

# Työyhteisötekijöillä työhyvinvointia – kyselytutkimus terveysalan opettajille

**Terhi Saaranen**, professori, TtT, KM, hoitotieteen laitos, Itä-Suomen yliopisto, [terhi.saaranen@uef.fi](mailto:terhi.saaranen@uef.fi)

**Päivi Kankkunen**, TtT, dosentti, yliopistonlehtori, hoitotieteen laitos, Itä-Suomen yliopisto, [paivi.kankkunen@uef.fi](mailto:paivi.kankkunen@uef.fi)

**Anita Mönkkönen**, TtM, projektipäällikkö, Kuopion kaupunki, [anita.monkkonen@kuopio.fi](mailto:anita.monkkonen@kuopio.fi)



Saaranen T, Kankkunen P, Mönkkönen A. 2021. Työyhteisötekijöillä työhyvinvointia – kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Tutkiva Hoitotyö* 19(3), 32–39.

## Tiivistelmä

### Työyhteisötekijöillä työhyvinvointia – kyselytutkimus terveysalan opettajille

**Tutkimuksen tarkoitus:** Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata terveysalan opettajien arvioita työyhteisötekijöiden toteutumista toisen asteen ammattiohjeissa ja ammattikorkeakouluissa.

**Aineisto ja menetelmät:** Aineisto kerättiin terveysalan opettajilta (N=248) sähköisellä Terveystieteen opettajien työhyvinvointi-indeksi-kyselylomakkeella viidestä terveysalan koulutusorganisaatiosta Suomessa vuonna 2017. Vastausprosentti oli 40% (n=99). Aineisto analysoitiin tilastollisilla menetelmillä.

**Tulokset:** Työyhteisötekijöistä parhaimpana terveysalan opettajat arvioivat työilmapiirin ja luottamuksen (ka 3,71), kollegiaalisen tuen ja työn arvostuksen (ka 3,56) sekä lähijohtamisen (ka 3,61). Työyhteisön toimivuus toteutui heikoina työyhteisötekijöistä (ka 3,21). Opettajat kuvasivat tyytymättömyyttä työyhteisön tiedotukseen, työn organisoimiseen ja työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Vastaajista 15 % toi esille työyhteisössä ilmenneen kiusaamisen.

**Päätelmät:** Työyhteisötekijöillä on merkitystä työyhteisön yhteisöllisyydellä kokemiseen ja siten työhyvinvointiin. Yhteisöllisyyden kehittämiseen tarvitaan hyvää esimies-alaistuskäytäntöä noudattaen yhteisiä pelisääntöjä, ennalta sovitun toimintakäytäntöjä ja selkeitä toimenkuvia. Lisää tutkimustietoa tarvitaan työhyvinvoinnin edistämisestä erityisesti esimiesten näkökulmasta.

**Asiasanat:** määrällinen tutkimus, terveysalan opettaja, työhyvinvointi, työyhteisötekijät, yhteisöllisyys

## Abstract

### Occupational wellbeing through community factors – a questionnaire survey to health educators

Terhi Saaranen, PhD, Päivi Kankkunen, PhD, Anita Mönkkönen, MNSc

**Aim:** The aim of this study was to describe the achievement of work community factors in upper secondary vocational training institutes and universities of applied sciences.

**Data and methods:** Data were collected from health educators (N=248) in five education organizations using the Occupational Well-being of Health Care Teachers Index Questionnaire in Finland year 2017. The response rate was 40% (n=99). The data were analyzed using statistical methods.

**Results:** The work community factors rated highest by the educators were working atmosphere and trust (mean: 3,71), collegial support and valuing of work (mean: 3,56) and front-line management (mean: 3,61). Functioning of the working community was considered a weaker area (mean: 3,21). The educators expressed dissatisfaction with the provision of information in work community, work organization and equal treatment of employees. 15% of the respondents reported bullying in the community.

**Conclusions:** Work community factors are important for experiencing a sense of community and, as a result, wellbeing at work. The development of a sense of community requires a good supervisor-employee relationship, following common ground rules, and pre-agreed operating practices and clear job descriptions. More research is needed on the promotion of well-being at work, especially from the perspective of supervisors.

**Keywords:** quantitative study, health educator, occupational well-being, work community factors, sense of community

**T**erveysalan opettajat sekä ammattiopistoissa että ammattikorkeakouluissa ovat merkittävässä roolissa terveysalan ammattilaisten kouluttajina.

Väestön ikääntyminen lisää sosiaali- ja terveyspalvelujen kysyntää ja terveysalan ammattilaisten tarvetta. Kuntien työvoimaennusteen 2030 mukaan yli kolmannes lähihoitajista ja hieman vajaa kolmannes sairaanhoitajista eläköityy vuoteen 2030 mennessä (Keva 2021). Tämä luo tarpeen terveysalan koulutuspaikkojen lisäämiseen. Samalla nopeat yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat opettajien työhyvinvointiin (Puttonen ym. 2016, EU-OSHA 2018, STM 2019) kaikilla koulutusaloilla kansallisesti ja kansainvälisesti. Terveysalan opettajien työhyvinvoinninhaasteita ovat muun muassa henkilöstön ikääntyminen, työn digitalisointi ja työnhallinnan haasteet (Thies & Serratt 2018, Saaranen ym. 2020). Opettajien työhyvinvointiin resursointi auttaa jakamaan työssä ja sen ulkopuolella sekä mahdollistaa paremman työn laadun (Arian ym. 2018, Hyvärinen ym. 2018). Tässä artikkelissa kuvataan ja arvioidaan työyhteisötekijöitä, joilla on merkitystä terveysalan opettajien yhteisöllisyyden kokemukseen ja siten työhyvinvointiin.

## LÄHTÖKOHDAT TERVEYSALAN OPETTAJIEN TYÖHYVINVOINNILLE

Sosiaali- ja terveysalan opettajien työkuva on muuttunut ja laajentunut myös sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmää ja -palveluita uudistettaessa. Opettajien työ on yhä resurssitehokkaampaa ja verkostokeskeisempää työskentelyä, mikä muodostaa digitalisaatiota hyödyntäen uusia, erilaisia yhteyksiä työelämän, korkeakoulujen ja ammatillisten oppilaitosten välille. Digitalisaation ja substanssi-osaamisen kehittyessä muuttuvat myös tutkinnon perusteet ja opetussuunnitelmat. Opetussuunnitelmien ja opetusprosessien muutosta etäopetuksen tehokkaampaan hyödyntämiseen on vauhdittanut myös koronapandemia. (Mikkonen

## Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?

- Terveysalan opettajien työhyvinvoinnin haasteet nousevat työn hallinnan haasteista digitalisoituvassa yhteiskunnassa ja henkilöstön ikääntymisestä; eläkepoistuma aiheuttaa pulaa osaavista ja ammattitaitoisista terveysalan opettajista samalla kun terveysalan ammattilaisten koulutuspaikkojen tarve kasvaa.
- Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää työssä jaksamista ja ehkäisee työkyvyttömyyttä sekä pidentää työuraa.

## Mitä uutta tietoa tutkimus tuottaa?

- Työyhteisöjen toimivuudessa on selkeästi kehitettävää. Opettajilla oli tyytymättömyyttä työyhteisössä tapahtuvaan tiedotukseen muutoksista, työn organisointiin ja työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Opettajista 15 % toi kyselyssä esille työyhteisössä ilmenevää kiusaamista.

## Miten tuloksia voidaan hyödyntää hoitotyön käytännön, koulutuksen, johtamisen ja/tai tutkimuksen kehittämisessä?

- Työyhteisötekijät tunnistamalla ja niitä edistämällä voidaan vahvistaa yhteisöllisyyttä ja sitä kautta edistää työhyvinvointia kaiken ikäisille työntekijöille ja eri kokoisissa koulutusorganisaatioissa.
- Työyhteisön yhteisöllisyyden kehittämiseen tarvitaan hyvää esimiesalaistyöskentelyä noudattaen yhteisiä pelisääntöjä, ennalta sovittujen toimintakäytäntöjä ja selkeitä toimenkuvia.

ym. 2019, ILO 2020, Silén-Lipponen & Korhonen 2020.)

Opettajien työhyvinvointiin kohdistunut tutkimus on ollut melko vähäistä (Hyvärinen ym. 2018). Käsitteenä työhyvinvointi on kansainvälisesti vähemmän tunnettu ja käytetty kuin esimerkiksi työtyytyväisyys (esim. Arian ym. 2018). Kansainvälisesti hajanaista tutkimustietoa löytyy työtyytyväisyyden lisäksi muun muassa terveysalan opettajien työssä pysymisestä ja työhön sitoutumisesta (Westphal ym. 2016, Woodworth 2016, Lee ym. 2017) sekä elämänhallinnasta ja laadusta (Owens 2017). Esimerkiksi työpaikan joustavuus työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi kannusti opettajia pysymään työpaikalla (Westphal ym. 2016, Lee 2017). Sen sijaan esimerkiksi iän merkityksestä työssä pysymiseen löytyy eri näkökulmia. Woodworth (2016) mukaan ikä ja työkokemus eivät olleet

työssä pysymistä ennustava tekijä. Sen sijaan Lee ym. (2017) mukaan korkea ikä ilmensi todennäköisyyttä lähteä työpäikasta, mutta iällä ei ollut merkitystä työtyytyväisyyden kokemukseen. Opettajien työtyytyväisyydellä ja työhyvinvoinnilla on merkitystä myös opiskelijoiden hyvinvointiin ja opetuksen laatuun (Saaranen ym. 2015). Hyvinvoivat ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät tiedostavat sekä yhteistyötä keskenään tekevät opettajat kykenevät hallitsemaan ja toimimaan suunnitellusti haasteellisissa opiskelijatilanteissa (Markkanen ym. 2019).

Työntekijän työhyvinvointi ei ole kuitenkaan pysyvä tila, vaan se voi muuttua kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta. Työhyvinvoinnin ja terveyden turvaamiseksi ja edistämiseksi voimavara- ja kuormitustekijät sekä yksittäisen työntekijän että työyhteisön näkökulmasta on

pyrittävä pitämään tasapainossa. Tällöin työntekijän on mahdollista voimaantua ja saavuttaa mahdollisimman hyvä työhyvinvointi ja terveys. (Saaranen ym. 2015, 2020.) Työhyvinvointi nähdään myös eri tavoin riippuen yksilöllisestä kokemuksesta, ammattialasta, tieteenalasta ja kontekstista (Perkiö-Mäkelä ym. 2021), jonka vuoksi tarvitaan kuhunkin ammatikuntaan sopivaa, näyttöön perustuvaa tutkimus- ja kehittämistyötä työhyvinvoinnista ja siihen yhteydessä olevista voima- ja kuormitustekijöinä toimivista työyhteisötekijöistä. Työhyvinvointiin yhteydessä olevista työyhteisötekijöistä ei ole myöskään yksiselitteistä määrittelmää. Aikaisempaan tutkimustietoon ja kirjallisuuteen perustuen työyhteisötekijät sisältävät esimerkiksi organisaation toimivuuden ja ilmapiirin sekä työn johdon ja työyhteisön kollegoiden tuen (esim. Puttonen ym. 2016, Laine ym. 2017, 2018), mitkä liittyvät myös sosiaalisen pääoman käsitteeseen (Saaranen ym. 2015).

Aiempien tutkimusten mukaan sosiaalisella pääomalla eli yhteisöllisyydellä (Saaranen ym. 2015), on merkitystä opettajien työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen (Meristo ym. 2016, Laine ym. 2017, Özan ym. 2017, Edinger & Edinger 2018, Laine ym. 2018). Yhteisöllisyyden ominaisuudeksi voidaankin määritellä muun muassa yhteenkuuluvuuden tunne (Saaranen ym. 2015), jonka kautta työntekijän sosiaaliset suhteet kollegoihin ja koulun johtoon liittyvät työtyytyväisyyteen (Skaalvik & Skaalvik 2011). Özanin ja kumppaneiden (2017) mukaan yhteisöllisyys lisää myös työmotivaatiota.

Yhteisöllisyys voidaan kuvata myös työyhteisön toimivuutena (Saaranen ym. 2015), joka ilmenee muun muassa positiivisena työilmapiirinä, toisen työn arvostamisena ja luottamuksena työntekijöiden kesken (Laine ym. 2018). Luottamuksellisen ilmapiirin ja kollegiaalista tukea omaavat työyhteisöt kokevat työtyytyväisyyttä (Edinger & Edinger 2018), sillä työyhteisön henkilöstön keskinäinen luottamustaso vähentää työyhteisön stressin määrään (Rostami ym. 2013). Myös yksittäiset opettajat ovat ammatillisesti tyytyväisiä, kun he saavat tukea kollegoiltaan ja voivat jakaa kokemuksiaan kollegiaalisessa ilmapiirissä (Koutrouba & Michala 2017).

Opettajien yhteisöllisyyttä on parannettu muun muassa järjestämällä yhtei-

siä säännöllisiä kokouksia, jossa opettajat voivat jakaa opetustyöhön liittyviä ongelmiaan ja pohtia niihin yhdessä ratkaisuja (Ostovar-Nameghi & Sheikahmadi 2016). Meriston ym. (2016) tulokset tuovat esille, että yhteisöllisyyden kokemus on parantanut erityisesti aloittelevien opettajien työtyytyväisyyttä. Opettajat, joilla ei ole ollut saman aineen opettajia vertaisina, voivat etsiä kollegiaalisia tukiverkostoja oman koulun ulkopuolelta (Schiff ym. 2015).

Esimiesten tulisi kannustaa työntekijöitä luomaan työilmapiiriin, jossa opettajat tukevat toisiaan (You ym. 2017). Työyhteisön johtajuus korostuu erityisesti muutoksissa. Johtajat voivat osoittaa toimillaan, että koulutusorganisaatio on yhteisö, jolla on yhteinen visio, normit ja tavoitteet aikatauluineen. Tällöin tarvitaan kollegiaalisuutta normien ja aikataulujen kehittämisestä työyhteisössä. (Minckler 2014.) Kiplangatin (2017) ja Youn ym. (2017) tutkimusten mukaan osallistava ja kannustava johtamistyyli vaikuttivat eniten työtyytyväisyyteen. Kun päätöksentekoprosesseissa ilmapiiri johtamisessa on kunnioittava ja osallistumista tukeva, opettajien motivaatio ja työtyytyväisyys lisääntyvät mahdollistaen myös suuremmasta työmäärästä selviytymisen (Kiplangat 2017, Wolomasi ym. 2019). Näin ollen sellainen toiminta työyhteisössä, joka perustuu työntekijöiden keskinäiseen luottamukseen ja avoimeen osallistavaan vuorovaikutukseen, voi kasvattaa myönteistä yhteisöllisyyttä ja edistää työhyvinvointia (Laine ym. 2018).

### **Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata terveysalan opettajien arvioita työyhteisötekijöiden toteutumista toisen asteen ammattiopistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Tavoitteena oli saada tietoa, jota voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin kehittämiseksi työyhteisön näkökulmasta terveysalan koulutusorganisaatioissa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Miten terveysalan opettajat arvioivat työyhteisötekijöiden toteutumisen osana työhyvinvointia?
2. Miten taustamuuttujat (ikä, ammattinimike, henkilökunnan määrä työyksikössä) ovat yhteydessä terveysalan opettajien työyhteisötekijöihin?

## **MENETELMÄT**

### **Kyselylomake ja sen kehittäminen**

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä Terveysalan opettajien työhyvinvointiindeksi -kyselylomakkeella. Kyselylomake kohdistuu neljään työhyvinvoinnin osa-alueeseen; 1) työntekijä ja työ, 2) työolot, 3) ammatillinen osaaminen ja 4) työyhteisö. (Saaranen ym. 2015, 2020.) Tässä tutkimuksessa vuonna 2017 laadittua kyselylomaketta modifioitiin lisäämällä ja muokkaamalla väittämiä. Tämän jälkeen kyselylomake esiteltiin neljällä terveysalan koulutuksen johtajalla ja 20:llä Itä-Suomen yliopiston terveystieteiden opettajaopiskelijalla mittarin toimivuuden ja luotettavuuden varmistamiseksi.

Kyselylomake sisälsi 12 monivalinta-kysymystä taustatiedoista (sukupuoli, ikä, siviilisääty, ammattinimike, koulutus, terveysalan tutkinto, kokemus kliinisessä työssä, kokemus terveysalan opettajana, työvuodet tässä työpaikassa, työsuhte, henkilöstön määrä työyksikössä, petettävät aineet/opintojaksot). Lisäksi lomake sisälsi viisi kysymystä työhyvinvoinnista ja työhyvinvointia ylläpitävästä toiminnasta yleensä (kysymykset 13–17), 13 kysymystä työolojen (kysymykset 18–30), 25 kysymystä työyhteisön (kysymykset 31–55), 17 kysymystä työntekijän ja työn (kysymykset 56–72) ja 18 kysymystä ammatillisen osaamisen (kysymykset 73–92) osa-alueilta. Koko mittarissa on yhteensä 92 kysymystä, joista 82 on Likert-asteikollisia (1–5) väittämiä ja 10 avointa kysymystä.

Tässä tutkimuksessa raportoidaan taustamuuttujien (ikä, ammattinimike, henkilökunnan määrä työyksikössä) ja työyhteisö-osa-alueen muuttujien kvantitatiiviset tulokset. Työyhteisö-osa-alueen mittarin viisiportaiset Likert-asteikolliset väittämät luokiteltiin uudelleen kolmiportaiseksi. Vastausvaihtoehdot 1=täysin eri mieltä ja 2=jokseenkin eri mieltä yhdistettiin vastausvaihtoehdoksi 1=eri mieltä, 3=ei samaa eikä eri mieltä pysyi samana, mutta sai uuden arvon 2=ei samaa eikä eri mieltä sekä vastausvaihtoehdot 4=jokseenkin samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä yhdistettiin vaihtoehdoksi 3=samaa mieltä.

Työyhteisö-osa-alueen 23 väittämän (kaikkien muuttujien) ja faktoroitujen perustuvien keskiarvosummamuuttujien johdonmukaisuutta tutkittiin Cronbachin

Taulukko 1. Työyhteisö-osa-alueen yksittäiset muuttujat ja keskiarvosummamuuttujat faktorointiin perustuen.

Työyhteisö-osa-alueen keskiarvosummamuuttujat ja yksittäiset muuttujat	Faktorilataus	Keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa
<b>Työn ja työyhteisön merkityksellisyys (2)</b>		,415
Pidän omaa työtäni työyhteisössäni tärkeänä ja merkittävänä	,394	
Henkilökunnan yhteisiä tapaamisia on tarpeeksi työajan ulkopuolella	,230	
<b>Kollegiaalisen tuen ja työn arvostuksen merkitys (5)</b>		,787
Työyhteisössäni arvostetaan työtäni	,662	
Työyhteisössäni arvostetaan minua työntekijänä	,719	
Työyhteisössäni on mahdollisuus yhteistoiminnalliseen opettajuuteen	,498	
Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä/ suorituksesta	,524	
Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani haastaviin tilanteisiin	,524	
<b>Työyhteisön toimivuus (9)</b>		,884
Yhteisiä palavereja työyhteisössäni on sopivasti	,611	
Tiedotus muutoksista työyhteisössäni on ollut riittävää	,695	
Olen tyytyväinen työn organisointiin työyhteisössäni	,803	
Työyhteisössäni kohdellaan kaikkia opettajia tasa-arvoisesti	,731	
Yhteistyö työyhteisössäni on riittävää	,617	
Olen tyytyväinen vaikutusmahdollisuuksiini työyhteisössäni	,790	
Työyhteisössäni pystytään keskustelemaan avoimesti työhön liittyvistä asioista	,814	
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen työhön ja työyhteisöön on ollut onnistunutta	,520	
Olen tyytyväinen työaikajärjestelyihin	,460	
<b>Työyhteisön ilmapiiri ja luottamus(3)</b>		,757
Työtovereiden keskinäiset suhteet ovat työpaikallani kunnossa	,565	
Työyhteisössäni ei ole kiusaamista	,636	
Työyhteisössäni luotetaan toisen työpanokseen	,652	
<b>Lähijohtamisen merkitys työyhteisössä (3)</b>		,878
Saan tarvittaessa tukea ja palautetta lähiesimieheltäni	,715	
Saan lähimmäältä esimieheltäni riittävästi tietoa siitä, mitä työstäni odotetaan	,704	
Lähiesimies-alaisuuhteet toimivat hyvin työpaikallani	,802	
Työyhteisö-osa-alueen kaikkien muuttujien Cronbachin alfa		,922

alfakertoimella (Grove ym. 2013, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013).

### Aineiston kerääminen

Aineisto kerättiin harkinnanvaraisella koulutusorganisaatioiden otannalla terveysalan opettajilta sähköisenä kyselynä 1.–28.2.2017 viidestä terveysalan koulutusta toteuttavasta koulutusorganisaatiosta; kolmesta ammattiopistosta ja kolmesta ammattikorkeakoulusta. Koulutusorganisaatioihin otettiin yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla. Organisaatiolupien saatua koulutusorganisaation yhdyshenkilöt ohjeistettiin kyselyn toteuttamisesta. Tämän jälkeen koulutusorganisaatioiden yhdyshenkilöt lähettivät kyselylomakkeen Internet-osoitteen terveysalan opettajille (N=248) sähköpostitse. Sähköpostiviesti sisälsi myös tutkijoiden laatiman tiedotteen tutkimuksesta ja ohjeen kyselyyn vastaamiseen.

### Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla (Statistical Package for the Social Sciences) 24.0 for Windows. Taustamuuttujista ja työyhteisö-osa-alueen muuttujista laskettiin ensin prosentit ja frekvenssit. Tämän jälkeen työyhteisö-osa-alueen muuttujille tehtiin eksploraatiivinen faktorianalyysi, koska tarkoituksena oli tiivistää saatua tietoa. Eksploraatiivisessa faktorianalysissä faktoreita muodostui yhteensä viisi Varimax-rotatiota käyttäen. Näitä olivat työn ja työyhteisön merkityksellisyys, kollegiaalisen tuen ja työn arvostuksen merkitys, työyhteisön toimivuus, työyhteisön ilmapiiri ja luottamus, ja lähijohtamisen merkitys työyhteisössä (taulukko 1). Yksi muuttuja jäi itsenäiseksi, ja se poistettiin jatkoanalysoinneista. Näistä viidestä faktorista muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, jotka nimettiin kunkin faktorin sisältöjen mukaan. Keskiarvosummamuuttujien kuvailuun käytettiin keskiarvoja ja keskihajontaa (taulukko 2). Taustamuuttujien (ikä, ammattinimike, henkilöstömäärä) yhteyttä keskiarvosummamuuttujiin tarkasteltiin käyttäen riippumattomien otosten t-testiä, kun selitettävä muuttuja oli kaksiluokkainen (ks. taulukko 3; ikä). Yksisuuntaista varianssianalyysiä (ANOVA) käytettiin selitettävän muuttujan luokkien määrän ollessa enemmän

Taulukko 2. Terveysalan opettajien arviot työyhteisötekijöistä (ka<sup>1</sup>, SD<sup>2</sup>, n<sup>3</sup>, %<sup>4</sup>).

Keskiarvosummamuuttujat ja yksittäiset muuttujat	ka.	SD	Samaa mieltä		Ei samaa eikä eri mieltä		Eri mieltä	
			n	%	n	%	n	%
<b>Työn ja työyhteisön merkityksellisyys</b>	3,51	0,833						
Pidän omaa työtäni työyhteisössä tärkeänä ja merkittävänä (n=99)			86	87	11	11	2	2
Henkilökunnan yhteisiä tapaamisia on tarpeeksi työajan ulkopuolella (n=98)			24	25	34	35	40	40
<b>Kollegiaalisen tuen ja työn arvostuksen merkitys</b>	3,56	0,697						
Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani haastaviin tilanteisiin (esim. opiskelijat/asiat/kehittämistyö) (n=99)			84	85	9	9	6	6
Työyhteisössäni arvostetaan minua työntekijänä (n=97)			71	73	18	19	8	8
Työyhteisössäni arvostetaan työtäni (n=99)			71	72	20	20	8	8
Työyhteisössäni on mahdollisuus yhteistoiminnalliseen opettajuuteen (n=99)			64	65	16	16	19	19
Työyhteisössäni palkitaan hyvin tehdystä työstä/suorituksesta (n=99)			12	12	24	24	63	64
<b>Työyhteisön toimivuus</b>	3,21	0,8162						
Olen tyytyväinen työaikajärjestelyihin (n=98)			67	69	11	11	20	20
Yhteistyö työyhteisössäni on riittävää (n=99)			57	58	14	14	28	28
Työyhteisössäni pystytään keskustelemaan avoimesti työhön liittyvistä asioista (n=99)			56	57	11	11	32	32
Yhteisiä palavereja/keskusteluja työyhteisössä on riittävästi (n=99)			55	56	14	14	30	30
Olen tyytyväinen vaikutusmahdollisuksiini työyhteisössäni (n=99)			52	53	18	18	29	29
Uusien työntekijöiden perehdyttäminen työhön ja työyhteisöön on ollut onnistunutta (n=99)			43	44	24	24	32	32
Tiedotus muutoksista työyhteisössäni on ollut riittävää (n=99)			42	43	18	18	39	39
Olen tyytyväinen työn organisointiin työyhteisössäni (n=98)			39	40	21	21	38	39
Työyhteisössä kohdellaan kaikkia opettajia tasa-arvoisesti (n=98)			37	38	20	20	41	42
<b>Työyhteisön ilmapiiri ja luottamus</b>	3,71	0,827						
Työyhteisössäni luotetaan toisen työpanokseen (n=99)			71	72	19	19	9	9
Työtovereiden keskinäiset suhteet ovat työpaikallani kunnossa (n=97)			61	64	18	18	18	18
Työyhteisössäni ei ole kiusaamista (n=99)			61	62	23	23	15	15
<b>Lähijohtamisen merkitys työyhteisössä</b>	3,61	1,014						
Saan tarvittaessa tukea ja palautetta lähiesimieheltäni (n=98)			64	66	16	16	18	18
Lähiesimies-alaisuus suhteet toimivat hyvin työpaikallani (n=99)			58	59	24	24	17	17
Saan lähimmäältä esimieheltäni riittävästi tietoa siitä, mitä työtäni odotetaan (n=98)			56	58	21	21	21	21

(ka<sup>1</sup> = keskiarvo, SD<sup>2</sup> = keskihajonta, n<sup>3</sup> = vastanneiden osallistujien lukumäärä, %<sup>4</sup> = prosentti)

kuin kaksi (ks. taulukko 3; ammattinimike ja henkilöstömäärä). Tilastollisen merkitsevyyden rajana pidettiin p-arvoa < 0,05 (Grove ym. 2013, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013).

## TULOKSET

### Terveysalan opettajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 99 terveysalan opettajaa, joista ammattikorkeakoulun opettajia oli 43 ja ammattipistojen opettajia

56. Tutkimuksen vastausprosentti oli 40. Tässä tutkimuksessa terveysalan opettajalla tarkoitettiin yliopettajia, lehtoreita, tuntiopettajia ja yleisten aineiden (esimerkiksi kielten) opettajia, jotka opettavat terveysalan opiskelijoita. He voivat opettaa pää- tai sivutoimisesti ja toimia osa- tai kokoaikaisina opettajina.

Tutkimukseen osallistuneista terveysalan opettajista reilu kolme viidesosa oli yli 50-vuotiaita (61%). Lehtoreita oli

noin kaksi kolmasosaa (68%) ja päätoimisia tuntiopettajia vajaa viidesosa (19%) sekä yliopettajia (5%) ja muulla ammattinimikkeellä (8%) oli yhteensä reilut kymmenesosa opettajista. Yli puolet (57%) työskenteli yksiköissä, joissa henkilöstömäärä oli 40 henkilöä tai alle.

## Terveysalan opettajien työyhteisötekijät

Terveysalan opettajat arvioivat *työn ja työyhteisön merkityksellisenä* (ka. 3,51) työyhteisötekijänä. Vastaajista yli neljäviidesosaa (87%) piti omaa työtään työyhteisössä tärkeänä ja merkittävänä. Opettajat kokivat saavansa myös *kollegiaalista tukea ja työn arvostusta* (ka. 3,56). Yksittäisistä tekijöistä parhaiten he (85%) kokivat saavansa apua haastaviin tilanteisiin ja arvostusta työntekijöinä. Heikoiten toteutui yhteiset tapaamiset työajan ulkopuolella ja hyvästä suorituksesta palkitseminen. (Taulukko 2.)

Viidestä työyhteisötekijöistä terveysalan opettajat arvioivat *työyhteisön toimivuuden* heikoimmaksi (ka. 3,21). Opettajista yli kaksi kolmasosaa oli tyytymättömiä työyhteisön muutoksista tiedottamiseen (39%), työn organisointiin (39%) ja opettajien tasa-arvoiseen kohteluun (42%). Vastaajista vajaa kuudesosa (15%) arvioi kiusaamista ilmenevän työyhteisöissä. Parhaimmaksi opettajat arvioivat työyhteisön toimivuudessa työaikajärjestelyt. Kaksi kolmasosaa terveysalan opettajista (69%) arvioivat ne toimivaksi (taulukko 2.)

Parhaimmiksi työyhteisöosatekijöiksi terveysalan opettajat arvioivat työyhteisön *työilmapiirin ja luottamuksen merkityksen* (ka. 3,71) sekä *lähijohdamisen* (ka. 3,61). Vastaajista yli kaksi kolmasosaa (72%) työyhteisöissä luotti toisen työpanokseen työyhteisössä ja hieman vajaa kaksi kolmasosaa vastaajista (65%) arvioi saavansa tarvittaessa tukea ja palautetta lähiesimieheltä. Kuitenkin viidesosa (21%) opettajista arvioi, että he eivät saa lähimmältä esimieheltäni riittävästi tietoa siitä, mitä heidän työltään odotetaan. (Taulukko 3.)

**Taustamuuttujista** tarkasteltiin iän, ammattinimikkeen, henkilökunnan määrän työyksikössä yhteyttä terveysalan opettajien työhyvinvoinnin työyhteisötekijöihin. Opettajista 50-vuotiaat tai sitä nuoremmat olivat työyhteisön toimivuuteen ( $p=0,017$ ) tyytyväisempiä kuin yli 50-vuotiaat. Ammattinimikkeellä "muu" työskentelevät terveysalan opettajat kuvasivat työyhteisöosatekijöistä työyhteisön toimivuuden ( $p=0,000$ ), kollegiaalisen tuen ja työn arvostuksen merkityksen ( $p=0,000$ ), työyhteisön ilmapiirin ja luottamuksen ( $p=0,005$ )

ja lähijohdamisen merkityksen työyhteisössä ( $p=0,000$ ) muita opettajia (päätoiminen tuntiopettaja, lehtori, yliopettaja) parempana. Vastaavasti lehtorit kokivat työyhteisötekijät heikoimmaksi. Kollegiaaliseen tukeen ja arvostukseen ( $p=0,048$ ) sekä lähijohdamiseen työyhteisössä ( $p=0,017$ ) oltiin tyytyväisempiä yksiköissä, joissa oli alle 20 tai sitä vähemmän työntekijöitä. (Taulukko 3.)

## POHDINTA

### Tulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan terveysalan opettajat pitivät omaa *työtään ja työyhteisöään merkityksellisenä* ja tärkeänä asiana. Fouchén ym. (2017) mukaan merkityksellinen työ ennustaa opettajien työhön sitoutumista. Työn sisällön lisäksi työyhteisö ja sen yhteisöllisyyden kokemus on osoitettu useissa tutkimuksissa merkittäväksi työhyvinvoinnin tekijäksi (Saaranen ym. 2015, Laine ym. 2018). Työyhteisötekijät tunnistamalla ja niitä edistämällä voidaan vahvistaa yhteisöllisyyttä sekä sitä kautta edistää terveysalan opettajien ja koko koulutusorganisaatioiden henkilöstön työhyvinvointia.

Eryityisesti *työyhteisön toimivuudessa* näyttää olevan kehitettävää, missä johtajilla ja lähiesimiehillä on merkittävä rooli. Tässä tutkimuksessa terveysalan opettajat olivat tyytyväisempiä työyhteisön työaikajärjestelyihin. Opettajien arvioinnissa tuli esille tyytymättömyyttä työyhteisössä tapahtuvaan tiedotukseen muutoksista, työn organisointiin ja työntekijöiden tasa-arvoiseen kohteluun. Minckler tutkimuksessaan (2014) osoittaa, että osaava muutosjohtaminen on merkityksellistä opettajien sosiaalisen pääoman kehittämisessä koulu-yhteisöissä. Opettajien vahva sosiaalinen pääoma parantaa opiskelijoiden opintosuoritusta ja opetuksen laatua sekä lisää opettajien tyytyväisyyttä (Laine ym. 2017, 2018). Tämän tutkimuksen perusteella opettajat kokivat saavansa tukea ja palautetta *lähiesimieheltään ja lähiesimies-alaisuus* toimivan kokonaisuudessaan melko hyvin. Kuitenkin lähijohdamiseen tulee kiinnittää huomiota erityisesti yksiköissä, joissa on yli 20 henkilöstömäärä. Lisäksi ammattiryhmittäin tarkasteltuna työyhteisötekijät toteutuvat luonon terveysalan lehtoreilla. Työntekijät tarvitsevat

esimiehen tukea myös työmotivaation ylläpidossa, mikä edistää työtehtävistä suoriutumista. Esimiehen tuki auttaa työntekijöitä kestämaan paremmin sosiaalista painetta ja suoriutuvat paremmin suuren työmäärän paineesta. (Wolomasi ym. 2019.) Useiden tutkimusten (esim. Laine ym. 2017, 2018) mukaan juuri lähiesimies-alaisuus suhteiden toimivuus on tärkeää tukien työhyvinvointia.

*Tulosten perusteella kollegiaalinen tuki ja työn arvostus* työyhteisössä koettiin olevan opettajilla melko hyvällä tasolla. Aikaisemmat tutkimuksen ovat osoittaneet, että voidessaan jakaa kokemuksiaan kollegiaalisessa ilmapiirissä, opettajat ovat ammatillisesti tyytyväisiä työhönsä (Koutrouba & Michala 2017). Tulos on samansuuntainen kuin Schiff ym. (2015) tutkimuksessa, jossa todettiin, että koulun työntekijöiden sisäiset ja ulkoiset verkostot parantavat koulun ilmapiiriä ja lisäävät tyytyväisyyttä. Kollegiaalisella tuella on havaittu olevan suuri merkitys etenkin aloittelevilla opettajilla työyhteisössä (Meristo ym. 2016). Yhteisöllisyyden lisäämiseksi osa vastaajista halusi henkilökunnan yhteisiä tapaamisia työajan ulkopuolella enemmän. Näkemystä tukee Schiff ym. (2015) tutkimus, jossa aineenopettajat, joilla ei ole vertaisia työyhteisössä, etsivät useimmiten verkostoja koulun ulkopuolelta.

Tämän tutkimuksen tulokset toivat esille, että *työyhteisön ilmapiiri ja luottamus* työntekijöiden kesken kokonaisuutena koettiin melko hyväksi. Tarkastellessa tätä tutkimusnäkökulmaa yksityiskohtaisemmin paljastuu kuitenkin työilmapiiriin liittyviä vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Suurin osa vastaajista koki, että työyhteisössä luotetaan toisen työpanokseen. Luottamus viittaa siihen, että luotetaan työkalaverin hallitsevan työtehtävät ja käyttäytyvän, kuten yhdessä on sovittu. Luottamuksen ja hyvän ilmapiirin työyhteisössä on todettu lisäävän opettajien voimavaroja ja edistävän siten heidän työhyvinvointia (Laine ym. 2018). Rostamin ym. (2013) mukaan luottamus työntekijöiden kesken vähentää työntekijöiden kokemaa stressiä ja siten parantaa työhyvinvointia. Työyhteisössä opettajien keskinäisissä suhteissa noin viidesosalla on ollut kuitenkin ongelmaa. Työyhteisöissä ilmenee kiusaamista (15%), johon tulee puuttua työyhteisön ohjeiden mukaisesti.

Taulukko 3. Taustamuuttujien (ikä, ammattinimike, henkilökunnan määrä työyksikössä) yhteys terveysalan opettajien työyhteisötekijöihin.

Taustamuuttajat	Työyhteisön toimivuus		Kollegiaalisen tuen ja työn arvostuksen merkitys		Työyhteisön ilmapiiri ja luottamus		Lähijohtamisen merkitys työyhteisössä		Työn ja työyhteisön merkityksellisyys	
	ka.	SD	ka.	SD	ka.	SD	ka.	SD	ka.	SD
<b>Ikä (n=98)</b>										
36-50	3,44	0,7	3,65	0,73	3,76	0,91	3,77	0,94	3,43	0,79
51-	3,04	0,81	3,49	0,68	3,67	0,78	3,49	1,06	3,55	0,86
<i>p-arvo</i> <sup>4</sup>	<b>0,017</b>		0,29		0,578		0,185		0,507	
<b>Ammattinimike (n=98)</b>										
Yliopettaja	3,47	0,55	3,64	0,62	3,73	0,55	3,73	0,72	3,80	0,57
Lehtori	2,93	0,76	3,36	0,66	3,52	0,85	3,32	1,02	3,37	0,86
Päätoiminen tuntiopettaja	3,71	0,63	3,90	0,57	4,11	0,69	4,23	0,68	3,74	0,70
Muu	4,03	0,53	4,28	0,57	4,33	0,43	4,38	0,86	3,88	0,92
<i>p-arvo</i> <sup>5</sup>	<b>0,000</b>		<b>0,000</b>		<b>0,005</b>		<b>0,000</b>		0,148	
<b>Henkilöstömäärä yksikössä (n=97)</b>										
≤ 20	3,57	0,75	3,81	0,56	4,19	0,77	4,26	0,72	3,29	0,67
21-40	3,31	0,82	3,64	0,73	3,56	0,83	3,55	1,00	3,43	0,98
41-60	3,17	0,85	3,68	0,61	3,57	0,93	3,67	1,18	3,46	0,72
61-80	2,86	0,78	3,11	0,60	3,64	0,72	3,09	0,86	3,70	0,80
81-	3,17	0,62	3,56	0,69	3,97	0,71	3,92	0,74	3,77	0,67
<i>p-arvo</i> <sup>5</sup>	0,170		<b>0,048</b>		0,096		<b>0,017</b>		0,493	

(ka<sup>1</sup> = keskiarvo, SD<sup>2</sup> = keskihajonta, n<sup>3</sup> = vastanneiden osallistujien lukumäärä, *p-arvo*<sup>4</sup> = käytetty testi; riippumattomien otosten t-testi, *p-arvo*<sup>5</sup> = käytetty testi; yksisuuntaista varianssianalyysi (ANOVA))

Tämän tutkimuksen perusteella saatiin tietoa terveysalan opettajien työhyvinvointiin työyhteisötekijöiden näkökulmasta. Meneillään olevat koulutusjärjestelmiä ja -organisaatioita koskevat uudistukset vaikuttavat työyhteisöihin, joten työhyvinvointitutkimus terveysalalla esimerkiksi lähijohtajien näkökulmasta ja johtajana toimimisesta olisi uutta tietoa tuottavaa työhyvinvoinnin edelleen kehittämiseksi.

### Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimus suoritettiin hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla (TENK 2019). Tutkimuslupa saatiin kaikista viidestä koulutusorganisaatiosta ja vastaanminen oli anonyymia, joten yksittäinen vastaaja tai organisaatio ei ole tunnistettavissa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista (Grove ym. 2013, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Suostumuksena tutkimukseen osallistumisesta pidettiin kyselyyn vastaamista, kun osallistuja oli lukenut sähköisen kyselylomakkeen mukana olleen tutkimustiedotteen. (GDPR 2018, Tietosuojalaki 1050/2018.) Kerätty aineisto on käsitelty luottamuksellisesti tutkimusryhmässä, eikä sitä ole annettu ulkopuolisten käyt-

töön. Tutkimusaineisto on tallennettu ja hävitetään Itä-Suomen yliopiston ohjeiden mukaisesti.

Tutkimuksessa käytetty Terveystieteen opettajan työhyvinvointi-indeksi -kyselylomaketta, joka perustuu Terveystieteen opettajien työhyvinvoinnin arvioimiseksi mittaria on modifioitu tutkimusryhmässä terveysalan opettajille soveltuvaksi vuosina 2011 ja 2015. Tutkimusta varten mittari esitettiin vuonna 2015 neljällä terveysalan koulutusjohtajalla ja 20 terveystieteiden opettajaopiskelijalla luotettavuuden, toimivuuden ja käyttökelpoisuuden varmistamiseksi. Esitettäviä pyydettiin vastaamisen lisäksi kommentoimaan mittaria, jonka perusteella tutkimusryhmä modifioi mittaria joiltain osin.

Tässä tutkimuksessa aineiston tiivistämiseksi muuttujille tehtiin eksploratiivinen faktorianalyysi. Faktoriantalyysin korrelaatiomatriisin Keiser-Meyer-Olkin-testiarvoksi saatiin yli 0,6 ja Barlettin testin *p*-arvoksi < 0,001, mitkä osoittivat, että korrelaatiomatriisi oli sovelias analyysiin (Field 2018). Jatkoanalyysiä varten näistä viidestä faktorista muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, jotka nimettiin kunkin faktorin sisältöjen

mukaan. (Taulukko 1.) Sisäisen johdonmukaisuuden varmistamiseksi uusista keskiarvosummamuuttujista testattiin Cronbachin alfa-kerroin, joista yksi (työn ja työyhteisön merkityksellisyys: 0,415) jäi alle arvon 0,7 (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013). Tulokinnassa on myös huomioitava faktoreiden sisältöjen merkitys. Muiden keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfakerrointen vaihteluväli oli 0,757–0,884 (Taulukko 1). Näin ollen mittaria voidaan pitää sisäisesti riittävän johdonmukaisena (Grove ym. 2013, Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013).

Harkinnanvaraiseen otokseen perustuvat tulokset antavat ensisijaisesti tietoa kohdeorganisaatioiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Koska tutkimuksessa kyseessä harkinnanvarainen otos ja analyysin perusteella tuloksien erot muuttujittain olivat melko pieniä, tuloksia voidaan hyödyntää suuntaantavina laajemmin kansallisesti terveysalan koulutusorganisaatioissa.

### JOHTOPÄÄTÖKSET

Työyhteisötekijöiden tunnistaminen ja edistäminen mahdollistavat terveysalan opettajien ja koko työyhteisön henkilös-

tön työhyvinvoinnin kehittämisen. Työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi perustaa luo työntekijöiden kokemus yhteisöllisyydestä, joka ilmenee muun muassa kollegiaalisenä tukena, hyvänä ilmapäärinä, toisen työn arvostamisena ja hyvänä johtajuutena. Erityisesti työyhteisön toimivuudessa näyttää olevan kehitettävää, kuten tiedottamisessa ja tasa-arvoisessa kohtelussa työyhteisössä. Opettajien keskuudessa on myös kiusaamisen kokemuksia. Koko työyhteisön myönteisen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen ja kehittämiseen tarvitaan hyvää esimies-alaistyöskentelyä noudattaen yhteisiä pelisääntöjä, ennalta sovittujen toimintakäytäntöjä ja selkeitä toimenkuvia. Suositeltavaa on, että yhteisöllisyyden ja yhteistoiminnanharjoittelun aloitetaan jo opettajaopintojen aikana tulevien kollegoiden kanssa, mikä luo perustan yhteisöllisyyden merkityksestä ja kehittämisestä osana työhyvinvointia.

## LÄHTEET

- Arian M, Soleimanib M, Oghazianc MB. 2018. Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: a systematic review. *Journal of Professional Nursing* 34(5), 389–399.
- Edinger SK, Edinger MJ. 2018. Improving teacher job satisfaction: the roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology* 152(8), 573–593.
- EU-OSHA. 2018. Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2). European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/management-psychosocial-risks-european-workplaces-evidence-second-european-survey> [Luettu 29.9.2021]
- GDPR (General Data Protection Regulation). 2018. <https://gdpr-info.eu/> [Luettu 29.9.2021]
- Field A. 2018. *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. painos). SAGE, Los Angeles.
- Fouché E, Rothmann S, Van der Vyver C. 2017. Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology* 43, 1398.
- Grove SK, Burns N, Gray JR. 2013. *The practice of nursing research. Appraisal, synthesis and generation of Evidence*. 7. painos. Elsevier/Saunders, St. Louis, Mo.
- Hyvärinen K, Saaranen T, Tossavainen K. 2017. Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Hoitotiede* 29(4), 252–263.
- ILO. 2020. COVID-19 and the education sector. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms\\_742025.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_742025.pdf) [Luettu 29.9.2021]
- Kankkunen P, Vehviläinen-Julkunen K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. *SanomaPro Oy, Helsinki*.
- Kiplangat HK. 2017. The relationship between leadership styles and lecturers' job satisfaction in institutions of higher learning in Kenya. *Universal Journal of Educational Research* 5(3), 435–446.
- Keva. 2021. Kuntien työvoimaennuste 2030. Analyysi kuntien työvoima- ja osaamistarpeista 16.2.2021. Keva/Aula Research Oy. [https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan\\_kuntien\\_tyovoimaennuste\\_2030\\_esitys\\_180221.pdf](https://www.keva.fi/contentassets/9034ce5888f14123996a6b41b9c315ea/kevan_kuntien_tyovoimaennuste_2030_esitys_180221.pdf) [Luettu 29.9.2021]
- Koutrouba K, Michala M. 2017. Professional satisfaction of secondary education teachers: the case of Greece. *International Journal of Instruction* 10(2), 85–102.
- Laine S, Saaranen T, Pertel T, Hansen S, Lepp K, Liive K, Tossavainen K. 2018. Working community-related interaction factors building occupational well-being – learning based intervention in Finnish and Estonian schools (2010-2013). *International Journal of Higher Education* 7(2), 1–14.
- Laine S, Saaranen T, Ryhänen E, Tossavainen K. 2017. Occupational well-being and leadership in a school community. *Health Education* 117(1), 24–38.
- Lee P, Miller M, Kippenbrock T, Rosen C, Emory J. 2017. College nursing faculty job satisfaction and retention: a national perspective. *Journal of Professional Nursing* 33(4), 261–266.
- Markkanen P, Anttila M, Välimäki M. 2019. Knowledge, skills, and support needed by teaching personnel for managing challenging situations with pupils. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(19), 36–46.
- Meristo M, Mathews S, Löfström E. 2016. What matters in novice teachers' job satisfaction?: a comparison of Estonia and Sri Lanka. *The International Journal of Adult, Community and Professional Learning* 23(2), 15–28.
- Mikkonen K, Koivula M, Sjögren T, Korpi H, Koskinen C, Koskinen M, Kuivila H, Lähteenmäki M.L., Koskimäki M, Mäki-Hakola H, Wallin O, Saaranen T, Sormunen M, Kokkonen K.M., Kiikeri J, Salminen L, Ryhtä I, Elonen I, Kääriäinen M. 2019. Sosiaali-, terveys- ja kuntoutusalan opettajien osaaminen ja sen kehittäminen. TerOpe-osa government project. Acta Universitatis Ouluensis, University of Oulu, Finland. <http://urn.fi/urn:isbn:9789526224794> [Luettu 29.9.2021]
- Minckler CH. 2014. School leadership that builds teacher social capital. *Educational Management Administration & Leadership* 42(5), 657–679.
- Ostovar-Nameghi S, Sheikahmadi M. 2016. From teacher isolation to teacher collaboration: Theoretical perspectives and empirical findings. *English Language Teaching* 9(5), 197–205.
- Owens J. 2017. Life balance in nurse educators: a mixed-methods study. *Nursing Education Perspectives* 38(4), 182–188.
- Perkiö-Mäkelä M, Vauhkonen A, Kupari S, Saaranen T, Honkalampi K, Järvelin-Pasanen S, Tarvainen M, Räsänen K, & Oksanen Tuula. 2021. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi. Publications of the University of Eastern Finland Reports and Studies in Health Sciences, number 31. <https://oma.tsr.fi/api/projects/61a768a3-02d7-4401-9201-ba14d86e468d/attachment/9a6ba293-f05a-4f2c-b75c-4243fe3160c2> [Luettu 29.9.2021]
- Puttonen S, Hasu M, Pakkin K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/handle/10024/130787> [Luettu 29.9.2021]
- Rostami M, Hematali M, Farmani M, Saraei, A. 2013. Relation of organizational social capital with job satisfaction and job stress: an empirical investigation. *Journal of Basic and Applied Science Research* 3(3), 578–583.
- Saaranen T, Pertel T, Streimann K, Laine S, Tossavainen K. 2015. The occupational well-being of school staff: experiences and results from an action research project realised in Finland and Estonia in 2009–2014. University of Eastern Finland, Reports and Studies in Health Sciences 16. Kopio Niini Oy, Kuopio. [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-1675-4/urn\\_isbn\\_978-952-61-1675-4.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1675-4/urn_isbn_978-952-61-1675-4.pdf) [Luettu 29.9.2021]
- Saaranen T, Juntunen A, Kankkunen P. 2020. Terveystieteen opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen – työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. *Hoitotiede* 32(3), 154–165.
- Schiff D, Herzog L, Farley-Ripple E, Iannuccilli L. 2015. Teacher networks in Philadelphia: landscape, engagement, and value. *PennGSE Perspectives on Urban Education* 12(1), 1–19.
- Silén-Lipponen M, Korhonen T. 2020. Osaamisen ja arvioinnin yhtenäistäminen sairaanhoitajakoulutuksessa – yleSHarviointi-hanke. Savonia-ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/347289> [Luettu 29.9.2021]
- Skaalvik E.M, Skaalvik S. 2011. Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education* 27(6), 1029–1038.
- STM. 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen (2030) Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Sosiaali- ja terveysministeriö 2019:3. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM\\_3\\_2019\\_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161450/STM_3_2019_Tyoympariston%20linjaukset.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Luettu 29.9.2021]
- TENK. 2019. Ihmisen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. PDF-julkaisu. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf) [Luettu 29.9.2021]
- Tietosuojalaki 1050/2018.
- Thies K.M, Serratt T. 2018. Evaluating association degree nursing faculty job satisfaction. *Teaching and Learning in Nursing* 13(2), 71–74.
- Westphal J, Marnocha S, Chapin T. 2016. A pilot study to explore nurse educator workforce issues. *Nursing Education Perspectives* 37(3), 171–173.
- Wolomasi A.K, Asaloei S.I, Werang, B. 2019. Job satisfaction and performance of elementary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education* 8(4), 575–580.
- Woodworth J. 2016. Predictive factors impacting intent-to-stay teaching for associate degree adjunct clinical nurse faculty. *Teaching and Learning in Nursing* 11(4), 147–151.
- You S, Kim A.Y, Lim S.A. 2017. Job satisfaction among secondary teachers in Korea: effects of teachers' sense of efficacy and school culture. *Educational Management Administration & Leadership* 45(2), 284–297.
- Özan B.M, Özdemir T.Y, Yaras Z. 2017. The effects of social capital elements on job satisfaction and motivation levels of teachers. *European Journal of Education Studies* 3(4), 49–68.