksen henkilöstönä. Tutkimuskohteena juuri kunnallisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevä varhaiskasvatuksen henkilöstö on tärkeä, koska 80 % korkeakouluista valmistuneista varhaiskasvatuksen opiskelijoista päätyy työskentelemään kuntaan tai kuntayhtymään (Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut, töissä.fi). Tutkimuksen ulkopuolelle on rajattu varhaiskasvatuksen asiantuntija- ja johtotehtävissä olevat työntekijät sekä perhepäivähoitajat ja avustajat, koska Eskelisen ja Hjeltin (2017) selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstöstä he harkitsevat vähiten alanvaihtoa.

Varhaiskasvatuksessa on oltava laissa määritelty riittävä määrä eri kelpoisuusvaatimukset täyttävää tämänkin tutkielman kohteena olevaa opetus- ja kasvatustuottajien henkilöstöä (Varhaiskasvatusturvelaki, 2018), vaikka siellä voi työskennellä myös muita työntekijöitä, kuten avustajia. Henkilöstön kelpoisuuden tuottaa erilaiset koulutustaustat. Sosionomi AMK -tutkinnolla oli aiemmin mahdollisuus saada myös varhaiskasvatuksen opettajan muodollinen kelpoisuus valmistumisen tapahtuessa lain siirtymäsäännöksen mukaisesti viimeistään 31.7.2023, minkä jälkeen vain yliopistosta valmistuva varhaiskasvatuksen opettaja vähintään kandidaatin tutkinnolla on kelpoinen työskentelemään varhaiskasvatuksen opettajana (Varhaiskasvatusturvelaki, 2018).

Usean alan työntekijöiden jaksaminen ja hyvinvointi ovat olleet viime vuosina koetuksella niin henkilöstöpulan kuin koronapandemian aiheuttaman työn kuormittavuuden kasvamisen ja erilaisten muutosten takia. Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi, työolot ja palkkaus ovat olleet viime

aikoina paljon esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa sekä uutisoinnissa. Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ on monin tavoin palkitsevaa ja merkityksellistä, mutta työntekijät voivat kokea työssään myös monia haasteita ja odotuksia. Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvoinnin merkitystä ei ole ymmärretty, tunnustettu eikä tutkittu tarpeeksi (Cumming, Logan & Wong, 2020). Kiinnostus tämän tutkielman ilmiöön kumpusi omasta lähes 20 vuoden työkokemuksestani varhaiskasvatusalalla sekä huolesta henkilöstön työhyvinvointia kohtaan.

Varhaiskasvatuksen henkilöstötilanne on haastava ja ennusteiden mukaan vaikeutuu entisestään institutionaaliseen varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrän tasaisen kasvamisen sekä jo nyt valtakunnallisesti mittavan henkilöstöpulan kasvaessa muun muassa eläköitymisen myötä lisää (Rusi, Ylitapio-Mäntylä, Arkko, Kuosmanen, Lahdenperä-Laine, Lahtinen, Pérez, Rinne & Vlasov, 2021), minkä takia henkilöstön hyvinvointi ja sen tutkimus ovat tärkeitä asioita juuri tällä hetkellä. Jo vuonna 2017 tehdyn kyselyn mukaan vain 31 % varhaiskasvatuksen johtotehtävissä olevista henkilöistä vastasi, että vakituisiin tehtäviin ja sijaisuuksiin saadaan riittävästi kelpoisia työntekijöitä (Eskelinen & Hjelt, 2017). Työ- ja elinkeinotoimistojen näkemyksen mukaan varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitotyöntekijöiden ammattissa on joko pulaa tai paljon pulaa työnhakijoista (Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometri, 2022). Heilalan, Kallandin, Lundkvistin, Forsiuksen, Vinczen ja Santavirran (2021) tutkimuksen mukaan ammattiryhmästä riippuen 44–62 % sekä Eskelisen ja Hjeltin (2017) mukaan 31 % varhaiskasvatuksen nykyisistä työntekijöistä harkitsee alanvaihtoa. Koronapandemia on heikentänyt varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia entisestään, sillä heillä ilmenee runsaasti masennusta, stressiä ja loppuun palamista (Jennings, Jeon & Roberts, 2020). Työperäisen stressin onkin todettu olevan suurin tekijä alanvaihtoaikeiden syntymisessä (Holtom, Mitchell, Lee & Eberly, 2008). Työstressi voi alentaa työntekijän motivaatiota ja aiheuttaa alanvaihtoaikeita (Hale-Jinks, Knopf & Knopf, 2006), millä puolestaan on merkittävä vaikutus koko yhteiskunnalle. Varhaiskasvatus on jo kriisin partaalla (Jennings ym., 2020). Henkilöstön hyvinvointi on tärkeä ja ajankohtainen aihe, koska alan veto- ja pitovoimaa on parannettava pikaisesti.

Työntekijöillä tulisi olla vaikutusmahdollisuuksia omien työtapojen ja -toiminnan sekä koko työyhteisön kehittämiseen ja sen toimintaan osallistumiseen tasavertaisesti (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen, 2014). Osallisuus sekä asioihin ja päätöksiin vaikuttaminen sitouttavat ja motivoivat yleisesti ihmisiä, mikä puolestaan voi parantaa hyvinvointia. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet sekä toimijuus ovatkin keskeisiä asioita, joita työelämässä on kehitettävä (Eteläpelto ym., 2014). Työhön vaikuttamismahdollisuudet, yhteinen visio sekä kollegiaalinen tuki ovat tärkeitä elementtejä myös varhaiskasvatuksen pitovoimaa parantaessa (Schaack, Le ja Stedron, ym., 2020). Koulun opettajien vaikutusmahdollisuudet päätöksenteossa on havaittu tärkeiksi, mutta varhaiskasvatuksen opettajien mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon ei ole juurikaan tutkittu huolimatta vaikutusmahdollisuuksien mahdollisesta yhteydestä opettajien työstressiin ja lapsikeskeiseen arvomaailmaan (Hur, Jeon & Buettner, 2016). Varhaiskasvatuksen opettajien työstressin on kuitenkin todettu liittyvän vahvasti heidän työhyvinvointiinsa heikentävällä tavalla (Li & Zhang, 2019).

Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvoinnin ilmiö liittyy myös yhteiskunnan rakenteisiin ja poliittisiin kysymyksiin koskien esimerkiksi resurssien kohdentamista sekä alan merkityksellisyyden arvottamista. Varhaiskasvatuksen laaja henkilöstöpula ja erityisesti kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien puute vaikuttavat varhaiskasvatuksen laatuun sekä sitä kautta koko tulevan sukupolven ja yhteiskuntamme hyvinvointiin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointi liittyykin väistämättä myös lasten hyvinvointiin (Cumming ym., 2020) sekä varhaiskasvatuksen opettajien lapsilähtöiseen ajattelutapaan ja opetuksen laatuun (Jeon, Kwon, Walsh, Burnham & Choi, 2019), minkä takia laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamiseen tarvitaan hyvinvoivia ja tyytyväisiä opettajia (Hall-Kenyon, Bullough, MacKay & Marshall, 2014). Varhaiskasvatuksen opettajien loppuun palaminen ja henkinen uupuminen puolestaan vaikuttavat heidän kykyynsä tarjota lapsille sekä emotinaalista että opetuksellista tukea (Jennings, 2015). Opetus- ja kasvatushenkilöstön työhyvinvointi onkin monimuotoinen tutkimusalue, jonka edistäminen on merkityksellistä taloudellisesti, sosiaalisesti ja yksilöllisesti niin työnantajille, perheille, lapsille kuin henkilöstölle itselleen

(Cumming, 2016; Nislin, Sajaniemi, Sims, Suhonen, Maldonado, Hyttinen & Hirvonen, 2016).

Tässä määrällisessä tutkielmassa tutkitaan verkkokyselyllä kerätyn aineiston perusteella varhaiskasvatuksen henkilöstöä. Tutkielman johdannon jälkeen esitellään teoreettinen viitekehys ja työhyvinvoinnin, työperäisen stressin ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien tutkimustiedon tämänhetkinen tila. Seuraavaksi kuvaillaan tutkimuksen tarkoitusta sekä tutkimuskysymykset ennen tutkimusmenetelmien esittelyä. Menetelmäluvussa kuvataan tutkielman toteutus, aineisto, osallistujat ja tutkielmassa käytetyt mittarit. Lisäksi kuvataan tutkielmassa käytetyt analyysimenetelmät. Tämän jälkeen esitellään tutkimustulokset. Pohdinnassa kuvataan ja tulkitaan tarkemmin tutkimustuloksia henkilöstön työhyvinvoinnista, vaikutusmahdollisuuksista sekä niiden yhteydestä ja verrataan tuloksia aiempiin tutkimuksiin. Lisäksi käsitellään tutkielman luotettavuutta, rajoitteita ja eettisiä kysymyksiä. Lopuksi esitellään tutkielman johtopäätökset, yhteenvetoa ja ehdotuksia tuleville tutkimusaiheille.

2 HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Tässä luvussa esitellään tutkielman teoreettinen viitekehys henkilöstön työhyvinvoinnista, työperäisestä stressistä ja vaikutusmahdollisuuksista. Teoria on abstrakti yleistys, joka selittää käsitteiden sekä ilmiön välistä suhdetta, ja teoreettinen viitekehys puolestaan pyrkii selittämään sekä ennustamaan yleistämisen mahdollisuutta (Cohen, Manion & Morrison, 2017).

2.1 Työhyvinvointi ja työperäinen stressi

Hyvinvointi on aina yksilöllinen ja subjektiivinen kokemus. Hyvinvoinnin on todettu olevan laaja sosiaalinen, fyysinen ja tunnepitoinen kokemus (Ylitapio-Mäntylä, Uusiautti ja Määttä, ym., 2012). Työhön liittyvä hyvinvointi kuvastaa työntekijän subjektiivista kokemusta hyvinvoinnistaan omassa työpaikassaan (Orsila, Luukkala, Manka & Nygård, 2011). Työhyvinvoinnin parantaminen on yhteisesti kaikkien vastuulla (Cumming, 2016), mutta siihen vaikuttaa kuitenkin myös lukuisat asiat työntekijän henkilökohtaisessa elämässä (Nislin ym., 2016). Ei kuitenkaan ole ollut tarkkaan tiedossa, mitkä työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja ammatilliset kontekstit ennustavat eniten henkilöstön työhyvinvointia (Cumming, 2016). Työhyvinvointiin liitetään hyvinvoinnin käsitteen lisäksi usein muun muassa työtyytyväisyyden, työn imun ja mielekkyyden sekä työkyvyn käsitteitä. Työhyvinvointiin sisältyy esimerkiksi työperäinen stressi, työmotivaatio, sitoutuneisuus ja tyytyväisyys (Jeon ym., 2019).

Hyvinvoinnin määritelmät eivät ole yksiselitteisiä eivätkä pysyviä. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö (Nislin, 2016). Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointia on kuvattu moniulotteiseksi rakennelmaksi, johon kuuluu psykologinen, fyysinen, emotionaalinen ja taloudellinen hyvinvointi (Schaack ym., 2020). Työn sekä hyvinvoinnin määritteet

ja sisältö myös eroavat eri tieteenaloilla ja kulttuureissa (Cumming & Wong, 2019). Hyvinvointi onkin käsitteellistettävä erikseen juuri varhaiskasvatuksen kontekstissa (Cumming & Wong, 2019), koska sitä ei ole vielä käsitteellistetty tutkimuksissa kovinkaan paljon (Cumming ym., 2020). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointi on silti käsitteellistetty muun muassa holistisen lähestymistavan kautta: ”Kasvattajan hyvinvointi kuuluu sekä yksilön että rakenteellisten päätösten vastuulle sisältäen tarvittavaa psykologisten, fysiologisten ja eettisten osioiden tukea” (Cumming & Wong, 2019, s. 276). Varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointi on käsitteellistetty myös psykologisena konstruktiona, johon vaikuttavat sosiaaliset, ekonomiset sekä ympäristö- ja suhdeaspektit (Jones, Hadley, Waniganayake & Johnstone, 2019).

Yleisesti työhyvinvointia on tutkittu melko paljon. Koulumaailman opetushenkilöstön työhyvinvoinnin tutkimuksia löytyy myös runsaasti. Tutkimustieto opettajien hyvinvoinnin ilmiöstä on silti ristiriitaista. Opettajien hyvinvoinnin on todettu olevan merkitsevästi heikompi, kuin muiden alojen työntekijöiden (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012). Opettajien työn on todettu olevan stressaavaa, haastavaa (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006) ja vaativaa, mutta myös erittäin palkitsevaa (Nislin, 2016). Toisaalta erään tutkimuksen mukaan opettajat kokivat kuitenkin suurta tyytyväisyyttä, tehokkuutta ja luottamusta työssään (Bullough, Hall-Kenyon & Mackay, 2012). Tämä ristiriitaisuus johtuu todennäköisesti siitä, että ilmiön tutkimisessa tutkimuskontekstilla on suuri merkitys.

Varhaiskasvatuksen opettajienkin työperäisestä stressistä tiedetään jo jonkin verran. Työroolin tuomalla stressillä on todettu negatiivinen yhteys subjektiiviseen hyvinvointiin ja positiivinen epäsuora yhteys alanvaihtoaikaisiin (Yang, Fan, Chen, Hsu & Chien, 2018). Opettajilla on korkeakoulutus, pedagoginen vastuu lapsiryhmästä, moniammatillisesta yhteistyöstä ja varhaiskasvatussuunnitelmista, minkä takia heillä todennäköisesti on omasta työroolistaan paineita ja odotuksia. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien työperäisen stressin ja työhyvinvoinnin tilasta ei puolestaan ole kuitenkaan ole tällä hetkellä kovin tarkkaa tietoa. Tästä syystä tässä tutkielmassa kiinnitetään huomiota ammattinimikkeen merkitykseen työhyvinvoinnissa ja huomioidaan koko varhaiskasvatuksen henkilöstö.

Varhaiskasvatuksen opettajien kokemien työolojen on todettu olevan merkitsevästi yhteydessä psykologisen hyvinvoinnin mittareihin, jotka ovat masennus, stressi ja emotionaalinen uupumus (Jeon, Buettner & Grant, 2018). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työolot saattavat olla paikoitellen haastavat ja stressaavat vaikuttaen heidän kykyihinsä säädellä tunteitaan ja hallita erilaisia stressoreita, millä on puolestaan yhteys heidän taitoihinsa vastaanottaa ja reagoida lasten negatiivisiin tunteisiin sekä vuorovaikutukseen (Jeon, Hur & Buettner, 2016). Opettajien heille itse asettamien sisäisten vaatimusten ja ulkoapäin tulevan organisatorisen sekä sosiaalisen paineen eron on oltava selkeä, jotta opettajien selviämistä muutosten kanssa pystytään tukemaan (Kelly & Berthelsen, 1995) ja työperäisen stressin kokemusta vähentämään vaikuttaen samalla kokonaisvaltaisesti henkilöstön työhyvinvointiin. Henkilöstön kokemuksia heidän työoloistaan, työpaikalla tapahtuvasta vuorovaikutuksesta, palkasta, ylenemismahdollisuuksista ja työilmapiiristä on tutkittava tulevaisuudessa kaikkia erikseen, jotta pystytään havainnoimaan tärkeimmät ennustajat heidän psykologisesta hyvinvoinnistaan (Jeon ym., 2018). Tässä tutkielmassa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia käsitellään pääasiassa psykologisena ilmiönä työperäisen stressin kautta.

Aiempien tutkimusten mukaan monet opettajat kokevat paljon työperäistä stressiä ja sitä myöten fyysisesti heikentyntä terveydentilaa, mielenterveydellisiä ongelmia, kuten vakavaa masennusta, sekä vaikeaa taloudellista epävarmuutta ja stressiä (Johnson, Phillips, Partika, The Tulsa Seed Study Team & Castle, 2020). Varhaiskasvatuksen henkilöstön on havaittu vahvasta sitoutumisesta ja motivaatiosta huolimatta kokevan jonkin verran loppuun palamisen oireita ja kohtaavan erilaisia stressoreita, mitkä voivat pitkäkestoisina vaarantaa heidän ammatillisen hyvinvointinsa (Nislin ym., 2016). Suurempia masennusoireita raportoivien opettajien on havaittu kokevan enemmän työperäistä stressiä ja olevan ammatillisesti heikommin motivoituneita (Jeon ym., 2019).

Henkilöstön työhyvinvointi liittyykin siis myös työhön sitoutumiseen ja motivoituneisuuteen. Työhyvinvointiin voidaankin todeta kuuluvan itsenäisyys työtehtävissä, luottamus, sitoutuneisuus, vastuullisuus sekä tunne omatoimisuudesta ja hyvinvoinnista, mitkä ovat yhteydessä myös ulkoiseen ympäristöön (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012). Työhyvinvointia on tarkasteltu jonkin

verran opetus- ja kasvatusalalle tärkeästä emotionaalisesta ja fysiologisesta näkökulmasta (Cumming & Wong, 2019). Erään tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö ei kokenut työtään pääasiallisesti emotionaalisesti vaativaksi (Nislin, 2016). Positiivisia työperäisiä tunteita, kuten työhön sitoutuneisuutta, ei aina välttämättä havaita etenkin fysiologisella tasolla (Nislin ym., 2016). Työntekijöiden loppuun palamisen taustalla olevia fysiologisia tekijöitä on myös tarkasteltu vain jonkin verran (Nislin ym., 2016).

Työperäinen stressi negaation kautta

Psykologisen hyvinvoinnin näkökulma tarkastelee hyvinvointia esimerkiksi työperäisen stressin kautta. Työhyvinvointia voidaan käsitellä negaation kautta keskittyen työhyvinvointia heikentäviin seikkoihin, vaikkakin stressillä voi olla sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia. Työhyvinvoinnin tutkimuksen on aiemmin todettu keskittyvän työpahoinvointiin liittyvien oireiden, kuten esimerkiksi stressin (Hakanen, 2004) sekä loppuun palamisen ja emotionaalisen uupumuksen tutkimiseen (Jones ym., 2019). Työhyvinvointi määritellään usein negatiivisten tunteiden kautta, kuten tyytymättömyyden ja ahdistuksen, eikä positiivisten tuntemuksien, kuten työhön sitoutuneisuuden ja tyytyväisyyden kautta (Orsila ym., 2011).

Työhyvinvoinnin mittareiksi voidaankin määritellä työntekijän tyytyväisyys, stressi ja sitoutuminen (Cumming & Wong, 2019). Tässä tutkielmassa työhyvinvointia käsitellään työperäisen stressin kautta, koska opettajien kokema työperäinen stressi on negaation kautta olennaisesti osa heidän työhyvinvointiaan (Li & Zhang, 2019; Hall-Kenyon ym., 2014). Opettajien stressin mittaamisen kehittyneissä maissa luotettavilla mittareilla on todettu olevan merkittävästi avuksi opettajien terveydentilan ja hyvinvoinnin parantamisessa sekä terveyspalveluja koskevien poliittisten päätösten teon edistämisessä (Lasebikan, 2016).

Stressi mielletään usein siis vain negatiiviseksi hyvinvoinnin ulottuvuudeksi, vaikka stressillä voi olla myös positiivinen merkitys. Positiivisesti haastavat stressorit, kuten aika ja paine tehtävien suorittamiseen, voivat vaikuttaa positiivisesti asenteisiin ja negatiivisesti alanvaihtoaikaisiin (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). On kuitenkin olemassa myös stressoreita, jotka kuormittavat ja

heikentävät hyvinvointia. Haittaavat stressorit, kuten organisaatiopolitiikka, tilannekohtaiset rajoitteet, roolikonfliktit ja roolien ylikuormitus johtavat heikkoon työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen sekä suureen alanvaihdon määrään ja -aikeisiin (Podsakoff ym., 2007). Negatiivisiin aspekteihin keskittyvä tutkimusmalli liittyy organisaation toimintaan pyrkien parantamaan työsuoritusta korjaamalla negatiivisia aspekteja, kuten rooli- ja muuta työperäistä stressiä (Yang ym., 2018). Organisaatioiden toimet hyvinvoinnin eteen ovatkin usein ongelmakohtiin puuttumista ja korjaamisen yrittämistä sen sijaan, että pyrittäisiin ennaltaehkäisevään toimintaan positiivisesta näkökulmasta (Cumming ym., 2020).

Työhyvinvointiin liittyy monia ulottuvuuksia, ja sitä voidaan tarkastella joko positiivisesta tai negatiivisesta näkökulmasta keskittyen voimavaroihin tai rasitteisiin. Erään työhyvinvoinnin kahden polun jaottelun mukaan työhyvinvoinnin energia- eli jaksamispolulla työn vaatimukset saattavat johtaa työuupumukseen ja sitä kautta heikentyneeseen terveydentilaan ja työkykyyn (Hakanen, 2004). Uupumuksella tarkoitetaan emotionaalista väsymystä, joka mittaa tunnetta joutua työssään emotionaalisesti liian koville ja uuvuksiin (Nislin, 2016). Työhyvinvoinnin motivaatiopolulla työn voimavarat, kuten vaikutusmahdollisuudet, ovat puolestaan yhteydessä työn imuun ja sitä kautta työhön sekä työpaikkaan sitoutumiseen (Hakanen, 2004).

Stressillä voidaan siis todeta olevan yhteys monenlaisiin asioihin sekä ihmisiin. Varhaiskasvatuksen henkilöstön päivittäinen emotionaalinen läsnäolo sekä muut jatkuvat psykologiset vaatimukset voivat aiheuttaa huomattavaakin työstressiä (Logan, Cumming & Wong, 2020). Psykologisella taakalla, kuten stressillä, on todettu olevan merkitsevä yhteys henkilöstön kykyyn vastaanottaa lasten negatiivisia tunteita, hoivata, opettaa sekä sitoutua ammatillisesti omaan työhönsä (Buettner, Jeon, Hur & Garcia, 2016). Toisaalta työhön sitoutumisen, loppuun palamisen ja stressinsäätelyn välillä ei kuitenkaan ole toisessa tutkimuksessa havaittu merkitsevää yhteyttä (Nislin ym., 2016).

Työperäisellä stressillä voi olla myös muunlaisia oireita ja seurauksia. Stressi itsessään voi aiheuttaa uupumuksen lisäksi monenlaisia muita reaktioita, kuten alkoholin ja tupakan liikkakäyttöä (Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, Van der Hulst & Brouwer, 2000). Työperäisen stressin on todettu todennäköisesti aiheuttavan opettajille negatiivisia seurauksia, kuten loppuun palamista, toistuvia

poissaoloja ja alalta lähtemistä (Zhai, Raver & Li-Grining, 2011). Loppuun palaminen on selvästi työperäinen ilmiö ja stressireaktio, toisin kuin masennusta puolestaan ilmenee kaikissa konteksteissa johtuen monista elämän osa-alueista (Bakker ym., 2000).

2.2 Työhyvinvoinnin ja työperäisen stressin selittävät tekijät

Erilaisilla tutkimuksilla ja mittareilla on saatu tärkeää tietoa opetusalan työoloista, stressin kokemisesta ja sen aiheuttajista. Ajallinen paine, lasten erilaisten tarpeiden ja haasteiden kohtaaminen, opetustyön ulkopuolelle kuuluvien tehtävien hoitaminen, varhaiskasvatuksen filosofian ylläpitäminen ja käytäntöön liittäminen, erilaiset haasteet ja kohtaamiset lasten vanhempien kanssa, ihmissuhteet sekä asenteet ja käsitykset varhaiskasvatuksen järjestelmästä, olivat aiemman tutkimuksen kohteina olleiden varhaiskasvatuksen opettajien merkittäviä stressoreita (Kelly & Berthelsen, 1995). Opetukseen liittyvien ajallisten vaatimusten on aiemminkin todettu aiheuttavan stressiä (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012; Hall-Kenyon ym., 2014). Varhaiskasvatuksen opettajien työperäisellä stressillä on myös todettu olevan negatiivinen yhteys heidän psykologiseen pääomaansa (Li & Zhang, 2019). Varhaiskasvatuksen henkilöstön psykologista hyvinvointia ei kuitenkaan ole tutkittu kovin paljoa, vaikka työoloilla on todettu selvä yhteys varhaiskasvatuksen opettajien psykologiseen hyvinvointiin (Jeon ym., 2018).

Iällä on kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteys työhyvinvointiin. Koulujen opettajien iällä on todettu olevan merkitsevä yhteys heidän hyvinvointiinsa (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012). Varhaiskasvatuksen opettajien iän on aiemmin havaittu olevan yhteydessä stressiin, koska iäkkäämpien opettajien on todettu kokevan nuorempia opettajia vähemmän stressiä (Jeon ym., 2018). Nuoremmilla ja kokemattomimmilla työntekijöillä on myös havaittu heikompa ammattillista itsetuntoa ja siten mahdollisesti riittämättömyyden sekä pettymyksen tunteita (Nislin ym., 2016). Toisaalta toisessa aiemmassa tutkimuksessa iällä, koulutustasolla eikä ammattiasemalla kuitenkaan todettu yhteyttä työhyvinvointiin (Bullough ym., 2012). Työkokemuksella puolestaan on havaittu yhteys työhyvinvointiin myös silloin, vaikka työhyvinvoinnin taso olisikin todettu hyväksi (Royer & Moreau, 2015).

Näistä syistä tässä tutkielmassa tarkastellaan myös iän ja työkokemuksen merkitystä vaikutusmahdollisuuksien ja työperäisen stressin taustalla.

Suurimmat työperäistä stressiä aiheuttavat syyt vaihtelevat eri maiden ja niiden koulutusjärjestelmien välillä, mutta jokaisen opettajan suurin stressori riippuu silti hänen persoonastaan, arvoistaan, taidoistaan sekä olosuhteista ja näiden kaikkien välisestä vuorovaikutuksesta (Kyriacou, 2001). Esimerkiksi USA:ssa alan on todettu olevan heikosti resursoitu jo vuosikymmeniä ja henkilöstön alipalkattua aiheuttaen työntekijöille lukuisia stressoreita myös henkilökohtaiseen elämään, mikä vaikuttaa väistämättä heidän työskentelynsäkin (Jennings ym., 2020).

Kulttuurillisten erojen lisäksi eri aikakausilla on varmasti eroa suurimpien stressoreiden määrittelyssä, koska nykypäivän henkilöstöpula ja varhaiskasvatuksen kriisitila voivat aiheuttaa henkilöstölle ennennäkemätöntä painetta. Kun alalla työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia ilman kelpoisuutta ja uuden kelpoisen henkilöstön saaminen voi viedä aikaa, pahentaa se koko organisaation stressitilaa (Hale-Jinks ym., 2006). Tämä näkyy hyvin myös tämän hetken uutisoinnissa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa monien kuntien ja organisaatioiden osalta.

Organisatoriset ja ulkopuolelta tulevat tekijät stressin taustalla

Psykologiseen työhyvinvointiin vaikuttavat sekä sisältä että ulkopuolelta tulevat tekijät. Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat sekä organisatoriset tekijät, kuten organisaation ilmapiiri, että sisäiset tekijät, kuten työkyky, kokemukset työn sujuvuudesta sekä persoonallisuus, johon kuuluu muun muassa optimismi ja itseluottamus (Orsila ym., 2011). Monet stressiä aiheuttavat tekijät tulevat yksilön ulkopuolelta eikä henkilöstö pysty siksi kontrolloimaan niitä, minkä takia he saattavat tuntea olevansa voimattomia vaikuttamaan organisaation vaatimuksiin ja rajoitteisiin (Kelly & Berthelsen, 1995). Varhaiskasvatuksen opettajat saattavat myös kokea ulkoa tulevien paineiden uhkaavan heidän arvomaailmaansa ja kasvatuksen filosofiaa (Hall-Kenyon ym., 2014). Varhaiskasvatuksen sisä- ja ulkopuolelta tulevien tekijöiden moniulotteisia vaikutuksia varhaiskasvatuksen opettajien hyvinvointiin tulee tutkia lisää ymmärtääksemme heidän elämäänsä

paremmin (Schaack ym., 2020). Tässä tutkielmassa työhyvinvointia tarkastellaan pääasiassa organisatorisesta näkökulmasta.

Työperäisen stressin taustalla on moni juuri varhaiskasvatusalan ominaisista asioista, kuten emotionaalinen kuormittavuus, lasten haastava käytös ja sosiaalisen tuen tarve. Organisaation työilmapiiriä ja erilaisia työtilanteita, perheiltä saamaa tukea ja lasten haastavaa käytöstä koskevien kokemusten on todettu olevan suoraan yhteydessä työperäiseen stressiin (Jeon & Ardelenau, 2020). Lasten haastavan käytöksen kohtaaminen ja ylipäättään jatkuva ihmisten kanssa emotionaalisella tasolla työskentely voi olla henkisesti hyvin kuormittavaa aiheuttaen heikentynyttä hyvinvointia ja jopa loppuun palamista (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001). Esimerkiksi syyskaudella koetun lasten haastavan käytöksen on havaittu aiheuttavan varhaiskasvatuksen henkilöstölle runsasta työperäistä stressiä jo kevätlukukaudella (Friedman-Kraus, Raver, Morris & Jones, 2014). Hyvän työilmapiirin ja perheiden osoittaman tuen on todettu nostavan työntekijöiden taitoa uudelleenarvioida ja ymmärtää omia tunteitaan sekä käsityksiään (Jeon & Ardelenau, 2020). Perheiltä saama tuki ei kuitenkaan välttämättä ole merkittävästi yhteydessä opettajien psykologiseen hyvinvointiin (Jeon ym., 2018). Henkilöstö tarvitsee silti työssään riittävästi tukea ja erilaisia työkaluja käsitelläkseen kaaosta, laskeakseen stressitasoaan ja pystyäkseen kehittämään omaa tunteidensäätelyään (Jeon ym., 2016). Psykologisella pääomalla ja sosiaalisella tuella on havaittu selkeä positiivinen yhteys varhaiskasvatuksen opettajien työhyvinvointiin (Li & Zhang, 2019). Esihenkilöiden ja työkavereiden sosiaalisen tuen ja arvostuksen onkin todettu olevan tärkeä voimavara työntekijöille (Nislin, 2016).

Psykologiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttaa moni asia. Varhaiskasvatuksen opettajien vaihtuvuudella ja pitovoiman haasteilla on vaikutuksia lasten lisäksi koko varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvinvointiin (Hale-Jinks ym., 2006; Totenhagen, Hawkins, Casper, Bosch, Hawkey & Borden, 2016). Työperäinen stressi voi vaikuttaa yksilön psykologiseen, sosiaaliseen ja fysiologiseen hyvinvointiin (Hurrell, Nelson, & Simmons, 1998). Subjekttiivisen hyvinvoinnin on todettu vähentävän alanvaihtoaikkeitä (Yang ym., 2018). Runsas alanvaihto puolestaan lisää alalle jäävän henkilöstön työmäärää ja -taakkaa (Hale-Jinks ym., 2006) ja todennäköisesti heikentää heidän työhyvinvointiaan.

Kelpoisuuden omaavien työntekijöiden puute kuormittaa varmasti erityisesti työyhteisön kelpoisia opettajia, koska tietyt työtehtävät ja vastuu kasaantuvat siinä tapauksessa vain heille.

Suuri työmäärä ja jatkuvat muutostilanteet voivatkin vaikuttaa henkilöstöön negatiivisesti. Erityisesti uudet varhaiskasvatuksen opettajat voivat uupua suuren työmäärän ja vähäisen tuen takia (Wells, 2015). Opetusalalla pitäisi organisoida paremmin toimintaa, mitoittaa resurssit ja työmäärä tasapuolisesti sekä keskittyä stressin ja kuormituksen vähentämiseen (Länsikallio, Kinnunen & Ilves, 2018). Jatkuva äärimmilleen venyminen ilman riittävää tukea ja aikaa palautua aiheuttaa stressin ja henkisen uupumisen kehittymistä (Nislin ym., 2016). Myös toistuva uusiin työntekijöihin sopeutuminen ja tutustuminen vaikuttaa negatiivisesti erityisesti aloittelevien opettajien hyvinvointiin (Mahmood, 2013).

Suuren työmäärän ja monen muun asian lisäksi työhyvinvointiin voi vaikuttaa työstä saatava korvaus. Henkilöstön hyvinvointiin liittyy useiden aiempien tutkimuksien perusteella se, että vaivannäön ja työmäärän on kohdattava korvauksen kanssa (Cumming, 2016). Varhaiskasvatuksen alhaisten palkkojen on todettu olevan vakava ongelma vaikuttaen opettajien alanvaihtoon ja työtyytyväisyyteen, jotka puolestaan ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnissa (Hall-Kenyon ym., 2014). Varhaiskasvatuksen opettajien palkoilla on todettu olevan yhteys työperäiseen emotionaaliseen uupumiseen, mutta ei kuitenkaan kokonaisvaltaisesti suurimpana vaikuttajana työhyvinvointiin (Jeon ym., 2018). Opetusalan on aiemmin todettu olevan muiden paljon emotionaalista itsensä ja muiden johtamista vaativien naisvaltaisten hoiva-alojen tapaan aliarvostettu ja palkkatason alhainen (Andrew & Newman, 2012). Varhaiskasvatuksen opettajat ovat osoittaneet tyytymättömyytensä palkkaan myös työhyvinvoinnin tutkimuksessa (Bullough ym., 2012), mistä voisi päätellä työntekijöiden kokevan taloudellisten kysymysten liittyvän vahvasti myös työhyvinvointiin. Palkkauksen, koulutuksen ja tuen huomioimisella on havaittu mahdollisuus alentaa varhaiskasvatuksen henkilöstön työperäistä stressiä ja työtytymättömyyttä (Hale-Jinks ym., 2006). Koko henkilöstön on saatava reilu korvaus työstään, mihin tarvitaan yhteiskunnallista ja poliittista tahtotilaa, arvostusta sekä vaikuttamista (Jennings ym., 2020). Varhaiskasvatuksen opettajien työtyytyväisyyden on silti kuitenkin todettu riippuvan enemmän

positiivisen ympäristön kokemuksesta kuin esimerkiksi palkasta tai erilaisista arvioinneista (Hur ym., 2016).

2.3 Vaikutusmahdollisuuksien yhteys työhyvinvointiin ja työperäiseen stressiin

Työhyvinvointia ja työperäistä stressiä selittävät monenlaiset asiat. Vaikutusmahdollisuuksilla ja erityisesti niiden määrällä on aiempien tutkimuksien perusteella todettu olevan yhteys moniin työhyvinvoinnillisiin asioihin sekä sitoutuneisuuteen. Vaikutusmahdollisuudet viittaavat mahdollisuuksiin tehdä itselleen tärkeitä asioita sekä vaikuttaa erilaisiin työhön liittyviin päätöksiin ja työrauhaan (Perho & Korhonen, 2012). Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan myös mahdollisuuksia vaikuttaa omaa työtään sekä itseään koskevien asioiden päätöksiin, työtahtiin ja siihen, milloin minkäkin työtehtävän suorittaa (Hakanen, 2004). Päätöksenteko- ja valinnanmahdollisuuksilla sekä autonomialla on todettu olevan yhteys motivaatioon, työhön sitoutumiseen (Nislin, Sajaniemi, Suhonen, Sims, Hotulainen, Hyttinen & Hirvonen, 2015; Hall-Kenyon ym., 2014), ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun sekä hieman heikompi yhteys jaksamiseen, väsymykseen ja ammatinvalintatyytyväisyyteen, mutta ei kuitenkaan kyynisyyteen (Perho & Korhonen, 2012). Työelämässä työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus kytkeytyvät ammatilliseen toimijuuteen, jolla tarkoitetaan työntekijöiden ja työyhteisöjen valintojen tekemistä, kannanottamista ja työhön vaikuttamista (Eteläpelto ym., 2014). Vähäisillä vaikutusmahdollisuuksilla on havaittu olevan yhteys myös työntekijän huolestuneisuuteen (Perho & Korhonen, 2012). Vaikutusmahdollisuuksien, tiedonkulun, esimiehen tuen, työpaikan innovatiivisuuden ja työilmapiiriin on havaittu olevan juuri opetusalan työntekijöiden työn tärkeitä voimavaroja (Hakanen, 2004).

Vaikutusmahdollisuuksiin voidaan siis todeta liittyvän selvästi päätöksenteko, autonomia ja kontrolli. Mahdollisuus juuri päätöksentekoon sekä autonomia voidaan lukea tärkeiksi työn resursseiksi (Demerouti ym., 2001), koska työntekijän mahdollisuus päättää oman työnsä sisällöstä ja työtavoista sekä tunne työtehtävien osaamisesta toimivat tärkeinä voimavaroina tukien työssä jaksamista ja hyvinvointia (Nislin, 2016). Työntekijän vähäiset

vaikutusmahdollisuudet voivat puolestaan heikentää heidän kekseliäisyyttään, innovatiivisuuttaan ja halua tehdä aloitteita (Eteläpelto ym., 2014). Varhaiskasvatuksen opettajat ovat aiemmin raportoineet heillä olevan vaikutusmahdollisuuksia erityisesti työn suoritustapoihin sekä toiminnan suunnitteluun (Keskinen, 1990). Toisaalta opettajilla on kuitenkin aiemmin toisessa tutkimuksessa havaittu olevan muita ammattialoja merkitsevästi vähemmän kontrollia työssään, kuten autonomiaa, yhteyttä muihin, joustavuutta sekä vapautta ja mahdollisuuksia päättää tavoista tehdä omaa päivittäistä työtään (Grenville-Cleave & Boniwell, 2012). Varhaiskasvatuksen henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja autonomian tämänhetkinen tila ei ole tarkalleen tiedossa.

Toisaalta joskus työntekijöillä ei välttämättä ole mahdollisuuksia tai edes halua osallistua työpaikkansa ja organisaationsa päätöksentekoon, mihin voi vaikuttaa moni asia. Esimerkiksi tiedonpuute oman työpaikkansa asioissa voi vaikuttaa työntekijöiden haluttomuuteen osallistua päätöksentekoon (Martinsson, Lohela-Karlsson, Kwak, Bergström & Hellman, 2016). Kaikki eivät välttämättä myöskään uskalla tuoda omia toiveitaan esille, minkä takia työyhteisöjen ilmapiiriä ja keskustelukulttuuria on tarkkailtava sekä kehitettävä jatkuvasti. Työntekijät voivat haluta osallistua enemmän työpaikan päätöksentekoon korostettaessa heille positiivisia seurauksia, kuten kestävyuden vahvistaminen työpaikalla ja sitä kautta työntekijöille parempaa tukea ajoittaisesta työstressistä ja suuresta työmäärästä selviämiseksi (Martinsson ym., 2016). Työntekijöillä on myös oltava varmuus siitä, että he saavat tukea sitä tarvitessaan (Nislin ym., 2015), koska ongelmien kanssa yksin jääminen voi heikentää hyvinvointia (Nislin, 2016). Motivaatio osallistua työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia parantavia toimintoja koskeviin päätöksiin liittyy erityisesti työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, työntekijöiden pysyvyyteen ja uusien työntekijöiden rekrytoinnin parantamiseen (Martinsson ym., 2016). Sitoutumiseen puolestaan liittyy opettajan psykologinen toiminta ja kokemus, jotka muodostuvat hyvinvoinnin ja selviämisen ympärille (Grant, Jeon & Buettner, 2019).

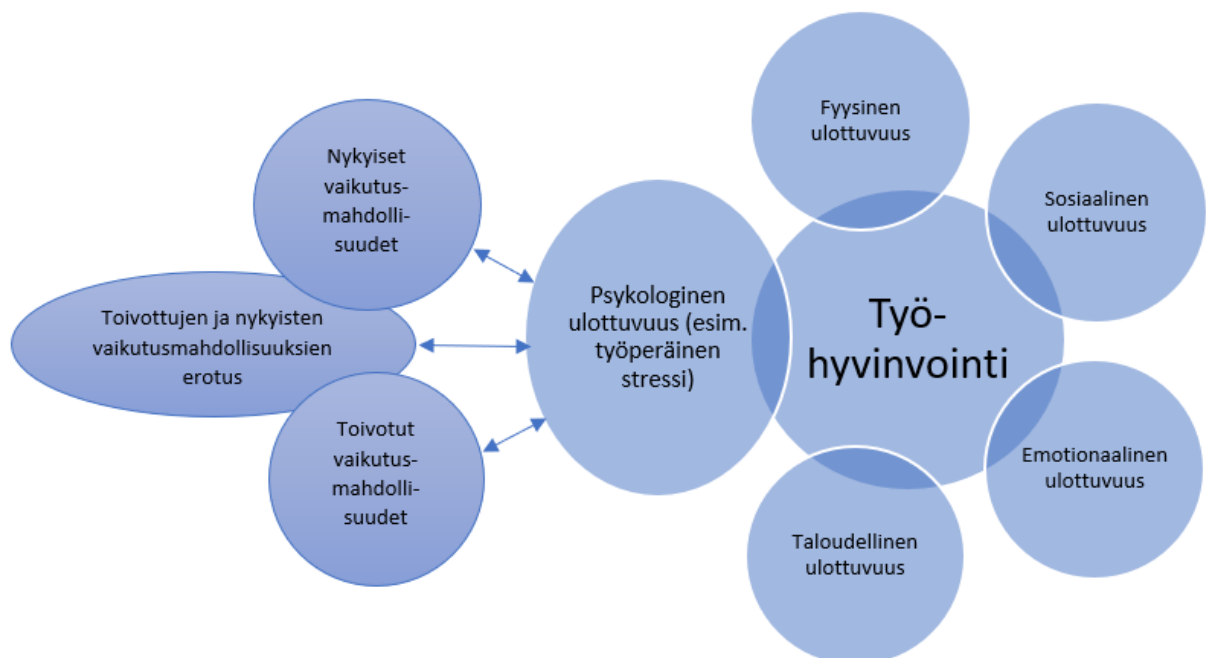
Autonomian mahdollisuus ja mieluisat työtavat kuuluvatkin olennaisesti työntekijöiden työhyvinvointiin (Ylitapio-Mäntylä ym., 2012; Hall-Kenyon ym., 2014) samoin kuin mahdollisuus itse päättää, milloin hakee sosiaalista tukea kollegoilta tai esihenkilöltä (Nislin ym., 2015). Organisaation ja työyhteisön on siis

järjestettävä tukimahdollisuuksia työntekijöille, mutta heille on myös osoitettava luottamusta itsenäiseen toimintaan. Autonomian ja sosiaalisen tuen tasapaino tukee työn pedagogiikan parempaa laatua sekä edistää yksilön hyvinvointia (Nislin ym., 2015). Autonomian tukeminen työelämässä saattaa tukea muutenkin työntekijöiden psykologista perustarvetta autonomialle, ihmissuhteille ja osaamiselle (Royer & Moreau, 2015).

Vaikutusmahdollisuudet kehittyvät, jos organisaation toimintatavat sallivat henkilöstön osallistua työyhteisön asioiden valmisteluun, ehdotuksiin ja vaikuttamiseen sekä johtamisen käytäntöihin (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto, 2014). Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia voidaan pyrkiä lisäämään jaetulla johtajuudella ja vallalla, mikä edistää sitoutumista, työn kehittämistä ja lopulta työhyvinvointia (Eteläpelto ym., 2014). Varhaiskasvatuksen opettajien aktiivinen osallistaminen päätöksentekoprosesseihin on tärkeä näkökulma tulevaisuuden tutkimuksissa, jotta pystytään paremmin ymmärtämään keinoja tukea hyvää työilmapiiriä, mikä puolestaan on yhteydessä työhyvinvointiin ja lapsilähtöiseen arvomaailmaan (Hur ym., 2016). Näistä edellä mainituista syistä on olennaista tarkastella vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työhyvinvointiin. Erityisesti on tarpeen tarkastella vaikutusmahdollisuuksia psykologiseen hyvinvointiin kuuluvan työperäisen stressin selittävänä tekijänä. Seuraavaksi esitellään tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus.

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tarkoitus sekä asetetut tutkimuskysymykset. Tämän määrällisen tutkielman tutkimustehtävänä on kuvata, analysoida ja tulkita varhaiskasvatuksen henkilöstön arvioita heidän mahdollisuuksistaan vaikuttaa organisaatiossa tehtäviin päätöksiin ja toimenpiteisiin, jotka vaikuttavat henkilöstön työn sisältöön ja työpaikan toimintakulttuuriin. Tutkielman tavoitteena on kyselyaineiston avulla myös selvittää, onko nykyisillä ja toivotuilla vaikutusmahdollisuuksilla sekä niiden erotuksella yhteys työperäiseen stressiin ja sitä kautta työhyvinvointiin, mistä on muodostettu havainnollisuuden vuoksi teoreettinen malli (kuvio 1).



KUVIO 1. Vaikutusmahdollisuuksien ja työhyvinvoinnin teoreettinen malli

Tutkielmalle asetetaan tutkimuskysymykset, joihin etsitään vastauksia aineistosta. Tutkimuskysymyksille asetetaan myös hypoteesit. Hypoteesit asetetaan aiempien tutkimuksien perusteella oletettujen tutkimustuloksien mukaisesti, minkä jälkeen hypoteeseja testataan analyyseilla (Vilka, 2007). Tämän tutkielman tutkimuskysymykset ja hypoteesit ovat muodostuneet kyselylomakkeen väittämien sekä teoreettisen viitekehyksen perusteella. Hypoteesit ja niiden testaamisen tulokset esitellään tuloksissa.

Tutkimuskysymykset:

- 1 Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö raportoi heidän työperäistä stressiään ja vaikutusmahdollisuuksiaan?
 - 1.1 Onko varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä eroa työperäisen stressin suhteen?
 - 1.2 Onko varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä eroa nykyisten vaikutusmahdollisuuksien suhteen?
 - 1.3 Onko varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä eroa toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen?
- 2 Missä määrin vaikutusmahdollisuudet selittävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työperäistä stressiä?
 - 2.1 Miten varhaiskasvatuksen henkilöstön nykyiset vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä työperäiseen stressiin?
 - 2.2 Missä määrin toivotut vaikutusmahdollisuudet selittävät varhaiskasvatuksen henkilöstön työperäistä stressiä?
 - 2.3 Missä määrin toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus selittää varhaiskasvatuksen henkilöstön työperäistä stressiä?

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen toteutus, aineisto, osallistujat, mittarit ja aineiston analyysi. Tutkielma on määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus, joka on yleistävää, tiettyä hetkeä ja tilannetta tutkivaa objektiivisuuteen pyrkivää tutkimusta (Hakala, 2018). Määrällisessä tutkimuksessa aineisto kerätään esimerkiksi kyselylomakkeella, minkä jälkeen aineisto käsitellään valitulla ohjelmistolla, analysoidaan ja tulkitaan muodostaen tutkimustulokset sekä pohdinnan, johtopäätökset ja arvioinnin (Vilka, 2007).

Tutkimusasetelmana tässä tutkielmassa oli poikittaistutkimus, jolla tarkoitetaan yhtenä ajankohtana useilta vastaajilta kerätyllä poikkileikkausaineistolla tehtyä tutkimusta tarkoituksena lähinnä kuvailla eikä selittää tutkittavaa ilmiötä (Vastamäki & Valli, 2018). Tutkimuskohteena oli varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstö sekä heidän kokemuksensa, joita mitattiin määrällisesti. Ihmistieteellisessä tutkimuksessa esitetään aluksi tulkintahypoteesi, seuraavaksi testataan sitä suhteessa aineistoon, ja lopulta tarkastellaan sen yhteensopivuutta aineiston kanssa joko vahvistaen tai kumoten esitetty teoria (Raatikainen, 2005). Tässä tutkielmassa tutkimuskysymyksille muodostettiin hypoteesit, joita testattiin aineiston avulla. Lisäksi niitä tulkittiin, ja tulosten perusteella joko vahvistettiin tai hylättiin. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan tarkemmin tutkielman toteutusta.

4.1 *Tutkimuksen toteutus*

Tämä tutkielma toteutettiin osana Tampereen yliopiston tutkimushanketta. Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatushenkilöstön työhyvinvointi: Organisatoriset tekijät ja alanvaihto (VOA) -hanke on osa kansainvälistä varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia käsittelevää Early Childhood Educators' Wellbeing Project (ECEWP) -hanketta. VOA-tutkimushankkeen

tarkoituksena on selvittää varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia ja alanvaihtoa sekä niihin vaikuttavia organisatorisia tekijöitä.

4.2 Aineisto ja osallistujat

Tutkimuksessa käytettävä aineisto oli kansainvälisen ECEWP-tutkimushankkeen Suomen osatutkimuksesta. Kyseinen pilottiaineisto oli kerätty keväällä 2021 Tampereen yliopiston Varhaiskasvatuksen kumppanuusverkoston kunnallisten päiväkotien varhaiskasvatuksen työntekijöiltä ECEWP-tutkimushankkeen kehittämällä verkkokyselylomakkeella LimeSurvey-ohjelmistoa käyttäen.

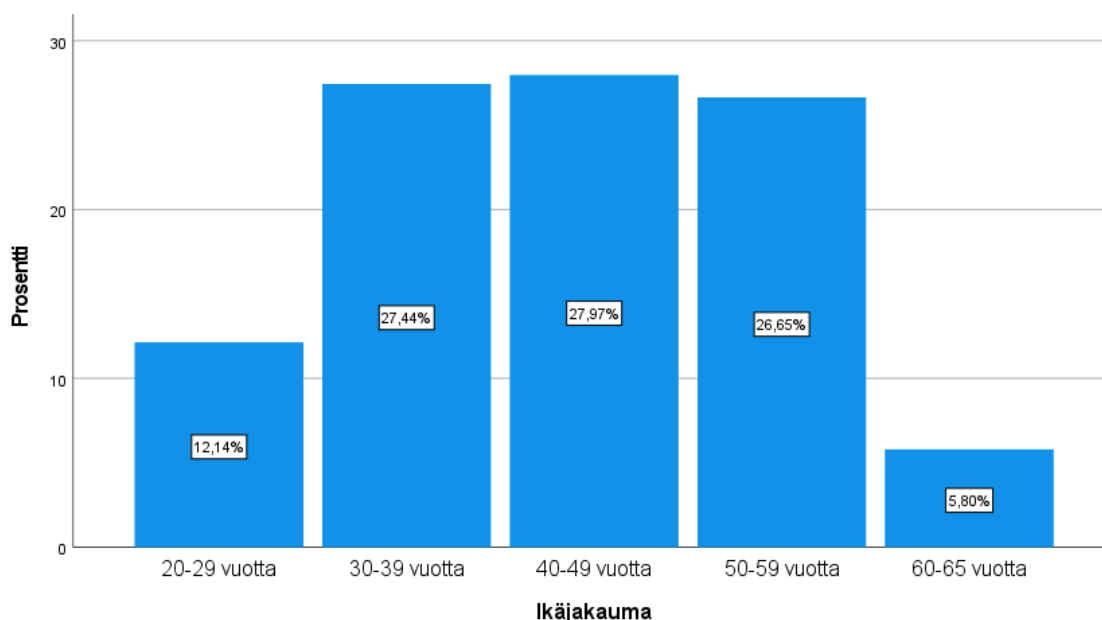
Aineisto sisälsi 381 varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajan vastausta. Kyselyssä oli yhteensä 81 kysymystä, joista neljä ensimmäistä koski vastaajan taustatietoja. Tässä tutkielmassa analyysien taustamuuttujina käytettiin vastaajan ammattinimikettä, ikää, koulutustaustaa ja varhaiskasvatusalan työkokemuksen määrää.

Vastaajien (N = 381) ammattinimike selvitettiin kysymällä työtehtävää ja työskentelypaikkaa. Vastaus valittiin valmiista vaihtoehdoista, joissa mainittuna ammattinimike ja työskentelypaikka (esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettaja muussa kuin esiopetuksessa, varhaiskasvatuksen opettaja integroidussa lapsiryhmässä, varhaiskasvatuksen opettaja koulun esiopetuksessa, varhaiskasvatuksen erityisopettaja erityisryhmässä, varhaiskasvatuksen konsultoiva / kiertävä / resurssi -erityisopettajana, lastenhoitaja / lähihoitaja / lastenohjaaja päiväkodin esiopetuksessa) mukaan lukien vastausvaihtoehdon "Muu" ja tilaa avoimelle vastaukselle. Vastaukset oli jaoteltu aineistossa valmiiksi ammattinimikkeittäin: ryhmäavustaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen erityisopettaja ja varhaiskasvatusyksikön johtaja.

Tässä tutkielmassa käytettiin varhaiskasvatuksen opettajien, varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien vastauksia. Vastaajista 48,3 % oli varhaiskasvatuksen lastenhoitajia ja 48,3 % varhaiskasvatuksen opettajia. Varhaiskasvatuksen erityisopettajia oli vastaajissa vain 3,4 %. Tämä on ymmärrettävää, koska varhaiskasvatuksen erityisopettajia

työskentelee pääasiassa vain integroiduissa erityisryhmissä sekä konsultoivassa roolissa.

Aineiston osallistujia tarkasteltiin aluksi kuvailevien tunnuslukujen kautta. Osallistujien (N = 379) ikä oli kysytty pyytämällä vastaajia ilmoittamaan heidän ikänsä kokonaislukuina. Osallistajat olivat iältään 20–65-vuotiaita. Vastaajien iän keskiarvo oli noin 43 vuotta ja keskihajonta noin 11 vuotta. Vastaajista 41,7 % oli 36–50-vuotiaita. Vastaajien tarkempi ikäjakauma helpomman havainnollistamisen takia luokiteltuna viiteen luokkaan (20–29v., 30–39v., 40–49v., 50–59v. ja 51–65v.) esitellään kuviossa 2. Analyseissa käytetään iän muuttujaa alkuperäisessä muodossa ilman luokittelua.

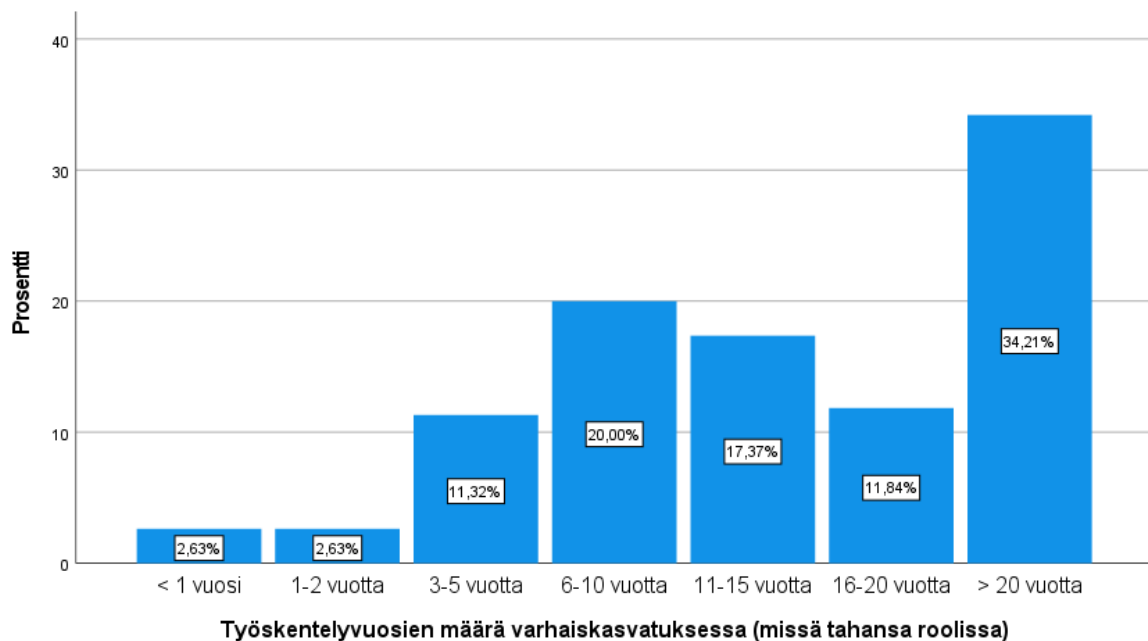


KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma

Muuttujien jakaumia tarkasteltiin vinous- ja huipukkuuslukujen avulla. Muuttuja on sitä normaalimmin jakautunut, mitä lähempänä nollaa sen vinous- ja huipukkuusluvut ovat (Field, 2009). Muuttuja on tarpeeksi normaalisti jakautunut, kun sen vinousluvut ovat -1 ja +1 välillä (Hair, Tatham, Anderson, Black & Simmons, 1998) ja huipukkuusluvut -2 ja +2 välillä (George & Mallery, 2010). Lisäksi vinoutta ja huipukkuutta tarkasteltiin visuaalisesti histogrammeja hyödyntäen. Osallistujien ikämuuttujan voitiin todeta olevan normaalisti

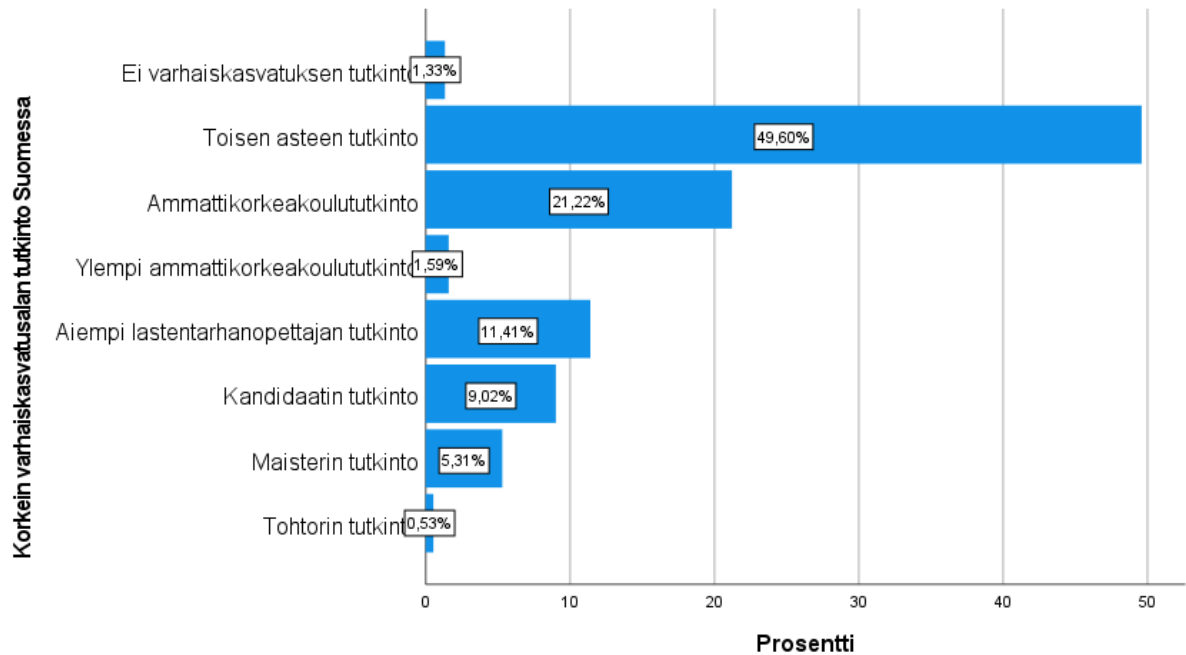
jakautunut (vinous = -0,02; huipukkuus = -1,07). Muut kuvailevat tunnusluvut esitellään taulukossa 2.

Vastaajien (N = 380) varhaiskasvatuksen työkokemuksen määrä pyydettiin ilmoittamaan vastaamalla numeroina, kuinka pitkään oli työskennellyt varhaiskasvatuksen alalla missä tahansa roolissa. Työkokemuksen määrä oli luokiteltu aineistossa valmiiksi seitsemään luokkaan. Enemmistöllä vastaajista oli jo useampien vuosien työkokemus varhaiskasvatuksen alalta. Vastaajien varhaiskasvatuksessa työskentelyvuosien mediaani oli 11–15 vuotta. Vastauksien moodi oli kuitenkin yli 20 vuotta. Työkokemuksen määrä esitellään prosenttilukujen mukaisesti pylväskuviona kuviossa 3.



KUVIO 3. Vastaajien varhaiskasvatuksen työkokemuksen määrä

Vastaajien (N = 377) koulutustausta selvitettiin kysymällä heidän korkeinta valmista tutkintoansa varhaiskasvatusalalta. Vastauksissa oli valmiit vastausvaihtoehdot erilaisista koulutusvaihtoehdoista mukaan lukien myös ”Minulla ei ole muodollista tutkintoa varhaiskasvatusalalta” sekä ”Muu” ja tilaa avoimelle vastaukselle. Vastaajien korkein varhaiskasvatusalan koulutus esitellään prosenttilukujen mukaisesti vaakapylväskuviona tarkemmin kuviossa 4.



KUVIO 4. Vastaajien korkein varhaiskasvatusalan koulutus

Lähes puolella vastaajista (49,60 %) oli toisen asteen koulutus, mikä vaaditaan varhaiskasvatuksen lastenhoitajilta. Korkeakoulututkinnoista vastaajien yleisin tutkinto oli ammattikorkeakoulututkinto (21,22 %).

4.3 Mittarit

Aineiston keräämiseen käytetty kyselylomake oli kehitetty kansainvälisessä ECEWP-hankkeessa. Tässä tutkielmassa käytettiin soveltuvia kysymyksiä valmiista aiemmin kehitetyistä mittareista. Kyselytutkimuksen mittari koostuu väitteiden ja kysymysten valikoimasta, jolla mitataan esimerkiksi mielipiteitä, asenteita ja arvoja (Vehkalahti, 2014). Tutkimuksessa voidaan suositella käytettävien valmiita mittareita (Vilka, 2007; Cohen ym., 2017; Vastamäki & Valli, 2018; Metsämuuronen, 2006), mutta aina ne eivät kuitenkaan toimi toisenlaisessa kontekstissa samalla tavalla (Vehkalahti, 2014; Cohen ym., 2017), minkä takia valmiin mittarin kysymyksiä ja tuloksia on ensin verrattava oman tutkielman tarkoitukseen, sisältöön, tutkimusongelmaan, tutkimuskysymyksiin, asteikkoihin sekä analyysimenetelmiin (Vilka, 2007; Cohen ym., 2017). Valmiiden mittareiden avulla saatuja tuloksia voidaan myös verrata aiempiin

tutkimustuloksiin (Vastamäki & Valli, 2018). Tässä tutkielmassa käytettyjen mittareiden avulla saatujen tuloksien peilaus aiempiin tutkimuksiin esitellään tutkielman pohdinnassa.

Tutkielmassa käytettävien mittareiden muuttujista muodostettiin summamuuttujat. Kyseisten valmiiden mittareiden on jo aiemmin todettu mittaavan samaa asiaa (Fimian, 1984; Fimian 1988; Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas, 2000), minkä takia tämän tutkielman summamuuttujat pystyttiin muodostamaan suoraan näiden mittareiden muuttujista. Myös teoreettiseen viitekehukseen pohjautuvat oletukset tukivat näiden summamuuttujien muodostamista suoraan väittämistä ilman faktorianalyysia. Summamuuttujien luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Kun useassa kysymyksessä kysytään saman ominaisuuden eri osa-alueita, ne voidaan yhdistää yhdeksi mittariksi muodostamalla summamuuttuja, ja Cronbachin alfa-kertoimella arvioidaan summamuuttujan reliabiliteettia mittaamalla sen sisäistä johdonmukaisuutta eli luotettavuutta (Valli, 2018). Alle 0,70 olevia Cronbachin alfa- eli reliabiliteettikertoimen arvoja pidetään yleensä liian pieninä (Nummenmaa, 2002). Kyselylomakkeen aineistosta tähän tutkielmaan valitut mittarit esitellään seuraavissa alaluvuissa.

4.3.1 Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö arvioi omia vaikutusmahdollisuuksiaan organisaatiossa tehtäviin päätöksiin ja toimenpiteisiin?

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia mitattiin kyselyssä kahdella mittarilla: ”Alla on listattu joitakin tavallisia organisaatiossa tehtäviä päätöksiä ja toimenpiteitä. Missä määrin sinulla on vaikutusvaltaa kullakin alueella?” ja ”Kuinka paljon toivoisit sinulla olevan vaikutusvaltaa kullakin alueella?”. Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut esitellään liitteessä 1. Toivottujen vaikutusmahdollisuuksien väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut esitellään liitteessä 2. Näiden mittareiden väittämiä 1–7 on aiemmin käytetty päiväkotien henkilöstön palkkauksen, työolojen ja työtapojen tutkimuksessa Kanadassa You Bet I Care! (YBIC!) -projektissa (Doherty ym., 2000). Väittämät 8–10 oli muodostettu kansainvälisessä Early Childhood Educators' Well-being Project (ECEWP) -tutkimusyhteistyössä, ja väittämät 11–13 Suomen osatutkimuksessa kuvaamaan

Suomen kontekstin kannalta olennaisia vastausvaihtoehtoja. Molemmissa mittareissa oli samat 13 väittämää, joiden vastausasteikko on 3-portainen: ”Hyvin vähän”, ”Jonkin verran” ja ”Merkittävästi”.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön nykyisiä sekä toivottuja vaikutusmahdollisuuksia mittaavien kysymysten väittämistä muodostettiin summamuuttujat. Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujaa muodostaessa tarkasteltiin summamuuttujan sisäistä johdonmukaisuutta mittaavaa Cronbachin alfa-kerrointa ($\alpha = 0,80$), joka todettiin hyväksi. Toivottujen vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujan Cronbachin alfa-kerroin ($\alpha = 0,80$) todettiin myös hyväksi. Minkään väittämän poisjättäminen ei olisi parantanut Cronbachin alfa-kerrointa kummassakaan summamuuttujassa selvästi, minkä perusteella kaikki 13 muuttujaa jätettiin molempiin summamuuttujiin. Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujan (vinous = 0,23; huipukkuus = -0,14) ja toivottujen vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujan (vinous = -0,28; huipukkuus = -0,02) voittoa todeta olevan normaalisti jakautuneita. Muut kuvailevat tunnusluvut esitellään tarkemmin taulukossa 2. Nykyisten ja toivottujen vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujiin jätettiin valmiiden mittareiden väittämien lisäksi myös kansainvälisessä tutkimustyöryhmässä muodostetut väittämät 8–11 sekä Suomen työryhmässä muodostetut väittämät 12–13, koska ne olivat olennaisia väittämiä juuri Suomen kontekstissa sen lisäksi, että Cronbachin alfa-kertoimet todettiin hyväiksi ja luotettaviksi niiden ylittäessä arvon 0,70 (taulukko 1).

Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujien erotuksesta muodostettiin uusi yhdistelmämuuttuja vähentämällä toivotuista vaikutusmahdollisuuksista nykyiset vaikutusmahdollisuudet, jotta voitiin tarkastella niiden eron yhteyttä työperäiseen stressiin. Tämän uuden yhdistelmämuuttujan voitiin kuvailevien tunnuslukujen perusteella havaita olevan normaalisti jakautunut (vinous = -0,43; huipukkuus = 0,11). Muut kuvailevat tunnusluvut esitellään taulukossa 2.

4.3.2 Miten varhaiskasvatuksen henkilöstö arvioi työperäistä stressiään?

Henkilöstön työhyvinvointia mitattiin kyselyssä työperäisen stressin kautta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemaa työperäistä stressiä mitattiin kyselyn

osiossa, jossa vastaajalle kerrottiin pyrkimyksestä tunnistaa vastaajan nykyisessä työssä stressiä aiheuttavat tekijät. Kyseinen mittari oli muodostettu opettajien työperäistä stressiä mittaavasta Teacher Stress Inventory (TSI) -mittarista (Fimian, 1984; 1988).

TSI-mittari luotiin mittaamaan erityisesti opettajien kokemia erilaisia stressin kokemuksia (Fimian, 1984), minkä yhtä osiota on käytetty myös tässä tutkielmassa. TSI-mittaria on hyödynnetty laajalti eri puolilla maailmaa opetusalan työperäisen stressin mittaamiseen, mutta mittarin käytössä on huomioitava kontekstin erityispiirteet sekä kulttuurilliset erot (ks. esimerkiksi Lasebikan, 2016; Li & Zhang, 2019; Boshoff, Potgieter, Ellis, Mentz, & Malan, 2018; Kourmoussi, Darviri, Varvogli, & Alexopoulos, 2015; Erdiller & Doğan, 2015). Kun nämä pätevät ja luotettavat psykometriset rakenteet otettiin käyttöön, suunniteltiin ne mittamaan loppuun palamista tai muuten pitkäaikaisen stressin kokemuksia (Fimian & Fastenau, 1990).

Mittarissa oli 14 väittämää, joita pyydettiin arvioimaan oman kokemuksen perusteella. Väittämät 1–8 mittasivat ajanhallinnallisia stressitekijöitä (Fimian, 1988), ja väittämät 9–14 erityisesti henkilökohtaisia ja ammatillisia stressitekijöitä (Fimian, 1984). Mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut esitellään liitteessä 3. Näillä mittareilla mitataan työperäisen stressin lähteitä, eikä niinkään oireita (Fimian & Fastenau, 1990). Kyseisten mittarien väittämät olivat viisiportaisia Likertin asteikkollisia. Likert -asteikkoinen mittari sisältää viisi-, seitsemän- tai yhdeksänportaiset vastausvaihtoehdot ja se sopii erityisesti mielipiteiden ja asenteiden mittaamiseen (Valli, 2018). Väittämien vastausvaihtoehdot olivat tässä kyselyssä ”Heikko: Ei havaittavissa”, ”Lievä: Tuskin havaittavissa”, ”Keskivahva: Kohtuullisesti havaittavissa”, ”Vahva: Hyvin havaittavissa” ja ”Erittäin vahva: Erittäin havaittavissa”, jolloin arvo yksi tarkoittaa heikointa havaintoa.

Työperäistä stressiä mittaavan kysymyksen väittämistä muodostettiin summamuuttuja, josta tarkasteltiin Cronbachin alfa-kerrointa ($\alpha = 0,86$) todeten se hyväksi. Summamuuttujaan voitiin ottaa mukaan kaikki 14 muuttujaa, koska minkään väittämän poisjättäminen ei olisi parantanut Cronbachin alfakerrointa selvästi. Summamuuttuja todettiin kuvailevien tunnuslukujen perusteella normaalisti jakautuneeksi (vinous = -0,07; huipukkuus = -0,30). Muut kuvailevat tunnusluvut esitellään taulukossa 2.

TAULUKKO 1. Summamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimet

Summamuuttuja	Muuttujien lukumäärä	Cronbachin alfa
Nykyiset vaikutusmahdollisuudet	13	,80
Toivotut vaikutusmahdollisuudet	13	,80
Työperäinen stressi	14	,86

Kaikkien summamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimet voitiin todeta hyviksi ja luotettaviksi (taulukko 1), koska ne ylittivät arvon 0,70.

4.4 Aineiston analyysit

Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin käyttämällä IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmistoa. Tarkoituksena oli selvittää, miten varhaiskasvatuksen henkilöstö raportoi vaikutusmahdollisuuksiaan ja työperäistä stressiään. Tätä tutkittiin riippumattomien tapausten t-testillä. Nykyisten ja toivottujen vaikutusmahdollisuuksien, taustamuuttujien sekä toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksen yhtyettä työperäiseen stressiin tarkasteltiin Pearsonin ja Spearmanin korrelaatioanalyysin avulla. Lineaarilla regressioanalyysillä selvitettiin selittävätkö henkilöstön toivotut vaikutusmahdollisuudet sekä toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus heidän työperäistä stressiään.

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien vähäisen vastaajamäärän takia heidät yhdistettiin varhaiskasvatuksen opettajiin muodostaen uusi dikotominen muuttuja varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöstä. Dikotominen muuttuja saa vain kaksi arvoa (Metsämuuronen, 2006). Ammattinimikkeestä tehtiin dummy-muuttuja seuraavia analyyseja varten, jolloin 0 = muut (opetushenkilöstö) ja 1 = lastenhoitajat. Samoin koulutustaustasta tehtiin dummy-muuttuja siten, että 0 = muut (korkeakoulututkinnot) ja 1 = toisen asteen tutkinto. Ilman varhaiskasvatusalan tutkintoa (1,3 %) olevat jäivät muuttujassa katoon. Seuraavissa alaluvuissa esitellään käytetyt analyysimenetelmät tarkemmin.

4.4.1 Riippumattomien tapausten t-testi

Ensimmäiseen päätutkimuskysymykseen sekä alatutkimuskysymyksiin 1.1–1.3 vastattiin kuvailevien tunnuslukujen ja riippumattomien tapausten t-testien avulla. Varhaiskasvatuksen henkilöstön arvioita heidän vaikutusmahdollisuuksistaan ja työperäisestä stressistä tarkasteltiin ensin kuvailevien tunnuslukujen avulla. Vinous- ja huipukkuusluvut osoittivat muuttujien olevan normaalisti jakautuneita, koska kaikki vinousluvut olivat -1 ja +1 välillä ja huipukkuusluvut -2 ja +2 välillä. Keskihajonta oli kaikissa ryhmissä selvästi alle 1, mikä myös osoitti normaalisti jakautuneisuutta. Tarkemmat kuvailevat tunnusluvut esitellään taulukossa 2. T-testin kaikkien edellytysten voitiin todeta täyttyvän, koska myös otoskoko ($N = 381$) oli tarpeeksi suuri. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyyttä työperäisessä stressissä sekä nykyisissä ja toivotuissa vaikutusmahdollisuuksissa tutkittiin tarkemmin riippumattomien tapausten t-testillä. Yhteyden voimakkuutta tutkittiin efektikoon avulla. T-testin efektikoko luokitellaan pieneksi välillä 0,20–0,49 ja keskikokoiseksi välillä 0,50–0,79 (Cohen, 1988).

4.4.2 Pearsonin ja Spearmanin korrelaatioanalyysit

Alatutkimuskysymykseen 2.1 vastattiin tarkastelemalla Pearsonin korrelaatioanalyysillä nykyisten vaikutusmahdollisuuksien ja työperäisen stressin yhteyttä. Korrelaatiokerroin kuvastaa kahden muuttujan välisen yhteyden määrää sekä suuntaa (Metsämuuronen, 2006). Korrelaatiokertoimien arvot voivat olla -1–1 välillä, jolloin lähempänä nollaa oleva arvo kuvastaa muuttujien välillä olevan vähemmän yhteyttä (Metsämuuronen, 2006). Korrelaatio ei saa olla liian korkea, mutta yhteyttä on silti löydyttävä esimerkiksi regressioanalyysin ehtojen toteutumista varten. Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin merkitään kirjaimella r (Metsämuuronen, 2006). Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien ja työperäisen stressin välillä ei havaittu tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($r = -0,02$; $p > 0,05$). Korrelaatiokertoimen katsotaan olevan erittäin korkea sen ollessa 0,80–1,00 välillä, korkea 0,60–0,80 välillä ja melko korkea 0,40–0,60 välillä (Metsämuuronen, 2006).

4.4.3 Lineaarinen regressioanalyysi

Alatutkimuskysymyksiä 2.2 ja 2.3 varten tarkasteltiin ensin toivottujen vaikutusmahdollisuuksien, toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksen sekä iän yhteyttä työperäiseen stressiin Pearsonin korrelaatioanalyysien avulla. Dummy-muuttujien (ammattinimike ja koulutus) sekä työkokemuksen määrän yhteyksiä työperäiseen stressiin tarkasteltiin Spearmanin järjestyskorrelaatioanalyysin avulla. Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin merkitään kirjaimilla r_s (Metsämuuronen, 2006).

Ammattinimikkeen ja koulutuksen välinen Spearmanin korrelaatiokerroin oli erittäin korkea ($r_s = 0,96$; $p < 0,001$). Nämä muuttujat olivat arvattavasti vahvasti riippuvaisia toisistaan, koska tietyllä koulutuksella voidaan saavuttaa tietty ammattiasema. Myös ikä ja työkokemus korreloivat vahvasti keskenään ($r_s = 0,78$; $p < 0,001$). Tämä johtunee siitä, että ikä ja työkokemuksen määrä liittyvät vahvasti toisiinsa. Hyvin nuorella työntekijällä ei voi olla vuosikymmenien työkokemusta. Ammattinimikkeen ja koulutuksen sekä iän ja työkokemuksen välisten korkeiden korrelaatioiden ja siten multikollineaarisuuden vaaran takia koulutus ja työkokemus jätettiin pois lineaarisista regressioanalyyseista.

Kyseisiin alatutkimuskysymyksiin vastattiin tarkemmin tutkimalla työperäisen stressin selittäviä tekijöitä lineaarisen regressioanalyysin avulla korrelaatioanalyysitarkastelujen jälkeen. Regressioanalyysi on tunnettu perusanalyysimenetelmä, kun on tarkoitus mallittaa ilmiötä ja todellisuutta (Metsämuuronen, 2006). Selitettävän ja selittävien muuttujien yhteyden on oltava lineaarista, minkä todettiin toteutuvan tämän tutkielman analyyseissa. Regressioanalyysissä voi olla useita selittäjiä, jolloin tutkitaan kuinka paljon näiden muuttujien joukko selittää selitettävästä muuttujasta (Metsämuuronen, 2006). Selitettävän muuttujan on oltava normaalisti jakautunut. Näiden analyysien selitettävä muuttuja on työperäisen stressin summamuuttuja (vinous = $-0,07$; huipukkuus = $-0,30$), joka todettiin normaalisti jakautuneeksi.

Regressioanalyysin lähtökohtana on se, että selittävien muuttujien on korreloitava selitettävän muuttujan kanssa, mutta ei välttämättä toistensa kanssa (Metsämuuronen, 2006). Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien summamuuttuja ei korreloinut työperäisen stressin summamuuttujan kanssa, minkä takia edellytykset regressioanalyysille eivät toteutuneet. Toivottujen

vaikutusmahdollisuuksien summamuuttuja sekä toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksen yhdistelmämuuttuja korreloivat työperäisen stressin summamuuttujan kanssa. Selittävät muuttajat eivät saa myöskään korreloida liikaa keskenään.

Selittävien muuttujien välisen korrelaation ollessa liian suuri eli multikollineaarinen, voi siitä aiheutua ongelmia regressioanalyysin mallinnuksessa (Kaakinen & Ellonen, 2021). Regressioanalyysissä tarkasteltiin toleranssi- ja VIF-arvoja multikollinearisuuden varalta. VIF-arvo on toleranssin vastaluku (Metsämuuronen, 2006). Toleranssiarvot eivät saa olla $< 0,20$ eivätkä VIF -arvot mielellään yli 5–6 tai ainakaan yli 10, jotta selittävien muuttujien välillä ei ole multikollinearisuutta (Kaakinen & Ellonen, 2021). Regressioanalyysit ovat usein herkkiä selittävien muuttujien multikollinearisuudelle (Metsämuuronen, 2006). Koulutuksen ja työkokemuksen jäätyä pois analyyseista, lineaarisen regressioanalyysin edellytysten voitiin todeta toteutuvan eikä analyyseissa havaittu multikollinearisuutta.

Yhteyden voimakkuutta tutkittiin lisäksi efektikoon avulla. Regressioanalyysin efektikoko luokitellaan pieneksi välillä 0,02–0,12, keskikokoiseksi välillä 0,13–0,25 ja suureksi välillä 0,26–0,48 (Cohen, 1988). Seuraavassa luvussa esitellään tutkimustulokset.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkielman tutkimustulokset esitellään tämän luvun alaluvuissa tutkimuskysymysten järjestyksen mukaisesti.

5.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstön arviot heidän työperäisestä stressistään ja vaikutusmahdollisuuksistaan

Tässä alaluvussa esitellään ensimmäisen päätutkimuskysymyksen sekä ensimmäisten alatutkimuskysymysten tulokset varhaiskasvatuksen henkilöstön työperäisestä stressistä ja vaikutusmahdollisuuksista. Ensin tarkasteltiin koko varhaiskasvatushenkilöstön kuvailevia tunnuslukuja (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Summamuuttujien, yhdistelmämuuttujan ja ikä-muuttujan kuvailevat tunnusluvut

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Havain- not	Puuttuvat havainnot						
Työperäinen stressi	368	13	3,17	,63	-,07	-,30	1,50	4,86
Nykyiset vaikutusmah- dollisuudet	380	1	1,84	,34	,23	-,14	1,00	2,92
Toivotut vaikutusmah- dollisuudet	369	12	2,34	,32	-,28	-,02	1,23	3,00
Yhdistelmä- muuttuja vaikutusmah- dollisuuksista	368	13	-,43	,37	-,43	,11	-1,45	,58
Ikä	379	2	43,28	10,81	-,02	-1,07	20,00	65,00

Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien kuvailevista tunnusluvuista tarkasteltiin erityisesti keskiarvoja ja keskihajontoja, joiden perusteella henkilöstö kokee heillä olevan tällä hetkellä jonkin verran ($ka = 1,84$; $kh = 0,34$) vaikutusmahdollisuuksia organisaatiossa tehtäviin päätöksiin ja toimenpiteisiin. Nykyisiä ja toivottuja vaikutusmahdollisuuksia koskevien väittämien vastausväli kyselyssä oli 1–3. Arvo 1 osoitti vastausvaihtoehtoa ”hyvin vähän”. Henkilöstö raportoi toivovansa vaikutusmahdollisuuksia jonkin verran enemmän ($ka = 2,34$; $kh = 0,32$). Henkilöstö raportoi kokevansa keskimäärin jonkin verran ($ka = 3,17$; $kh = 0,63$) työperäistä stressiä. Työperäistä stressiä koskevien väittämien vastausväli kyselyssä oli 1–5. Arvo 1 osoitti vastausvaihtoehtoa ”Heikko: ei havaittavissa”.

5.1.1 Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välinen ero työperäisen stressin suhteen

Tutkielmassa testattiin hypoteesia: Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä on eroa työperäisen stressin suhteen.

Hypoteesia testattiin tarkastelemalla erikseen varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien arvioita työperäisestä stressistä vastausten keskiarvojen ja muiden kuvailevien tunnuslukujen avulla (taulukko 3).

TAULUKKO 3. Kuvailevat tunnusluvut työperäisestä stressistä eroteltuina varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Ha- vainnot	havain- not						
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	174	10	3,06	,64	-,06	-,67	1,50	4,50
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö	194	3	3,28	,60	-,03	-,29	1,71	4,86

Kuvailevia tunnuslukuja tarkastellessa varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö (ka = 3,28; kh = 0,60) raportoi työperäistä stressiä keskimäärin hieman enemmän kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (ka = 3,06; kh = 0,64). Työperäisen stressin väittämien vastausväli oli 1–5. Arvo 1 osoitti vastausvaihtoehtoa ”Heikko: ei havaittavissa”.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien ryhmien välistä eroa työperäisen stressin suhteen testattiin riippumattomien tapausten t-testillä keskiarvojen erojen merkitsevyyden havaitsemiseksi. Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien raportoimat kokemukset työperäisestä stressistä erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, $t(366) = -3,37$; $p < 0,001$; 95% CI [-0,35; -0,09]. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöllä voitiin havaita keskimäärin enemmän työperäistä stressiä kuin lastenhoitajilla. Efektikoon perusteella vaikutus oli ammattinimikkeen osalta keskikokoinen ($d = 0,62$). Hypoteesi voitiin tuloksen perusteella vahvistaa, koska varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä oli eroa työperäisen stressin suhteen.

5.1.2 Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välinen ero nykyisten vaikutusmahdollisuuksien suhteen

Tutkielmassa testattiin hypoteesia: Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä on eroa nykyisten vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Hypoteesia testattiin tarkastelemalla erikseen varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien arvioita nykyisistä vaikutusmahdollisuuksista vastausten keskiarvojen ja muiden kuvailevien tunnuslukujen avulla (taulukko 4).

TAULUKKO 4. Kuvailevat tunnusluvut nykyisistä vaikutusmahdollisuuksista eroteltuina varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Ha- vainnot	havain- not						
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	184	0	1,74	,32	,22	-,41	1,00	2,67
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö	196	1	1,94	,33	,11	-,16	1,08	2,92

Keskiarvoja tarkastellessa varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö ($ka = 1,94$; $kh = 0,33$) raportoi nykyiset vaikutusmahdollisuutensa hieman suuremmiksi kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ($ka = 1,74$; $kh = 0,32$). Vaikutusmahdollisuuksien väittämien vastausväli oli 1–3. Arvo 1 osoitti vastausvaihtoehtoa ”Hyvin vähän”.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien ryhmien välistä eroa nykyisten vaikutusmahdollisuuksien suhteen testattiin riippumattomien tapausten t-testillä keskiarvojen erojen merkitsevyyden havaitsemiseksi. Tuloksien mukaan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien raportoimat kokemukset heidän nykyisistä vaikutusmahdollisuuksistaan erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, $t(378) = -5,74$; $p < 0,001$; 95% CI [-0,26; -0,13]. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöllä voitiin havaita keskimäärin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin lastenhoitajilla. Ammattinimikkeen vaikutus oli efektikoon perusteella kuitenkin pieni ($d = 0,33$). Hypoteesi voitiin tuloksen perusteella vahvistaa, koska varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä oli eroa nykyisten vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

5.1.3 Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välinen ero toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen

Tutkielmassa testattiin hypoteesia: Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä on eroa toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

Hypoteesia testattiin tarkastelemalla erikseen varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien arvioita toivotuista vaikutusmahdollisuuksista vastausten keskiarvojen ja muiden kuvailevien tunnuslukujen avulla (taulukko 5).

TAULUKKO 5. Kuvailevat tunnusluvut toivotuista vaikutusmahdollisuuksista eroteltuina varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Ha- vainnot	havain- not						
Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat	176	8	2,24	,34	-,03	-,24	1,23	3,00
Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö	193	4	2,42	,27	-,24	,24	1,69	3,00

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö (ka = 2,42; kh = 0,27) koki keskiarvoja tarkastellessa toivotut vaikutusmahdollisuudet hieman suuremmiksi kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (ka = 2,24; kh = 0,34). Vaikutusmahdollisuuksien väittämien vastausväli oli 1–3. Arvo 1 osoitti vastausvaihtoehtoa ”hyvin vähän”.

Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien ryhmien välistä eroa toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen testattiin riippumattomien tapausten t-testillä keskiarvojen erojen merkitsevyyden havaitsemiseksi. Tuloksien mukaan varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien raportoimat arviot toivotuista vaikutusmahdollisuuksista erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan, $t(332,354) = -5,54$; $p < 0,001$; 95% CI [-0,24; -0,11]. Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön voitiin havaita toivovan keskimäärin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin lastenhoitajien. Ammattinimikkeen vaikutus oli efektikoon perusteella kuitenkin pieni ($d = 0,30$). Hypoteesi voitiin tuloksen perusteella vahvistaa, koska varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja lastenhoitajien välillä oli eroa toivottujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen.

5.2 Vaikutusmahdollisuudet työperäisen stressin selittävinä tekijöinä

Tässä alaluvussa tutkittiin nykyisten vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työperäiseen stressiin. Lisäksi tutkittiin toivottuja vaikutusmahdollisuuksia sekä toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotusta työperäisen stressin selittävinä tekijöinä.

5.2.1 Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien yhteys työperäiseen stressiin

Tutkielmassa testattiin hypoteesia: Nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla on yhteys työperäiseen stressiin. Hypoteesissa oletettiin yhteyden olevan negatiivinen, jolloin henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kasvaessa työperäinen stressi vähenee.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin Pearsonin korrelaatioanalyysi. Pearsonin ja Spearmanin korrelaatioanalyysien korrelaatiokertoimet esitellään taulukossa 6 siten, että Spearmanin korrelaatiokertoimet ovat kursivoituina.

TAULUKKO 6. Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimet summamuuttujista, yhdistelmämuuttujasta ja taustamuuttujista

Muuttuja	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Työperäinen stressi	-							
2. Nykyiset vaikutusmahdollisuudet	-,02	-						
3. Toivotut vaikutusmahdollisuudet	,24**	,39**	-					
4. Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien yhdistelmämuuttuja	-,21**	,61**	-,49**	-				
5. Ammattinimike (dummy)	-,17**	-,28**	-,28**	,00	-			
6. Työkokemus	-,15**	,10	,07	,01	,04	-		
7. Ikä	-,12**	,07	,13*	-,07	,03	,78**	-	
8. Koulutus (dummy)	-,16**	-,25**	-,25**	,00	,96**	,05	,02	-

**p < ,001; *p < ,01

Varhaiskasvatuksen henkilöstön nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla ei havaittu korrelaatioanalyysillä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työperäiseen stressiin ($r = -0,02$; $p > 0,05$). Tällä perusteella hypoteesia ei voitu vahvistaa.

5.2.2 Toivotut vaikutusmahdollisuudet työperäisen stressin selittävänä tekijänä

Tutkielmassa testattiin hypoteesia: Toivotut vaikutusmahdollisuudet selittävät työperäistä stressiä. Hypoteesissa oletettiin yhteyden olevan negatiivinen, jolloin henkilöstön vaikutusmahdollisuustoiveiden kasvaessa työperäinen stressi lisääntyy.

Työperäisen stressin selittäviä tekijöitä tarkasteltiin lineaarisella regressioanalyysillä kolmen ennustemuuttujan (toivotut vaikutusmahdollisuudet, ammattinimike ja ikä) avulla. Tulosten mukaan regressiomalli sopi aineistoon hyvin, $F(3; 354) = 11,18$; $p < 0,001$ ja sen selitysosuus oli 9 %. Toivotut

vaikutusmahdollisuudet ($\beta = 0,22$; $p < 0,001$), ikä ($\beta = -0,14$; $p < 0,05$) ja ammattinimike ($\beta = -1,11$; $p < 0,05$) pystyivät selittämään tilastollisesti merkitsevästi työperäistä stressiä. Regressioanalyysin tulokset esitellään tarkemmin taulukossa 7.

TAULUKKO 7. Regressiotaulukko toivotuista vaikutusmahdollisuuksista työperäisen stressin selittävänä tekijänä

Muuttuja	<i>B</i>	95 % CI	β	<i>t</i>	<i>p</i>	VIF	Toleranssi
Toivotut vaikutusmahdollisuudet	,44	[,23; ,66]	,22	4,11	<,001	1,10	,91
Ikä	-,01	[-,01; -,00]	-,14	-2,72	,007	1,08	,93
Ammattinimike	-,15	[-,28; -,01]	-1,11	-2,16	,031	1,02	,98

$F(3; 354) = 11,18$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,09$ (N = 358)

Hypoteesi voitiin tulosten perusteella vahvistaa, koska toivotut vaikutusmahdollisuudet olivat yhteydessä työperäiseen stressiin. Taustamuuttujien kontrolloinnista huolimatta toivotut vaikutusmahdollisuudet pystyivät selittämään työperäistä stressiä. Yhteys oli suunnaltaan positiivinen. Toivottujen vaikutusmahdollisuuksien vaikutus oli efektikoon perusteella kuitenkin pieni ($R^2 = 0,09$). Tuloksista voitiin päätellä, että mitä enemmän henkilöstö toivoo vaikutusmahdollisuuksia, sitä enemmän heillä on työperäistä stressiä. Vastaajien iän noustessa heidän työperäinen stressinsä puolestaan vähenee. Opetushenkilöstöllä taas havaittiin enemmän stressiä kuin lastenhoitajilla.

5.2.3 Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus työperäisen stressin selittävänä tekijänä

Tutkielmassa testattiin hypoteesia: Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus selittää työperäistä stressiä. Hypoteesissa oletettiin yhteyden olevan positiivinen, jolloin toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksen kasvaessa työperäinen stressi lisääntyy.

Kokemukset toivotuista ja nykyisistä vaikutusmahdollisuuksista erosivat toisistaan, minkä takia oli olennaista tarkastella myös niiden erotuksen yhteyttä työperäiseen stressiin. Työperäisen stressin selittäviä tekijöitä tarkasteltiin lineaarisella regressioanalyysillä kolmen ennustemuuttujan (toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus, ammattinimike ja ikä) avulla.

Regressiomalli sopi aineistoon hyvin, $F(3; 353) = 12,41$; $p < 0,001$ ja sen selitysaste oli 10 %. Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus ($\beta = 0,23$; $p < 0,001$), ammattinimike ($\beta = -0,18$; $p < 0,001$) ja ikä ($\beta = -0,12$; $p < 0,05$) selittivät tilastollisesti merkitsevästi työperäistä stressiä. Regressioanalyysin tulokset esitellään tarkemmin taulukossa 8.

TAULUKKO 8. Regressiotaulukko toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksesta työperäisen stressin selittävänä tekijänä

Muuttuja	<i>B</i>	95 % CI	β	<i>t</i>	<i>p</i>	VIF	Toleranssi
Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus	,41	[,23; ,58]	,22	4,50	<,001	1,00	1,00
Ikä	-,01	[-,01; -,00]	-,12	-2,44	,015	1,00	1,00
Ammattinimike	-,22	[-,35; -,10]	-,18	-3,45	<,001	1,01	1,00

$F(3; 353) = 12,41$; $p < 0,001$; $R^2 = 0,10$ (N = 357)

Hypoteesi voitiin tulosten perusteella vahvistaa, koska toivotuttujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus oli yhteydessä työperäiseen stressiin. Taustamuuttujien kontrolloinnista huolimatta toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus pystyi selittämään työperäistä stressiä. Yhteys oli suunnaltaan positiivinen. Toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotuksen vaikutus oli efektikoon perusteella tässäkin tapauksessa pieni ($R^2 = 0,10$). Tuloksista voitiin päätellä, että mitä suurempi toivottujen ja nykyisten vaikutusmahdollisuuksien erotus on, sitä enemmän työperäisen stressin määrä kasvaa. Vastaajien iän noustessa heidän työperäinen stressinsä vähenee tässäkin tapauksessa. Samoin tässä tilanteessa opetushenkilöstöllä havaittiin enemmän stressiä kuin lastenhoitajilla.

6 POHDINTA

Tässä luvussa tuloksia käsitellään ja tulkitaan lisää sekä verrataan aikaisempiin tutkimuksiin. Lisäksi seuraavissa alaluvuissa arvioidaan tutkielman luotettavuutta, tarkastellaan rajoitteita sekä käsitellään eettisiä kysymyksiä.

6.1 Tutkimustulosten tulkinta ja vertaaminen aiempiin tutkimuksiin

Tulosten perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee keskimäärin jonkin verran työperäistä stressiä. Tulokset eivät ole niin huolestuttavia, mitä yhteiskunnallisesta keskustelusta ja uutisoinnista voisi tällä hetkellä päätellä. Tuloksissa havaittiin kuitenkin vaihtelua, mistä voi päätellä työperäisen stressin ja työhyvinvoinnin tilan olevan erilainen eri paikoissa. Jossakin paikassa työperäistä stressiä voi olla paljon, kun taas jossakin voi olla vähemmän. Toisaalta varhaiskasvatuksen henkilöstön onkin aiemmin havaittu kokevan työpaikan sosiaaliset resurssit riittäviksi ja myös heidän stressin säätelynsä on silloin ollut keskimääräisesti tasapainossa (Nislin ym., 2015; Nislin, 2016). OAJ:n toistuvan tutkimuksen mukaan opetusalojen henkilöstön työmäärä on kuitenkin kasvanut, työstressi lisääntynyt, työkyky heikentynyt ja työtyytyväisyys vähentynyt (Länsikallio ym., 2018). Keva puolestaan on tutkinut säännöllisesti julkisen alan työhyvinvointia, missä on havaittu selkeä työhyvinvoinnin tilan jatkuva heikentyminen (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Tästä voitaneen päätellä työn kuormituksen lisääntyneen. Kevan tutkimuksen mukaan noin joka viides varhaiskasvatuksen työntekijä arvioi oman henkisen sekä melkein yhtä moni myös fyysisen työkykynsä heikoksi (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Saman tutkimuksen vastaajista lähes neljännes kokikin, etteivät he jaksanut selvitä erilaisista muutoksista ja haasteista (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Näiden tutkimusten tulokset ovat huolestuttavia.

Työkyky ja työssä jaksaminen ovat olennainen osa työhyvinvointia, johon puolestaan vaikuttaa moni asia. Esimerkiksi henkilöstön iällä ja työkokemuksella

on aiemmin havaittu yhteys työhyvinvointiin. Nuoret alle 30-vuotiaat varhaiskasvatuksen työntekijät raportoivat tuoreessa tutkimuksessa kokevansa oman henkisen työkykynsä jopa heikoksi (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Tässäkin tutkielmassa iällä ja työkokemuksella oli merkitsevä yhteys työperäiseen stressiin. Henkilöstön vähäisellä työkokemuksella on aiemmin havaittu yhteys työhyvinvointiin heikomman ammatillisen itsetunnon kautta (Nislin, 2016). Työhyvinvoinnin tilan voidaankin todeta riippuvan myös erilaisista taustatekijöistä, tilanteista ja kontekstista.

Koulutustaustan ja ammatillisen pätevyyden yhteyttä työhyvinvointiin on myös tutkittu aiemmin. Varhaiskasvatuksen opettajien pätevyydellä ja koulutuksella on havaittu negatiivinen yhteys masennusoireisiin sekä stressin kokemiseen (Jeon ym., 2018). Vähemmän koulutettujen varhaiskasvatuksen ammattilaisten on myös todettu voivan kokea enemmän työperäistä stressiä (Nislin ym., 2015). Korkeamman koulutuksen ja ammatillisen pätevyyden on siis todettu vähentävän stressin kokemusta. Tässä tutkielmassa koulutuksen ja työperäisen stressin välillä havaittiin heikko yhteys. Varhaiskasvatuksen opettajien on todettu voivan säilyttää heidän psykologinen hyvinvointinsa mahdollisimman hyvänä, jos heillä on uusien taitojen ja osaamisen myötä parempi itseluottamus lasten kanssa työskennellessä (Jeon ym., 2018).

Myös vaikutusmahdollisuuksien on todettu olevan erilaisia erilaisissa konteksteissa. Tämän tutkielman tulosten perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee heillä olevan keskimääräisesti jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia. Koko henkilöstö toivoo kuitenkin enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Myös aiemman tutkimuksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat heillä olevan ainakin jonkinlaista autonomiaa omassa työssään (Nislin ym., 2015). Aiemmassa tutkimuksessa työhyvinvoinnin kehittämiseksi toivottiin lisää vaikutusmahdollisuuksia, mutta se ei siltikään ollut keskeinen asia työhyvinvoinnin lisäämisessä (Kangas, Ukkonen-Mikkola, Sirvio, Hjelt & Fonsén, 2022). Toisaalta tuoreen julkisten alojen työhyvinvointitutkimuksen mukaan vain noin joka toinen varhaiskasvatuksen työntekijä kokee hänellä olevan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023). Myöskään oppilaitosten opettajat eivät ole aiemmin raportoineet kovin hyvistä vaikutusmahdollisuuksista (Pahkin, Vanhala & Lindström, 2007).

Opettajien lisäksi myös muun henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien tarkastelulla on merkitystä. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet pääosin varhaiskasvatuksen opettajiin, minkä takia varhaiskasvatuksen lastenhoitajien työhyvinvoinnista eikä vaikutusmahdollisuuksista löydy riittävästi tutkimustuloksia. Opetushenkilöstöä ja lastenhoitajia vertaillen tässä tutkielmassa havaittiin varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön kokevan hieman enemmän vaikutusmahdollisuuksia, kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajien, mikä voisi selittyä osaltaan opettajien suuremmasta pedagogisesta vastuusta ja tiiminjohtajina toimimisesta. Varhaiskasvatussuunnitelmien laatiminen määriteltiin uudessa varhaiskasvatuslaissa kokonaan opetushenkilöstölle (Varhaiskasvatuslaki, 2018), mikä lisää sekä heidän vastuutaan että autonomiaansa mahdollistaen myös suurempia vaikutusmahdollisuuksia. Tämän tutkielman tulos poikkeaa aiemmista ennen uuden lain voimaan tuloa tehdyistä tutkimuksista, joiden mukaan varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat kokivat vähemmän autonomiaa kuin varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (Nislin ym., 2015; Nislin, 2016). Uusi varhaiskasvatuslaki onkin todennäköisesti myös selkeyttänyt varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien työrooleja. Nislin ym. (2015) ehdottivat työroolien ja tehtävänjaon tarkempaa määrittelyä ja selkeyttämistä, jotta henkilöstö kokee enemmän kontrollia ja autonomiaa työssään, mikä vaikuttaa myös heidän hyvinvointiinsa. Tässä tutkielmassa havaittiin opetushenkilöstöllä myös suurempi toive vaikutusmahdollisuuksista kuin lastenhoitajilla.

Työntekijän ammattinimikkeellä havaittiin tilastollisesti merkitsevä yhteys sekä nykyisiin että toivottuihin vaikutusmahdollisuuksiin. Aiemman tutkimuksen mukaan ammattiasemalla havaittiin olevan yhteys vaikuttamismahdollisuuksiin siten, että hallinnolliset johtajat kokivat eniten vaikutusmahdollisuuksia, ryhmävastuiset johtajat hieman vähemmän ja varhaiskasvatuksen opettajat tästä joukosta vähiten (Perho & Korhonen, 2012). Edellä mainittu tutkimus tukee tämän tutkielman tulkintaa siitä, että työntekijän vastuun ja organisatorisesti ajatellen aseman kasvaessa myös kokemukset vaikutusmahdollisuuksista kasvavat.

Työkokemuksen määrällä eikä iällä puolestaan havaittu merkitsevää yhteyttä nykyisiin vaikutusmahdollisuuksiin, mikä myös tukee ajatusta tässä tutkielmassa tehtyyn huomioon nimenomaan ammattirooliin kuuluvien tehtävien yhteydestä vaikutusmahdollisuuksiin. Pidemmän aikaa työskennellyt

varhaiskasvatuksen lastenhoitaja saattaisi siis kokea vähemmän vaikutusmahdollisuuksia, kuin vastavalmistunut varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön kuuluva työntekijä. Tämän tutkielman tuloksissa iällä oli tilastollisesti merkitsevä yhteys vain toivottuihin vaikutusmahdollisuuksiin ja sekin yhteys oli korrelaatioanalyysin mukaan melko heikko. Aiemmassa koulumaailman tutkimuksessa iällä oli yhteys vaikutusmahdollisuuksiin, koska koulujen opetushenkilöstön alle 55-vuotiaat kokivat omat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin yli 55-vuotiaat vastaajat (Pahkin ym., 2007). Tämän tutkielman tuloksista voitaneen kuitenkin päätellä, että koko henkilöstön vaikutusmahdollisuuksilla on merkitystä ja niiden lisäämisen mahdollisuutta olisi pohdittava. Aiemmassa tutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksien on havaittu olevan tärkeitä voimavaroja työntekijöille (Nislin, 2016).

Tässä tutkielmassa tutkittiin varhaiskasvatuksen henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työhyvinvointiin. Aiemmin on havaittu, että puuttuvilla työresursseilla, kuten kontrollilla ja päätöksentekomahdollisuuksilla, on yhteys loppuun palamiseen sekä sitä kautta työhön ja organisaatioon sitoutumiseen (Hakanen ym., 2006). Korkeat vaatimukset ja samaan aikaan vähäiset resurssit, kuten heikko autonomia ja kontrolli omaan työhön, aiheuttavat todennäköisesti sekä uupumusta että työhön sitoutumattomuutta (Demerouti ym., 2001). Mahdollisuus tehdä työhön liittyviä päätöksiä saattaa hyvin nostaa henkilöstön motivaatiota ja työhön sitoutumista (Nislin, 2016). Päätöksentekoon osallistumisella, valinnanmahdollisuudella ja autonomialla on myös todettu olevan yhteys varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointiin (McMullen, Lee, McCormick & Choi, 2020). Tässä tutkielmassa henkilöstön nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla ei kuitenkaan aiemmista tutkimuksista poiketen havaittu olevan yhteyttä työperäisen stressin kokemiseen. Varhaiskasvatuksen opettajien mahdollisuuksilla osallistua päätöksentekoon on aiemmin todettu olevan merkittävä yhteys työperäiseen stressiin, mikä kertoo opettajien autonomiaa tukevalla ympäristöllä mahdollisesti olevan yhteys työstressin vähenemiseen (Hur ym., 2016). Autonomialla on aiemmin havaittu yhteys myös hyvinvoinnin tason vaihteluihin (Royer & Moreau, 2015). Työstressin on kuitenkin aiemmin todettu aiheutuvan suurien vaatimusten sekä vähäisen kontrollin ja päätöksentekomahdollisuuksien yhdistelmästä (Hakanen ym., 2006).

Samanlaisia tuloksia ilmeni myös aiemmassa tutkimuksessa, jossa ylimääräisten opetustehtävien ulkopuolelle kuuluvien päätöksentekoa vaativien tehtävien, kuten materiaalien tilaaminen, todettiin aiheuttavan stressiä (Kelly & Berthelsen, 1995). Muissakin tutkimuksissa opetuksen ulkopuolelle kuuluvien tehtävien, kuten erilaiset paperityöt, tiedon kerääminen ja järjestelmiin syöttäminen sekä analysointi, on koettu työmäärältään suuriksi ja raskaiksi (Grenville-Cleave & Bonivell, 2012). Tässä tutkielmassa vaikutusmahdollisuuksissa oli myös huomioitu opetustehtävien ulkopuolelle kuuluvia tehtäviä, kuten seurantajärjestelmien käyttäminen, loma-aikojen suunnittelemisen, työtiimien muodostaminen ja materiaalien tilaaminen. Siltikään nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla ei havaittu yhteyttä työperäiseen stressiin.

Vaikutusmahdollisuuksilla ja muilla voimavaroilla on kuitenkin aiemmin havaittu myös selvä ehkäisevä vaikutus uupumiseen sekä positiivinen yhteys opetusalan henkilöstön kokemaan työn imuun ja työpaikkaan sitoutumiseen (Hakanen, 2004). Vaikutusmahdollisuuksien ja toimijuuden lisäämisellä on myös todettu olevan yhteys työntekijöiden työhyvinvointiin (Leppänen, 2014), mikä vastaa tämän tutkielman tuloksia henkilöstön toivomien vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä työhyvinvointiin. Nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla ei tässä tutkielmassa puolestaan havaittu yhteyttä työperäiseen stressiin mahdollisesti siitä syystä, että yhteys ei välttämättä ole suora tai muuten havaittavissa tällä aineistolla näillä menetelmillä. Stressiin vaikuttaa varmasti monenlaiset syyt, ja se voi olla myös sopivasti positiivista. Toisaalta toivotuilla vaikutusmahdollisuuksilla, työntekijän iällä, varhaiskasvatuksen työkokemuksen määrällä, koulutuksella ja ammattinimikkeellä havaittiin korrelaationanalyysin perusteella heikohko, mutta tilastollisesti merkitsevä yhteys työperäiseen stressiin. Henkilöstön toivomien vaikutusmahdollisuuksien havaittiin tässä tutkielmassa selittävän työperäistä stressiä taustamuuttujien kontrolloinnista huolimatta.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen ja mittauksen luotettavuuteen kuuluu validiteetin ja reliabiliteetin tarkastelu. Validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli mittaako valittu mittari sitä mitä piti, ja reliabiliteetilla tarkoitetaan luotettavuutta sekä toistettavuutta eli miten

tarkasti kyseistä asiaa mitataan (Vilkkä, 2007). Sisäisellä luotettavuudella arvioidaan tutkimuksessa koottujen tietojen mahdollisuutta mitata ja kuvata juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata, ja ulkoisella luotettavuudella arvioidaan kykyä tehdä yleisiä päätelmiä valitun tutkimusmenetelmän avulla kootuista tiedoista (Hakala, 2018). Internetissä saatavien nimettömien vastausten ja tiedon luotettavuus on epävarmaa (Kuula, 2011), mikä tutkijan on huomioitava tutkimusta tehdessään ja arvioidessaan tutkimuksen verkkokyselyn luotettavuutta. Epävarmuus vastausten todenmukaisuudesta saattaa heikentää tutkimuksen reliabiliteettia. Joskus vastaajat saattavat vastata kyselyyn liioitellen tai vähätellen asioita esimerkiksi tällä hetkellä aktiivisen yhteiskunnallisen ja varhaiskasvatusalan sisällä käytävän keskustelun ohjaamana. Kysely on toimitettu sähköisesti suoraan päiväkoteihin, jolloin vastaajat kuuluvat varmuudella varhaiskasvatuksen henkilöstöön. Enemmistö vastaajista oli työskennellyt alalla jo pidempään, jolloin aineistolla käsitellään enemmän kokeneempien työntekijöiden vastauksia. Onkin aiheellista pohtia, kuinka useiden vuosien työkokemus sekä alan muutosten seuraaminen vaikuttavat työhyvinvointiin ja vaikutusmahdollisuuksien kokemiseen. Kyselyihin vastaa monesti ihmiset, jotka haluavat ottaa kantaa ja vaikuttaa asioihin, jolloin aineistosta ei välttämättä saada tasaista ja todenmukaista näkemystä työhyvinvoinnin tilasta varhaiskasvatuksessa. Nimettömien vastausten täysin varman todenmukaisuuden epävarmuuden takia tutkielman tulokset todetaankin tämän tutkielman perusteella tehdyiksi havainnoiksi ja yleistettävyyden mahdollisuutta pohditaan tarkasti.

Mittarin luotettavuus liittyy vahvasti koko tutkimuksen luotettavuuteen (Metsämuuronen, 2006). Tämän tutkielman aineisto on hankittu valmiilla mittarilla, kuten aiemmin on jo osoitettu suositelluksi tavaksi toimia. Kyseisen valmiin mittarin reliabiliteetti ja validiteetti on tutkittu, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta tuloksien ollen todennäköisesti vertailukelpoisia muiden tällä mittarilla mitattujen tuloksien kanssa (Metsämuuronen, 2006). Kyselyaineiston siirtäminen suoraan aineiston käsittelyohjelmistoon vähentää riskiä inhimilliseen virheeseen, mikä voisi tapahtua, jos vastauksia kirjattaisiin käsin esimerkiksi tässä tutkielmassa käytettyyn IBM SPSS Statistics 28 -ohjelmistoon. Tämän tutkielman aineisto on pystytty siirtämään suoraan ohjelmistojen välillä, mikä lisää tutkielman luotettavuutta.

Tutkielman mittareiden sisäistä luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfa-kertoimien avulla todeten ne hyviksi ja luotettaviksi. Tutkijan tulee huomioida tutkimuksessaan tieteelliselle tutkimukselle asetetut vaatimukset sekä arvioida tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia jo tutkimuksen aikana (Vilkka, 2007). Luotettavuuteen liittyvät kysymykset huomioitiin tässä tutkielmassa jo alusta asti. Tutkimuskysymykset ja -hypoteesit on muodostettu teoreettisen viitekehyksen pohjalta välttäen mahdollista ennakkokäsitystä tutkimusilmiöstä, mikä tukee tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tutkielman toteutus, menetelmät ja tulokset kuvattiin hyvin tarkasti, yksityiskohtaisesti ja johdonmukaisesti, jotta tutkielma on lukijalle mahdollisimman havainnollinen ja läpinäkyvä. Tällöin lukija voi toteuttaa myös koko tutkielman eettistä sekä kriittistä arviointia tulosten arvioimisen lisäksi. Tutkielman tarkat kuvaukset tutkimusmenetelmistä ja -vaiheista tukevat myös hyvää toistettavuutta eli reliabiliteettia. Hyvä reliabiliteetti kuvastaa sitä, että saataisiin suunnilleen samat tulokset samanlaisissa olosuhteissa toistettaessa mittaus samalla mittarilla samasta ilmiöstä (Vilkka, 2007; Metsämuuronen, 2006).

Tässä tutkielmassa on myös joitakin rajoitteita. Työntekijöiden vastauksiin heidän kokemasta työperäisestä stressistä voi vaikuttaa myös mahdolliset huolet heidän omassa yksityiselämässään, mitä kyselyssä ei pystytä ottamaan huomioon. Mahdollinen rajoite on myös tutkielmassa käytetty kyselyn pilottiaineisto, minkä vastaukset on kerätty rajatusti vain Tampereen yliopiston Varhaiskasvatuksen kumppanuusverkoston kunnallisista päiväkodeista. Alueellisen rajauksen ja vastaajamäärän takia tulosten yleistettävyydessä perusjoukon eli tässä tapauksessa koko Suomen varhaiskasvatuksen henkilöstön tasolle on oltava varovainen. Otokoko liittyy siihen, voidaanko otoksen todeta kuvastavan tarpeeksi hyvin perusjoukkoa (Vehkalahti, 2008). Tämän tutkielman otoskoko (N = 381) on riittävän suuri, jotta tulosten voidaan todeta olevan varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyden tarkastelun suhteen huomion arvoisia.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tässä alaluvussa käsitellään tutkimuseettistä pohdintaa. Tutkimuksen eettisyys on huomioitava koko tutkimuksen ajan tarkasti, koska kaikkiin tutkimuksiin liittyy

aina myös eettisiä kysymyksiä. Tutkimuseettinen pohdinta, keskustelu ja arviointi vaikuttavat tutkimusprosessiin luotettavuuteen (Löppönen & Vuorio, 2013). Tutkimusetiikkaa noudattaessa sitoudutaan toimimaan yleisesti sovitulla eettisillä käytännöillä luotettavan ja tasokkaan tutkimuksen saavuttamiseksi (Hallamaa, 2002).

Eettiset säännöt ovat usein moniselitteisiä ja kulttuurisidonnaisia (Cohen ym., 2017). Tutkimukseen vaikuttaa kulttuurin lisäksi aina myös tutkijan oma tausta, kokemukset sekä esimerkiksi kokemattomuus tutkijana toimimisessa. Tutkijalle on olennaista tiedostaa nämä asiat, jotta voi pyrkiä toimimaan mahdollisimman eettisesti koko tutkielman teon ajan. Tiedeyhteisö on yhteisesti todennut olevan erittäin tärkeää, että tutkija toimii rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti tutkimustyötä tehdessään (TENK, 2021). Tutkimuseettisiin periaatteisiin kuuluu hyve-etiikan mukaan rehellisyyden lisäksi reiluus ja vastuullisuus (Haaparanta & Niiniluoto, 2016). Tässä tutkielmassa on toimittu näin koko tutkimusprosessin ajan noudattaen ja arvostaen hyvää tieteellistä käytäntöä.

Tieteen etiikan mukaisesti on mietittävä, miten tutkimusaihe valitaan ja mikä asia tai taho siihen mahdollisesti kannustaa (Haaparanta & Niiniluoto, 2016). Tämän tutkielman aihetta valitessa on myös toteutettu tutkimuseettistä pohdintaa ja pyritty objektiiviseen ajatteluun. Tutkija ei saa antaa omien ennakkokäsitysten vaikuttaa työskentelynsä, vaikka tutkittava ilmiö liittyisi läheisesti tutkijan elämään. Tämän tutkielman johdannossa on tuotu esiin oma kiinnostus kyseiseen ilmiöön, mikä voi kuitenkin vaikuttaa tutkielman tekemisessä ja erityisesti objektiivisuudessa. Tämä asia on pyritty huomioimaan kiinnittämällä erityistä huomiota mahdollisimman neutraaliin työskentelyyn ja tulkintaan sekä monipuolisten lähteiden käyttämiseen.

Tieteen etiikan mukaisesti on myös pohdittava, millaista on hyvä tutkimus ja toimittava tutkimustyön normien mukaisesti esimerkiksi tieteellisesti hyväksyttäviä tutkimusmenetelmiä valitessa (Haaparanta & Niiniluoto, 2016). Tähän tutkielmaan on valittu luotettavat tieteelliset menetelmät, jotka on kuvattu tutkielmassa tarkasti. Verkkokyselyt soveltuvat tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi hyvin, koska niillä pystytään suhteellisen hyvin huolehtimaan vastaajan anonymiteetistä ja kysymään hyvin henkilökohtaisiakin kysymyksiä.

Tutkimustyön sisäisiin normeihin kuuluu myös perustella ja kuvata tutkielman huomiot ja tulokset tieteellisen päättelyn mukaisesti (Haaparanta & Niiniluoto, 2016). Tässä tutkielmassa on noudatettu tieteellisen argumentoinnin periaatteita. On myös tärkeää pohtia, miten julkaistavat tutkimustulokset kirjoitetaan ja muotoillaan, jotta tiettyä ammattiryhmää ei aseteta negatiiviseen valoon (Kuula, 2011). Tulokset raportoitiin, ja aiempiin tutkimuksiin viitattiin rehellisesti ja tarkasti. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu kunnioittaa toisten tieteellisiä saavutuksia ja varoa tulosten esittämistä harhaanjohtavasti (Hallamaa, 2002). Tutkielman raportoinnissa kiinnitettiin myös huomiota osallistujia arvostavaan raportointiin.

Tutkimukseen osallistuvilta kunnilta hankittiin tarvittavat tutkimusluvut ennen aineistonkeruuta, mikä kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön (TENK, 2021; Kuula, 2011). Tampereen yliopiston tutkimusryhmä huolehti tutkimuslupien keräämisestä ja tallentamisesta. Myös tutkimuksen tietosuoja esiteltiin verkkokyselyn yhteydessä. Tutkimusryhmässä kuuluu sopia ennen tutkimuksen aloittamista yhteisesti muun muassa oikeudet, vastuut, velvollisuudet, aineiston säilyttäminen ja käyttöoikeudet sekä tietosuojan varmistuminen (TENK, 2021). Nämä sopimukset laadittiin Tampereen yliopiston tutkimusryhmän toimesta ennen aineiston hankintaa. Tässä tutkielmassa käytetystä aineistosta laadittiin vielä erillinen materiaalin siirtosopimus, jolla sovittiin muun muassa aineiston säilyttämistä ja käyttöoikeuksia koskevat tieteellisen käytännön mukaiset asiat.

Tutkimuksen tarkoitus sekä aineiston käyttö ja säilytys on selitettävä myös tutkimukseen osallistujille avoimesti. Tutkimukseen vastaaminen täytyy olla vapaaehtoista ja kysymyksiin täytyy halutessaan voida jättää vastaamatta (Kuula, 2011). Tämän tutkielman kysely lähetettiin sähköpostilla yliopiston kumppanuusverkoston päiväkotien johtajille, jotka välittivät sen eteenpäin henkilöstölleen. Henkilöstö puolestaan vastasi kyselyyn vapaaehtoisuuden periaatteella. Vastajille informoitiin vastaamisen vapaaehtoisuus, anonymiteetin huomioiminen, tutkimuksen tarkoitus sekä aineiston käsittely ja säilytys ennen kyselyyn vastaamista. Aineistonkeruu ja -käsitleminen on toteutettava siten, ettei yksittäistä vastaajaa pystytä tunnistamaan suorista tunnistetiedoista missään vaiheessa tutkimusta. Vastajien suoria tunnistetietoja ovat esimerkiksi

nimi- ja yhteystiedot (Kuula, 2011). Tämän tutkielman aineistonkeruussa käytettiin minim tiedon periaatetta eikä suoria tunnistetietoja kerätty.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esitellään tutkielman yhteenvetoa, mitä uutta tietoa tämä tutkielma on tuottanut ja mikä merkitys sillä on varhaiskasvatukselle. Lisäksi pohditaan tutkielman pohjalta nousevia jatkotutkimusaiheita.

Tässä tutkielmassa selvitettiin varhaiskasvatuksen henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia sekä työhyvinvoinnin tilaa työperäisen stressin kautta. Lisäksi tutkittiin vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä työperäiseen stressiin. Keskeisten tutkimustulosten mukaan henkilöstö arvioi heillä olevan keskimäärin jonkin verran työperäistä stressiä. Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee heillä olevan jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia, mutta he toivovat niitä lisää. Olisi kiinnostavaa tietää, ovatko näiden työntekijöiden ajatukset heidän vaikutusmahdollisuuksistaan muuttuneet viime vuosien aikana. Tuoreen työhyvinvointitutkimuksen mukaan kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee omien vaikutusmahdollisuuksiensa vähentyneen jatkuvasti (Pekkarinen & Pulkkinen, 2023).

Keskeinen tulos oli myös havainto siitä, ettei nykyisillä vaikutusmahdollisuuksilla ollut yhteyttä työperäiseen stressiin. Toivotuilla vaikutusmahdollisuuksilla puolestaan havaittiin yhteys henkilöstön työperäiseen stressiin. Yhteys oli melko heikko, mutta tilastollisesti merkitsevä. Pitkäkestoinen työperäinen stressi voi mahdollisesti heikentää varhaiskasvatuksen opettajien positiivista psykologista asemaa koskien luottamusta, toivoa sekä joustavuutta, ja siten samalla vahingoittaa heidän psykologista pääomaansa (Li & Zhang, 2019). Varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvointia edistäessä olisikin mietittävä, mitkä tekijät lisäävät heidän psykologista pääomaansa. Tässä tutkielmassa koko henkilöstön todettiin toivovan enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Paremmat vaikutusmahdollisuudet voisivatkin mahdollisesti kasvattaa henkilöstön psykologista pääomaa, ja siten vähentää työperäistä stressiä.

Muut ajankohtaiset tutkimukset ovat osoittaneet varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyvyn heikentyneen ja stressin lisääntyneen. Stressaantuneet opettajat voivat kokea ja osoittaa negatiivisia tunteita lapsille ja työkavereille, menettää lapsiryhmän hallinnan sekä olla heikosti sensitiivisiä kohdatessaan lasten tunteita ja tukiessaan lasten itsesäätelytaitojen kehittymistä (Johnson ym., 2020). Opettajien psykologisen taakan vähentämisen tukeminen on merkityksellistä, koska sillä on todettu suora yhteys lasten tunteiden ja toiminnan negatiiviseen vastaanottoon (Buettner ym., 2016). Varhaiskasvatusjärjestelmän on pystyttävä parantamaan henkilöstön työoloja ja työilmapiiriä sen lisäksi, että henkilöstön stressitasojen alentamista ja tunteiden säätelyä on tuettava (Jeon & Ardelenau, 2020).

Tämä tutkielma keskittyi tarkastelemaan työhyvinvointia psykologisen ulottuvuuden kautta. Psykologisessa näkökulmassa keskityttiin työperäiseen stressiin. Jotta voitaisiin saada kokonaisvaltainen kuva varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnin tämänhetkisestä tilasta, tarvittaisiin lisää tutkimuksia myös työhyvinvoinnin fyysisestä, emotionaalista, sosiaalisesta ja taloudellisesta ulottuvuudesta.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työpaikkansa päätöksentekoon on tutkittava ja huomioitava lisää, koska se voi vähentää heidän työperäistä stressiään (Hur ym., 2016). Työntekijöiden autonomia, kontrolli ja vaikutusmahdollisuudet tarvitsevat lisää huomiota niin organisaatioiden kuin tutkimuksen kannalta. Varhaiskasvatuksen opettajien osallistaminen päätöksentekoprosesseihin on tärkeä näkökulma tulevaisuuden tutkimuksissa, jotta pystytään paremmin ymmärtämään keinoja tukea hyvää työilmapiiriä, mikä on yhteydessä työhyvinvointiin ja lapsilähtöiseen arvomaailmaan (Hur ym., 2016). Tuloksista voidaan päätellä, että vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä voidaan potentiaalisesti lisätä henkilöstön hyvinvointia ainakin pienissä määrin, mutta tarvitaan myös muita toimenpiteitä.

Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet suurelta osin varhaiskasvatuksen opettajiin. Tutkimuksia on kuitenkin tehtävä huomioiden koko varhaiskasvatuksen henkilöstö, koska jokaisella heillä on merkittävä rooli laadukkaan varhaiskasvatuksen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Tästä syystä tässä tutkielmassa tutkittiin erikseen varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön ja

varhaiskasvatuksen lastenhoitajien arvioita heidän vaikutusmahdollisuuksistaan ja työperäisestä stressistään.

Tämä tutkielma tuotti jonkin verran aiemmista tutkimuksista poikkeavia tuloksia, minkä takia työperäisen stressin aiheuttajia ja erilaisten vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä stressiin on tutkittava lisää. Pitkittäistutkimuksilla voitaisiin selvittää tarkemmin työperäisen stressin selittäviä tekijöitä erilaisissa muutostilanteissa, joita maailmalla kohdataan nykyään jatkuvasti, kuten esimerkiksi koronapandemian myötä. Näiden muutostekijöiden vaikutusta ei voitu huomioida tässä tutkielmassa. Samoin pitkittäistutkimuksella voitaisiin tutkia vaikutusmahdollisuuksien mahdollisen lisäämisen vaikutuksia työperäiseen stressiin, jotka poikittaistutkimuksessa jäivät vielä varjoon. Näin voitaisiin löytää parempia keinoja tukemaan henkilöstön työhyvinvointia ja samalla koko varhaiskasvatuksen henkilöstötilannetta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvinvointia parantamalla ja positiivisiin aspekteihin keskittymällä voidaan mahdollisesti vaikuttaa alan pitovoimaan (Yang ym., 2018). Työhyvinvointia ehdotetaan edistettävän pyrkimällä vähentämään työperäistä stressiä tutkimustietoa hyödyntäen työterveyden, organisaation hallinnon, lähiesihenkilöiden ja henkilöstön edustajien yhteistyönä. Työhyvinvointia on silti lähestyttävä myös positiivisista näkökulmista, kuten aiemmissakin tutkimuksissa on osoitettu.

Varhaiskasvatuksen haastavan henkilöstötilanteen takia tarvitaan tutkimukseen pohjautuvia konkreettisia keinoja organisatorisella sekä yksikkökohtaisella tasolla. Työntekijät todennäköisesti kokevat varhaiskasvatuksessa tehtävän työn tärkeäksi ja merkitykselliseksi, mutta se ei hyvinvoinnin heiketessä riitä. Yleisesti eri alojen työntekijöiden on todettu kokevan työnsä erityisen merkitykselliseksi silloin, kun muut kokevat heidän työnsä jopa tärkeämmäksi, kuin he itse (Bailey & Madden, 2016). Varhaiskasvatuksessa tehtävän työn mielekkyys on myös yhteydessä työhyvinvointiin (Kangas ym., 2022). Poliittisilla päätöksillä, perheiden tuella sekä tutkimuksilla ja niiden hyödyntämisellä voidaan osoittaa henkilöstölle heidän hyvinvointinsa merkitys koko yhteiskunnalle.

Joistakin rajoitteista huolimatta tämä tutkielma antaa arvokasta tietoa varhaiskasvatuksen henkilöstön työhyvinvoinnista ja vaikutusmahdollisuuksista sekä niiden yhteydestä työhyvinvointiin. Aiemmista tutkimuksista poikkeavat

tulokset osoittavat myös tarpeen jatkotutkimuksille varhaiskasvatushenkilöstön vaikutusmahdollisuuksista ja työhyvinvoinnista.

LÄHTEET

- Andrew, Y. & Newman, B. (2012). The value of childcare: Class, gender and caring labour. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 13(3), 242–247. <https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.2304/ciec.2012.13.3.242>
- Bailey, C. & Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless. *MIT Sloan Management Review*, 57(4), 53–61.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., Van der Hulst, R., & Brouwer, J. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(3), 247–268. DOI: 10.1080/10615800008549265
- Boshoff, S. M., Potgieter, J. C., Ellis, S. M., Mentz, K., & Malan, L. (2018). Validation of the teacher stress inventory (TSI) in a multicultural context: The SABPA study. *South African Journal of Education*, 38(2), 1–13. <https://doi.org/10.15700/saje.v38ns2a1491>
- Buettner, C. K., Jeon, L., Hur, E. & Garcia, R. E. (2016). Teachers' Social-Emotional Capacity: Factors Associated With Teachers' Responsiveness and Professional Commitment. *Early Education and Development*, 27(7), 1018-1039. DOI:10.1080/10409289.2016.1168227
- Bullough, R. V. Jr., Hall-Kenyon, K. M., & MacKay, K. L. (2012). Head Start teacher well-being: Implications for policy and practice. *Early Childhood Education Journal*, 40(6), 323–331. doi:10.1007/s10643-012-0535-8
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. painos). New York, US: Routledge.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education*. Eighth edition. E-teos. London, UK: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Cumming, T. (2016). Early Childhood Educators' Well-Being: An Updated Review of the Literature. *Early Childhood Education Journal*, 45(5), 583–593. DOI 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.org/10.1177/1463949120928430>
- Cumming, T. & Wong, S. (2019). Towards a holistic conceptualization 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., Nachreiner, F., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. DOI:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Doherty, Lero, Goelman, LaGrange & Tougas. (2000). *You bet I care! A Canada-Wide Study On Wages, Working Conditions and Practices in Child Care*. Ontario, Kanada: University of Guelph.
<http://publications.gc.ca/collections/Collection/RH34-10-1-2000E.pdf>
- Erdiller, Z. B. & Doğan, Ö. (2015). The examination of teacher stress among Turkish early childhood education teachers. *Early Child Development and Care*, 185(4), 631–646. DOI:10.1080/03004430.2014.946502
- Eskelinen, M. & Hjelt, H. (2017). *Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Valtakunnallisen selvitys 2017*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:39. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-505-1>
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön*, (s. 17–31). Jyväskylän yliopisto. <http://urn.URN:ISBN:978-951-39-6020-9>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS: Introducing Statistical Method* (3. painos). London, UK: SAGE Publications. ISBN: 9781526445780

- Fimian, M. J. (1984). The development of an instrument to measure occupational stress in teachers: The Teacher Stress Inventory. *Journal of Occupational Psychology*, 57(4), 277–293. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1984.tb00169.x>
- Fimian, M. J. (1988). *Teacher stress inventory*. Clinical Psychology Publishing Co.
- Fimian, M. J., & Fastenau, P. S. (1990). The validity and reliability of the Teacher Stress Inventory: A re-analysis of aggregate data. *Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 151–157. <https://doi.org/10.1002/job.4030110206>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10. painos). Boston, US: Pearson.
- Grant, A. A., Jeon, L. & Buettner, C. K. (2019). Relating early childhood teachers' working conditions and well-being to their turnover intentions. *Educational psychology*, 39(3), 294–312. <https://doi.org/10.1080/01443410.2018.1543856>
- Grenville-Cleave, B., & Boniwell, I. (2012). Surviving or thriving? Do teachers have lower perceived control and well-being than other professions? *Management in Education*, 26(1), 3–5. DOI:10.1177/0892020611429252
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. (2016). *Johdatus tieteelliseen ajatteluun*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hair, J-F., Tatham, R., Anderson, R., Black, W. & Simmons, G. (1998). Multivariate data analysis. *Australian and New Zealand journal of statistics*, 41(3), 378–378.
- Hakala, J. T. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu painos), (14–26). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001

- Hale-Jinks, C., Knopf, H. & Knopf, H. (2006). Tackling teacher turnover in child care: understanding causes and consequences, identifying solutions. *Childhood education, 82*(4), 219–226.
<https://doi.org/10.1080/00094056.2006.10522826>
- Hallamaa, J. (2002). Tieteen etiikka: ei mitään sensaatioiden siveysoppia. *Tieteessä Taphtuu, 20*(4). <https://journal.fi/tt/article/view/57884>
- Hall-Kenyon, K. M., Bullough, R. V., MacKay, K. L. & Marshall, E. E. (2014). Preschool teacher wellbeing: A review of the literature. *Early Childhood Education Journal, 42*(3), 153–162. <https://doi.org/10.1007/s10643-013-0595-4>
- Heilala, C., Kalland, M., Lundkvist, M., Forsius, M., Vincze, L. & Santavirta, N. (2021). Work Demands and Work Resources: Testing a Model of Factors Predicting Turnover Intentions in Early Childhood Education. *Early Childhood Education Journal (2021)*. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01166-5>
- Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämispalvelut, töissä.fi. *Varhaiskasvatus: Mihin valmistuneet ovat sijoittuneet?* <https://toissa.fi/sijoittuminen-tyoelamaan/show/varhaiskasvatus>
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Turnover and retention research: A glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 231–274. <https://doi.org/10.1080/19416520802211552>
- Hur, E., Jeon, L. & Buettner, C. K. (2016). Preschool Teachers' Child-Centered Beliefs: Direct and Indirect Associations with Work Climate and Job-Related Wellbeing. *Child Youth Care Forum, 45*(3), 451–465. DOI:10.1007/s10566-015-9338-6
- Hurrell, J. J. Jr., Nelson, D. L. & Simmons, B. L. (1998). Measuring job stressors and strains: Where have we been, where are we, and where do we need to go. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 368–389.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. (2014). Järki ja tunteet – kohti toimijuutta tukevaa johtamista. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen –*

Luovia voimavaroja työhön, (s. 121–178). Jyväskylän yliopisto.
<http://urn.URN:ISBN:978-951-39-6020-9>

- Jennings, P. (2015). Early childhood teachers' well-being, mindfulness, and self-compassion in relation to classroom quality and attitudes towards challenging students. *Mindfulness*, *6*(4), 732–743.
<https://doi.org/10.1007/s12671-014-0312-4>
- Jennings, P., Jeon, L., & Roberts, A. (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., & Ardeleanu, K. (2020). Work climate in early care and education and teachers' stress: Indirect associations through emotion regulation. *Early Education and Development*, *31*(7), 1031–1051.
<https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1776809>
- Jeon, L., Buettner, C. & Grant, 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., Hur, E. & Buettner, C. K. (2016). Child-care chaos and teachers' responsiveness: The indirect associations through teachers' emotion regulation and coping. *Journal of school psychology*, *59*, 83–96.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2016.09.006>
- Jeon, H-J., Kwon, K-A., Walsh, B., Burnham, M. M. & Choi, Y-U. (2019). Relations of Early Childhood Education Teachers' Depressive Symptoms, Job Related Stress, and Professional Motivation to Beliefs About Children and Teaching Practices. *Early Education and Development*, *30*(1), 131–144. DOI:10.1080/10409289.2018.1539822
- Johnson, A. D., Phillips, D. A., Partika, A., The Tulsa Seed Study Team & Castle, S. (2020). Everyday Heroes: The Personal and Economic Stressors of Early Care and Education Teachers Serving Low-Income Children. *Early Education and Development*, *31*(7), 973–993. DOI: 10.1080/10409289.2020.1785266
- Jones, C., Hadley, F., Waniganayake, M., & Johnstone, M. (2019). Find your tribe! Early childhood educators defining and identifying key factors that

- support their workplace wellbeing. *Australasian Journal of Early Childhood*, 44(4), 326–338. <https://doi.org/10.1177/1836939119870906>
- Kaakinen, M. & Ellonen, N. (2021). *Regressioanalyysin oletukset. Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- 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 & Aika*, 16(2), 72–89. <https://doi.org/10.33350/ka.109089>
- Keskinen, S. (1990). *Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin*. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Turun yliopisto.
- Kourmoussi, N., Darviri, C., Varvogli, L., & Alexopoulos, E. (2015). Teacher stress inventory: Validation of the Greek version and perceived stress levels among 3,447 educators. *Psychology Research and Behavior Management*, 8(1). <https://doi.org/10.2147/PRBM.S74752>
- Kuula, A. (2011). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35, DOI: 10.1080/00131910120033628
- Lasebikan, V. O. (2016). Expert panel’s modification and concurrent validity of the Teacher Stress Inventory among selected secondary school teachers in Nigeria. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 29(42). DOI:10.1186/s41155-016-0047-3
- Li, Y. & Zhang, R-C. (2019). Kindergarten teachers’ work stress and work-related well-being: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(11), e8409. <https://doi.org/10.2224/sbp.8409>
- Logan, H., Cumming, T., & Wong, S. (2020). Sustaining the work-related wellbeing of early childhood educators: Perspectives from key stakeholders in early childhood organisations. *International Journal of*

- Early Childhood*, 52(1), 95–113. <https://doi.org/10.1007/s13158-020-00264-6>
- Länsikallio, R., Kinnunen, K. & Ilves, V. (2018). *Opetusalan työolobarometri 2017*. OAJ:n julkaisusarja 5:2018. https://www.oaj.fi/globalassets/julkaisut/2018/tyoolobarometri_final_0905_sivut.pdf
- Löppönen, P. & Vuorio, E. (2013). Tutkimusetiikka Suomessa 1980-luvulta tähän päivään. *Tieteessä tapahtuu*, 31(1), 3–10. <https://journal.fi/tt/article/view/7704/5935>
- Mahmood, S. (2013). “Reality Shock”: New Early Childhood Education Teachers. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 34(2), 154–170. <https://doi.org/10.1080/10901027.2013.787477>
- Martinsson, C., Lohela-Karlsson, M., Kwak, L., Bergström, G. & Hellman, T. (2016). What incentives influence employers to engage in workplace health interventions? *BMC Public Health* 16:854. DOI 10.1186/s12889-016-3534-7
- 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. (2006). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- 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*. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta, opettajankoulutuslaitos, raportti 386. [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>

- 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.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M.-L., & Nygard, C.-H. (2011). A new approach to measuring work-related well-being. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 17(4), 341–359.
<https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076900>
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. (2007). *Opettajien työssä jatkaminen ja jaksaminen*. QPS Nordic-ADW - Monitoring Age Diverse Workforce. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pekkarinen, L. & Pulkkinen, J. M. (2023). *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2022*. Kevan tutkimuksia 1/2023. ISBN 978-952-5933-70-3
- Perho, H. & Korhonen, M. (2012). *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä: lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/11986/urn_isbn_978-952-61-1013-4.pdf
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438–454. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.438.
- Raatikainen, P. (2005). Ihmistieteet - tiedettä vai tulkintaa? Teoksessa A. Meurman-Solin & I. Pyysiäinen (toim.), *Ihmistieteet tänään*. Helsinki: Gaudeamus. https://www.academia.edu/19023885/Ihmistieteet_-_tiedett%C3%A4_vai_tulkintaa
- Royer, N. & Moreau, C. (2016). A Survey of Canadian early childhood educators' psychological wellbeing at work. *Early Childhood Education Journal*, 44(2), 135–146. <https://doi.org/10.1007/s10643-015-0696-3>
- Rusi, M., Ylitapio-Mäntylä, O., Arkko, T., Kuosmanen, A., Lahdenperä-Laine, J., Lahtinen, J., Pérez, J., Rinne, P. & Vlasov, J. (2021). Varhaiskasvatuksen työvoiman tarve ja saatavuus. *Opetus- ja kulttuuriministeriö –*

Varhaiskasvatuksen kehittämisfoorumi. Varhaiskasvatuksen koulutusten kehittämisohjelma 2021–2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:3, 90–101.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162662/OKM_2021_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schaack, D.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>

TENK (2021). *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

<https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>

Totenhagen, C. J., Hawkins, S. A., Casper, D. M., Bosch, L. A., Hawkey, K. R. & Borden, L. M. (2016). Retaining Early Childhood Education Workers: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Research in Childhood Education, 30*(4), 585–599. DOI:10.1080/02568543.2016.1214652

Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometri (2022). *Työllistymisen näkymät eri ammateissa*. Lastentarhanopettaja 2342. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://www.ammattibarometri.fi/kartta2.asp?vuosi=21ii&ammattikoodi=2342&kieli=fi>

Varhaiskasvatuslaki, 540 (2018).

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu painos), (92–116). Jyväskylä: PS-kustannus.

Vastamäki, J. & Valli, R. (2018). Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselylomaketutkimuksessa. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu painos), (129–141). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura. DOI: 10.31885/9789515149817
- Vilkka, H. (2007). *Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0099-9>
- Yang, C-C., Fan, C-W., Chen, K-M., Hsu, S-C. & Chien, C-L. (2018). As a happy kindergarten teacher: The mediating effect of happiness between role stress and turnover intentions. *The Asia-Pacific education research*, 27(6), 431–440. <https://doi.org/10.1007/s40299-018-0403-4>
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458–483. <https://j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043>
- 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(4), 442–452. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2011.03.003>

LIITTEET

Liite 1: Nykyisten vaikutusmahdollisuuksien mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Havain- not	Puuttuvat havainnot						
1. Materiaalien ja tarvikkeiden tilaaminen	380	1	2,13	,64	-,12	-,57	1	3
2. Uusien työntekijöiden haastattelu / palkkaaminen	358	23	1,11	,35	3,24	10,54	1	3
3. Yksikön varhaiskasvatuksen tavoitteiden määrittäminen	367	14	1,86	,68	,18	-,81	1	3
4. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen	368	13	2,09	,71	-,13	-1,01	1	3
5. Päiväohjelman suunnittelu	375	6	2,58	,60	-1,13	,25	1	3
6. Käytäntöjen kehittäminen tai muuttaminen	371	10	2,24	,68	-,34	-,85	1	3
7. Toimintatapojen kehittämiseen tai määrittämiseen vaikuttaminen	370	11	2,19	,65	-,21	-,70	1	3
8. Työjärjestelyihin vaikuttaminen (esim. työvuorojärjestelyt)	371	10	1,74	,66	,35	-,77	1	3
9. Työtiimien muodostaminen	369	12	1,39	,56	1,08	,17	1	3

10. Omiin loma- aikoihin vaikuttaminen	376	5	1,55	,65	,78	-,45	1	3
11. Poikkeustilan- teista johtuva työn järjestäminen (esim. järjestelyt henkilös- tön poissaolo- tilanteessa)	365	16	2,06	,66	-,06	-,68	1	3
12. Seurantajärjes- telmien käyttäminen (esim. työaikaseuranta, lasten lukumäärä)	364	17	1,76	,77	,44	-1,21	1	3
13. Ulkoisten palveluntuottajien toimintaan liittyvät, pedagogiseen työhön vaikuttavat järjestelyt (esim. ruokahuolto, laitoshuolto)	360	21	1,25	,46	1,59	1,51	1	3

Liite 2: Toivottujen vaikutusmahdollisuuksien mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Ha- vainnot	Puuttuvat havainnot						
1. Materiaalien ja tarvikkeiden tilaaminen	367	14	2,49	,57	-,56	-,69	1	3
2. Uusien työntekijöiden haastattelu / palkkaaminen	355	26	1,71	,65	,37	-,71	1	3
3. Yksikön varhaiskasvatuksen tavoitteiden määrittäminen	359	22	2,41	,60	-,48	-,65	1	3
4. Uusien työntekijöiden perehdyttäminen	359	22	2,08	,63	-,06	-,48	1	3
5. Päiväohjelman suunnittelu	363	18	2,77	,45	-1,67	1,71	1	3
6. Käytäntöjen kehittäminen tai muuttaminen	366	15	2,72	,47	-1,22	,09	1	3
7. Toimintatapojen kehittämiseen tai määrittämiseen vaikuttaminen	364	17	2,72	,48	-1,35	-,69	1	3
8. Työjärjestelyihin vaikuttaminen (esim. työvuorojärjestelyt)	365	16	2,30	,58	-,16	-,58	1	3
9. Työtiimien muodostaminen	362	19	2,46	,56	-,36	-,90	1	3
10. Omiin loma- aikoihin vaikuttaminen	365	16	2,79	,42	-1,54	,72	1	3
11. Poikkeustilan- teista johtuva työn järjestäminen (esim. järjestelyt henkilös- tön poissaolo- tilanteessa)	352	29	2,06	,66	-,06	-,68	1	3

12. Seurantajärjestelmien käyttäminen (esim. työaikaseuranta, lasten lukumäärä)	343	38	2,04	,66	-,04	-,69	1	3
13. Ulkoisten palveluntuottajien toimintaan liittyvät, pedagogiseen työhön vaikuttavat järjestelyt (esim. ruokahuolto, laitoshuolto)	346	35	1,77	,60	,15	-,50	1	3

Liite 3: Työperäisen stressin mittarin väittämät ja muuttujien kuvailevat tunnusluvut

	N		Ka	Kh	Vinous	Huipuk- kuus	Min	Max
	Ha- vainnot	Puuttuvat havainnot						
1. Sitoudun helposti liikaa	366	15	3,62	,92	-,23	-,47	1	5
2. Minusta tulee kärsimätön, jos muut tekevät asioita liian hitaasti	365	16	2,88	1,04	,10	-,41	1	5
3. Minun pitää yrittää tehdä useampia asioita kerrallaan	363	18	3,64	,96	-,38	-,24	1	5
4. Minulla on vain vähän aikaa rentoutua tai nauttia hetkestä	363	18	3,39	1,02	-,20	-,52	1	5
5. Ajattelen keskustelujen aikana aiheeseen liittymättömiä asioita	366	15	2,59	1,02	,41	-,45	1	5
6. Minusta tuntuu epämukavalta tuhlata aikaa	360	21	2,84	1,09	-,06	-,73	1	5
7. Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada asioita tehdyksi	363	18	3,44	1,05	-,09	-,79	1	5
8. Kiirehdin puhuessani	365	16	2,55	1,09	,37	-,69	1	5
9. Minulla on vain vähän aikaa valmistella työtäni ja / tai velvollisuuksiani	367	14	3,47	1,03	-,10	-,68	1	5
10. Työtä on liikaa	367	14	3,50	1,07	-,12	-,94	1	5
11. Lapsiryhmä on liian iso	363	18	3,65	1,24	-,47	-,89	1	5

12. Työpäivän tahti on liian nopea	363	18	3,20	1,11	,10	-,81	1	5
13. Henkilökoh- taiset prioriteettini jäävät liian vähälle huomiolle aika- vaatimusten vuoksi	350	31	2,96	1,10	,13	-,73	1	5
14. Työssäni on liikaa hallinnollista paperityötä	361	20	2,69	1,20	,27	-,79	1	5
