

☞ Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sitä edistävät tekijät – poikkileikkaustutkimus Suomessa 2020

IIDA RAUTIAINEN

TtM, sh, palvelukodin johtaja
Attendo Oy

ANNELI VAUHKONEN

TtM, väitöskirjatutkija, projektitutkija
Itä-Suomen yliopisto
Hoitotieteen laitos

LEENA SALMINEN

TtT, professori, sivutoiminen ylihoitaja
Varsinais-Suomen hyvinvointialue
Turun yliopisto
Hoitotieteen laitos

JENNI RINNE

TtM, väitöskirjatutkija
Turun yliopisto
Hoitotieteen laitos

TERHI SAARANEN

TtT, th, sh, professori
Itä-Suomen yliopisto
Hoitotieteen laitos

TIIVISTELMÄ

Sosiaali- ja terveysalan opettajilla työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on entistä merkityksellisempää työnhallinnan haasteiden kasvaessa ja henkilöstön ikääntyessä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointia ja sitä edistäviä tekijöitä kansallisella poikkileikkaustutkimuksella, joka on toteutettu syksyllä 2020 COVID-19-pandemian alkuvaiheessa. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella sosiaali- ja terveysalan opettajilta (n=552). Kyselyssä työhyvinvointi koostuu neljästä osa-alueesta: 1) työn tekijän voimavarat ja työ, 2) työolot, 3) ammatillinen osaaminen ja 4) työyhteisö. Tutkimusaineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin. Sosiaali- ja terveysalan opettajat arvioivat oman työhyvinvointinsa korkeammalle tasolle kuin työyhteisönsä työhyvinvoinnin. Opettajat, joilla oli työkokemusta korkeintaan viisi vuotta, arvioivat työyhteisönsä työhyvinvoinnin korkeimmaksi verrattuna muihin ryhmiin. Matalimmaksi työhyvinvointinsa arvioivat 60-vuotiaat tai sitä vanhemmat opettajat. Etätyöllä, opettajien avio-

ABSTRACT

The occupational well-being and promoting factors of social and health care educators – a cross-sectional survey study in Finland 2020

*Iida Rautiainen, MHSc, unit manager
Anneli Vaubkonen, MHSc, doctoral researcher
Leena Salminen, PhD, professor
Jenni Rinne, MHSc, doctoral researcher
Terhi Saarinen, PhD, professor*

Maintaining and promoting the well-being of social and health care educators is increasingly significant due to the growing challenges in work management and ageing of the workforce. The purpose of this study was to describe the occupational well-being and promoting factors of social and health care educators using a national cross-sectional study that was implemented in the autumn of 2020 during the early stages of the COVID-19 pandemic. Research data was collected using the questionnaire nationwide from social and health care educators (n=552). In the questionnaire, occupational well-being comprises four areas: 1) workers' resources and work, 2) working conditions, 3) professional competence, and 4) work community. The research data were analysed statistically. The social and health care educators assessed their occupational well-being to be at a higher level compared to that of their

Saapunut 10.06.2022

Hyväksytty julkaistavaksi 10.02.2023

tai avoliitolla ja alaikäisillä lapsilla perheessä oli myönteinen yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvoinnin neljästä osa-alueesta korkeimmalle tasolle opettajat arvioivat ammatillisen osaamisen ja heikoimmaksi työntekijän voimavarat ja työ -osa-alueen. Saatua tietoa voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin edistämiseksi sosiaali- ja terveysalan organisaatioiden opettajille, henkilöstöhallinnolle ja terveyden edistämisen ammattilaisille.

Avainsanat: koulutus, opettajat, työhyvinvointi, sosiaaliala, terveysala

working community. Educators with at most five years of work experience had the most positive assessments of the occupational well-being in their work community. Educators aged 60 and over had the lowest perceptions of their occupational well-being. Remote work, the marital or cohabitation status of the educators and having underaged children were positively associated with the experienced occupational well-being. Based on the educators' assessments, professional competence was at the highest and workers' resources and work at the lowest level. The obtained knowledge can be utilised in the promotion of the occupational well-being of educators, human resources administration and health promotion professionals in social and health care organisations.

Key words: education, teachers, well-being

Mitä tutkimusaiheesta jo tiedetään?

- Opettajien työ on psyykkisesti kuormittavaa.
- Aikaisempi tutkimus on keskittynyt työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten työpahoinvointiin, stressiin ja uupumukseen.
- Sosiaali- ja terveysalan opettajat kokevat työn epätasaista kuormitusta lukuvuoden aikana.

Mitä uutta tietoa artikkeli tuo?

- Sosiaali- ja terveysalan opettajat kokevat oman työhyvinvointinsa paremmaksi kuin työyhteisönsä työhyvinvoinnin.
- Perhesuhteet, kuten avio- tai avoliitto ja alaikäiset lapset perheessä, ovat myönteisesti yhteydessä työhyvinvoinnin kokemukseen. Parhaimmaksi oman ja työyhteisön työhyvinvoinnin kokevat opettajat, joilla on työkokemusta korkeintaan viisi vuotta.
- Etätönn tekeminen koetaan työhyvinvointia edistävänä tekijänä sosiaali- ja terveysalan opettajien työssä.

Mikä merkitys tutkimuksella on hoitotyölle, hoitotyön koulutukselle ja johtamiselle?

- Työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteitä on merkityksellistä kohdistaa opettajien psyykkiseen kuormitukseen kiinnittäen huomiota hyvään johtamiseen, tiedottamiseen työyhteisössä ja työpaikan tarjoamiin työhyvinvoinnin tukitoimiin työssä ja vapaa-ajalla.
- Etätönn mahdollisuus ja mahdollistaminen on hyvä huomioida sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa työhyvinvoinnin edistämiseksi sosiaali- ja terveysalan opettajilla.

Tutkimuksen lähtökohdat

Sosiaali- ja terveysalan opettajilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka toimivat opettajina toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa tai ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla. He tekevät tärkeää työtä tulevien so-

siaali- ja terveysalan ammattilaisten kouluttajina. Sosiaali- ja terveysalan opettajan kelpoisuudesta on säädetty valtioneuvoston asetuksessa (Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2017/1150 13a §). Valtaosa sosiaali- ja terveysalan opettajista on naisia ja iältään yli 50-vuotiaita (Opetushal-

linnon tilastopalvelu, 2019), joten työhyvinvoinnilla on keskeinen tehtävä työssä jaksamisessa (Arian ym., 2018).

Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointia koskeva tutkimus on lisääntynyt viime vuosina, mutta on edelleen melko vähäistä. Tutkimus on keskittynyt työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin, kuten työpaahoinvointiin, stressiin, uupumukseen ja epätasaiseen kuormitukseen työssä (Corral-Mulato ym., 2010; Wu ym., 2013; Yedidia ym., 2014; Singh ym., 2020). Tutkimusta opettajien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työssä jaksamisen tukemiseksi tarvitaan ennaltaehkäisevästä ja ylläpitävästä näkökulmasta, jossa työhyvinvointi nähdään kokonaisvaltaisesti ja terveyslähteisesti (Hyvärinen ym., 2017; Saaranen ym., 2020, 2021).

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi määritetään neljänä osa-alueena: *työolot, työyhteisö, työntekijän voimavarat ja työ sekä ammatillinen osaaminen*, joilla kaikilla on yhteys työhyvinvointiin (Saaranen ym., 2015; Laine ym., 2018). Nämä työhyvinvoinnin osa-alueet toimivat opettajien voimavaroina tai kuormitustekijöinä (Saaranen ym., 2020, 2021). Sosiaali- ja terveysalan opettajien ja koko työyhteisön työhyvinvointi perustuu näiden voimavarojen ja kuormitustekijöiden tasapainoon. Neljän osa-alueen tukena toimii työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä toiminta, kuten esimerkiksi työterveyshuollon palvelut tai työpaikan sisäinen voimaannuttava toiminta (Saaranen ym., 2020).

Työhyvinvoinnin voimavaroja ovat esimerkiksi työyhteisö ja sosiaaliset suhteet (Hyvärinen ym., 2017; Arian ym., 2018; Laine ym., 2018) ja oman työn arvostetuksi kokeminen (Laine ym., 2018; Saaranen ym., 2021). Työhyvinvoinnin voimavaratekijänä nähdään lisäksi oman osaamisen hyödyntäminen työssä ja lisäkoulutuksen saamisen mahdollistaminen (Hyvärinen ym., 2017). Riittävien resurssien on havaittu parantavan työhyvinvointia opetustyössä ja työskentelyssä opiskelijoiden kanssa (Baker ym., 2011). Hyvä työmotivaatio on keskeinen voi-

mavaratekijä työhyvinvoinnissa ja opetustyössä pysymisessä (Derby-Davis, 2014).

Keskeisiä kuormitustekijöitä ovat työn kokeminen psyykkisesti kuormittavana (Saaranen ym., 2020), matala palkkaus (Lane ym., 2010; Gui ym., 2011; Tang ym., 2012; Wu ym., 2013; Gui ym., 2014; Arian ym., 2018) ja heikot mahdollisuudet edetä uralalla (Gui ym., 2011; Lane ym., 2010; Gui ym., 2014). Terveysalan opettajat kokevat työnsä usein psyykkisesti kuormittavaksi johtuen työmäärän jakautumisesta epätasaisesti lukuvuoden aikana (Saaranen ym., 2020). Tästä syystä uupumuksella on todettu olevan työhyvinvointia heikentävä vaikutus (Chin ym., 2012; Yedidia ym., 2014). Uupumiseen altistaa myös työ- ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeudet ja yleisesti työn joustamattomuus (Yedidia ym., 2014). Lisäksi tyytymättömyys elämään voi johtua tyytymättömyydestä työhön ja siihen liittyviin tekijöihin, kuten työmäärään (Owens, 2017). Sosiaali- ja terveysalan opettajan työ koetaan fyysisesti kevyenä, mutta psyykkisesti raskaana (Saaranen ym., 2020).

Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointitutkimus on ajankohtaista, koska tarve hoitotyöntekijöistä ja kouluttajista on kasvamassa entisestään. Keskeistä on tutkia tekijöitä, jotka ovat yhteydessä työssä pysymiseen. (Birx ym., 2011; Lee ym., 2017.) Tämä tutkimus toteutettiin COVID-19-pandemian aikana. Pandemian aikana osa opetusalan ammattilaisista koki työn ja muun elämän välisessä tasapainossa kielteistä muutosta (Tanskanen ym., 2021). Pandemian aikaisella etätyöllä oli kuitenkin lievästi myönteistä kehitystä työn imuun (Mäkikangas ym., 2020) ja etätyö koettiin hyvänä vaihtoehtona myös jatkossa (Tanskanen ym., 2021). Joustavuus työssä ja työajassa on havaittu työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi (Singh ym., 2020), joten joustavuuden lisääminen esimerkiksi etätyömahdollisuudella voi parantaa työhyvinvointia.

Tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveystalouden opettajien työhyvinvointia ja sitä edistäviä tekijöitä. Saatua tietoa voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveystalouden opettajien ja opettajiksi opiskelevien työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tutkimus on osa laajempaa Sosiaali- ja terveystalouden opettajien työhyvinvointi Suomessa -tutkimus- ja kehittämishanketta, 2020–2023, jossa edistetään sosiaali- ja terveystalouden opettajien työhyvinvointia yksilö- ja työyhteisötason työhyvinvointiohjelmilla.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Mikä on sosiaali- ja terveystalouden opettajien oma ja työyhteisön työhyvinvoinnin taso opettajien itsensä arvioimana?
2. Mitkä taustamuuttujat ovat yhteydessä sosiaali- ja terveystalouden opettajien omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin?
3. Mikä on sosiaali- ja terveystalouden opettajien arvioima työhyvinvointi eri osa-alueilla (*työolot, työyhteisö, työntekijän voimavarat ja työ sekä ammatillinen osaaminen*)?

Aineisto ja menetelmät

Kohderyhmä, mittari ja aineiston keruu

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat sosiaali- ja terveystaloudella toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa tai ammattikorkeakouluissa työskentelevät opettajat, jotka kuuluvat Ammatilliset opettajat AO ry:hyn (N=1772). Ammatilliset opettajat AO ry:hyn kuuluu noin 70 prosenttia sosiaali- ja terveystaloudella työskentelevistä ammatillisista opettajista.

Sosiaali- ja terveystalouden opettajien työhyvinvointi-indeksikysely perustuu Koulun henkilöstön työhyvinvointi indeksikyselyyn (Saaranen, 2006), jota on modifioitu sosiaali- ja terveystalouden opettajien työhyvinvoinnin tutkimiseksi (Saaranen ym., 2020, 2021). Kysely sisälsi taustamuuttujia ja kysymyksiä työhyvinvoinnista ja työhyvinvointia ylläpitäväs-

tä toiminnasta kokonaisuutena (asteikolla 0–5, 0=erittäin huono, 5=erittäin hyvä) sekä muuttujia työhyvinvoinnin neljästä osa-alueesta (*ammatillinen osaaminen, työyhteisö, työolot* sekä *työntekijän voimavarat ja työ*) asteikolla 1–5, 1=täysin erimieltä, 5=täysin samaa mieltä. Tässä artikkelissa raportoidaan taustamuuttujista ikä, työkokemus, etättyö, organisaatio, siviilisäätty ja perhesuhteet sekä työhyvinvoinnin eri osa-alueiden muuttujat.

Aineisto kerättiin sähköisesti Webropol-kyselyllä, joka lähetettiin syksyllä 2020 ope- tusalan ammattiyhdistyksen (OAJ/AO ry) ja- kelun kautta valtakunnallisesti kaikille sosiaali- ja terveystaloudella työskenteleville yhdis- tykseen kuuluville opettajille. Kysely esites- tattiin 33 sosiaali- ja terveystalouden opettajalla. Tutkimukseen osallistui yhteensä 552 sosi- aali- ja terveystalouden opettajaa (vastauspro- sentti 31%). Tässä artikkelissa käsitellään osa-alueiden kokonaistuloksia. Yksityiskoh- taisempia osa-alueiden tuloksia raporto- daan erillisissä julkaisuissa (Rinne ym., 2022; Vauhkonen ym., 2023).

Aineiston analyysi

Tutkimusaineisto analysoitiin tilastollises- ti SPSS (Statistical Package Social Sciences) 27.0 tilasto-ohjelmalla. Tässä artikkelissa ra- portoidaan hankkeen aikana kerätyn mää- rällisen aineiston tuloksia. Tutkimustulos- ten kuvailussa käytetään frekvenssejä, pro- senttiosuuksia, keskiarvoja, keskihajontaa ja merkitsevyytasoja.

Osa-alueiden (*työolot, työyhteisö, työntekijän voimavarat ja työ* sekä *ammatillinen osaaminen*) muuttujille tehtiin eksploratiivinen faktorianalyysi (Gray ym., 2017; Field, 2018). Kaiser-Meyer-Olkinin testi (>0,6) ja Barlettin sväärisyydesti (0,000, raja p<0,001) osoittivat, että korrelaatiomatriisit olivat so- veliaita analyysiin (Field, 2018). *Ammatilli- sen osaamisen* osa-alueelle muodostui neljä faktoria, työyhteisö osa-alueelle neljä fakto- ria, työolot osa-alueelle muodostui kolme faktoria sekä *työntekijän voimavarat ja työ*

Ammatillinen osaaminen	Työyhteisö	Työolot	Työntekijän voimavarat ja työ
<ul style="list-style-type: none"> • Opetusosaaminen ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa • Tutkimus- ja projektiosaaminen • Kieli- ja opetustekninen osaaminen • Ammatillinen osaaminen ja koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> • Johtaminen ja tiedotus • Työjärjestelyt • Kollegiaalisuus ja työilmapiiri • Arvostus 	<ul style="list-style-type: none"> • Ilma ja lämpötila • Työtilat ja välineet • Ergonomia 	<ul style="list-style-type: none"> • Voimavarat ja psyykkinen kuormitus • Työterveyspalvelut • Työpaikan tuki • Voimavarat ja fyysinen kuormitus

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin mittarin osa-alueiden faktorit.

osa-alueelle neljä faktoria. Faktorit kuvattu kuviossa 1. Analyyseissa alhaisen kommunaliteetin ja faktorilatauksen vuoksi jouduttiin poistamaan yhteensä kaikkien työhyvinvoinnin osa-alueiden muuttujista viisi. Muodostettujen faktoreiden reliabiliteetti mitattiin Cronbachin alfa-kertoimella, joka vaihteli välillä 0,550–0,887. (Polit & Beck, 2017; Field, 2018.)

Faktorianalyysien perusteella muodostettiin summamuuttujat, jotka skaalattiin alkuperäisille asteikoille. Muuttujien jakaumat eivät olleet normaalijakautuneita (Kolmogorov-Smirnovin testi $<0,05$), joten testeinä käytettiin ei-parametrisia testejä (Mann-Whitney U-testi ja Kruskal-Wallis-testi) (Polit & Beck, 2017). Testeillä tarkasteltiin taustamuuttujien yhteyttä sosiaali- ja terveysalan opettajan omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Taustamuuttuja siviilisääty muutettiin analyysia varten kaksiluokkaiseksi muuttajaksi ruokakunnan perusteella (1. avio-, avoliitto, tai rekisteröity parisuhde ja 2. parisuhde, sinkku, leski, muu). Tuloksissa raportoidaan tilastollisesti merkitsevien taustamuuttujien yhteydet sosiaali- ja terveysalan opettajien omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin. Tilastollisen merkitsevyyden rajana pidettiin p-arvoa $\leq 0,05$ (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013).

Tulokset

Opettajien taustatiedot

Opettajista 58% työskenteli ammatillisissa oppilaitoksissa. Opettajista alle puolet (42%) oli iältään alle 59-vuotiaita ja alle 39-vuotiaita oli 10%. Suurin osa (77%) oli naimisissa tai avoliitossa ja yli kolmanneksella (38%) oli lapsia. Suurimmalla osalla opettajista oli tiedekorkeakoulun ylempi korkeakoulututkinto (76%) ja he työskentelivät vakituisessa työsuhteessa (91%). Runsas puolet opettajista ilmoitti tekevänsä etätöitä (56%). Työkokemus vaihteli alle viidestä vuodesta yli 21 vuoteen ja runsas kolmasosa (39%) oli työskennellyt 11–20 vuotta.

Sosiaali- ja terveysalan opettajien oma ja työyhteisön työhyvinvointi

Keskiarvojen perusteella opettajat kokiivat oman työhyvinvointinsa (ka 3,19) paremmaksi kuin työyhteisönsä työhyvinvoinnin (ka 2,61). Puolet sosiaali- ja terveysalan opettajista arvioi oman työhyvinvointinsa välille 2,5–4,0 ja työyhteisönsä työhyvinvoinnin välille 2,0–3,2. Noin neljännes arvioi oman työhyvinvointinsa melko matalaksi (alle 2,5) ja työyhteisönsä työhyvinvoinnin edelleen matalammalle tasolle (2,0).

Taulukko 1. Opettajien taustatiedot, n=548–552.

TAUSTAMUUTTUJAT	n	%
Koulutusorganisaatio		
Ammatillinen oppilaitos	318	58
Ammattikorkeakoulu	232	42
Ikä (vuosina)		
39 vuotta tai alle	56	10
40–49 vuotta	161	29
50–59 vuotta	227	42
60 tai yli	103	19
Perhesuhteet		
Naimisissa/avoliitossa/rekisteröidyssä parisuhteessa	422	77
Parisuhteessa/ sinkku/leski/muu	126	23
Perheessäni on alaikäisiä lapsia		
Kyllä	210	38
Ei	338	62
Ylin koulutus		
Ammattikorkeakoulututkinto tai opistoasteen koulutus/ Kandidaatin tutkinto tai vastaava	27	5
Ammattikorkeakoulun jatkotutkinto (ylempi AMK)	68	12
Yliopiston ylempi korkeakoulututkinto (maisteri tai vastaava)	420	76
Yliopiston tohtorintutkinto/lisensiaatti	36	7
Tieteenala		
Terveystieteet	328	61
Yhteiskuntatieteet	82	15
Kasvatustieteet	126	23
Muu	69	13
Ammattinimike		
Yliopettaja	18	3
Lehtori	403	74
Tuntiopettaja	84	15
Muu	43	8
Teen nykyistä työtäni etätöenä		
Kyllä	308	56
En	240	44
Työsuhteeni on		
Vakituinen	499	91
Määräaikainen	49	9
Kokonaistyövuosieni määrä sosiaali- ja terveysalan opettajana		
5 tai vähemmän	107	20
6–10	114	21
11–20	215	39
21 tai enemmän	112	20
Työvuosieni määrä nykyisessä työpaikassani		
5 tai vähemmän	134	24
6–10	125	23
11–20	206	38
21 tai enemmän	84	15

Taustamuuttujien yhteys sosiaali- ja terveysalan opettajien omaan sekä työyhteisön työhyvinvointiin

Kokonaistyövuosilla ($p < 0,001$), etätöyllä ($p = 0,003$), iällä ($p = 0,004$), siviilisäädellä ($p = 0,001$) ja alaikäisillä lapsilla ($p = 0,015$) oli yhteys sosiaali- ja terveysalan opettajien omaan työhyvinvointiin. Oman työhyvin-

vointinsa korkeimmaksi arvioivat opettajat, jotka olivat työskennelleet 5 vuotta tai vähemmän (ka 3,65). Matalimmaksi puolestaan 21 vuotta tai kauemmin työskennelleet (ka 3,04). Etätöitä tekevät (ka 3,34) arvioivat oman työhyvinvointinsa paremmaksi verrattuna etätöitä tekemättömiin (ka 3,00).

Taulukko 2. Taustamuuttujien yhteys sosiaali- ja terveysalan opettajan omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin. Kokonaistyöhyvinvointi, taustamuuttujat, keskiarvot (Ka) ja keskibajonnat (SD).

	Oma työhyvinvointi		Työyhteisön työhyvinvointi	
	Ka	SD	Ka	SD
Kokonaistyöhyvinvointi	3,19	1,14	2,61	0,96
Taustamuuttujat				
Organisaatio				
Ammatillinen oppilaitos	3,14	1,18	2,54	1,00
Ammattikorkeakoulu	3,25	1,08	2,71	0,89
p-arvo	*0,437		*0,102	
Kokonaistyövuosien määrä				
5 tai vähemmän	3,65	0,96	2,93	0,88
6–10	3,16	1,19	2,67	0,93
11–20	3,04	1,12	2,44	0,99
21 tai enemmän	3,04	1,18	2,57	0,94
p-arvo	**<0,001		**<0,001	
Teen nykyistä työtäni etätöenä (sovittu työnantajan kanssa etätöystä)				
Kyllä	3,34	1,05	2,70	0,89
En	3,00	1,21	2,50	1,02
p-arvo	*0,003		*0,053	
Ikä				
39 tai alle	3,33	1,06	2,71	0,97
40–49	3,42	1,10	2,74	0,98
50–59	3,07	1,16	2,51	0,95
60 tai yli	3,01	1,17	2,60	0,92
p-arvo	**0,004		**0,079	
Siviilisäätty				
Naimisissa/avoliitossa/rekisteröidyssä parisuhteessa	3,27	1,10	2,65	0,95
Parisuhteessa/sinkku/leski/muu	2,90	1,22	2,47	0,98
p-arvo	*0,001		*0,056	
Perheessänne on alaikäisiä lapsia				
Kyllä	3,40	1,04	2,75	0,97
Ei	3,10	1,18	2,53	0,95
p-arvo	*0,015		*0,010	

Asteikko: 0=erittäin huono, 5=erittäin hyvä. ka=keskiarvo, SD=keskibajonta. *Mann-Whitney'n U-testi, ** Kruskal-Wallisin testi. Tilastollisen merkitsevyyden raja $p \leq 0,05$.

Opettajista ikäryhmä 40–49-vuotiaat (ka 3,42) arvioivat oman työhyvinvointinsa parhaimmaksi. Puolestaan heikoimmaksi oman työhyvinvoinnin arvioivat 60-vuotiaat tai vanhemmat (ka 3,01). Naimisissa ja avoliitossa olevat kokivat oman työhyvinvointinsa paremmaksi (ka 3,27) kuin parisuhteessa, sinkku, leski tai muu vaihtoehdon valin-

neet (ka 2,90). Opettajat, joilla oli alaikäisiä lapsia arvioivat työhyvinvointinsa paremmaksi (ka 3,40) kuin opettajat, joilla ei ollut alaikäisiä lapsia (ka 3,10).

Kokonaistyövuosilla ($p < 0,001$), etätöillä ($p = 0,053$) ja alaikäisillä lapsilla ($p = 0,010$) oli yhteys työyhteisön työhyvinvointiin. Opettajat, jotka olivat työskennelleet viisi

vuotta tai vähemmän arvioivat työyhteisön työhyvinvoinnin korkeimmaksi (ka 2,93) ja heikoimmaksi puolestaan 11–20 vuotta työskennelleet (ka 2,44). Etätöitä tekevät arvioivat työyhteisön työhyvinvoinnin paremmaksi (ka 2,70) kuin sitä tekemättömät (ka 2,50). Opettajat, joilla oli perheessä alaikäisiä lapsia (ka 2,75), kokivat työyhteisönsä työhyvinvoinnin paremmaksi verrattuna muihin (2,53).

Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvointi eri osa-alueilla

Sosiaali- ja terveysalan opettajat arvioivat työhyvinvoinnin osa-alueista *ammattillisen osaamisen* (ka 3,97) korkeimmalle tasolle ja voimavarat ja työ osa-alueen (ka 2,83) matalimmalle tasolle. *Ammattillinen osaaminen* arvioitiin keskiarvojen perusteella korkeimmaksi opetusosaamisessa ja yhteistyössä opiskelijoiden kanssa (ka 4,23). Tutkimus- ja projektiosaaminen (ka 3,96) ja kieli- ja opetustekninen osaaminen (ka 3,86) arvioitiin myös melko korkealle tasolle. *Työyhteisö* osa-alueesta arvostus arvioitiin korkeimmalle tasolle (ka 3,88) ja johtaminen ja tiedotus matalimmalle (ka 2,91). *Työolot* osa-alueella työtilat ja välineet (ka 3,37) arvioitiin korkeimmalle tasolle sekä ilma ja lämpötila matalimmalle (2,98). *Työntekijän voimavarat* ja työ osa-alueelta voimavarat ja fyysinen kuormitus (ka 3,49) arvioitiin olevan hyvällä tasolla ja työpaikan tuki (ka 2,37) arvioitiin matalimmalle tasolle. Työpaikan tuki tarkoitti työpaikan tarjoamia työhyvinvoinnin tukitoimia työssä ja vapaa-ajalla; esimerkiksi taukoliikunta, työhöngitys, liikunta- ja kulttuurisetelit.

Pohdinta

Työhyvinvointi tarvitsee kehittämistä – etätö yhtenä työhyvinvoinnin mahdollistajana

Tässä tutkimuksessa neljäsosa opettajista arvioi työyhteisön työhyvinvoinnin melko

heikoksi, vaikka kansainvälisesti tarkasteltaessa opettajien työhyvinvointi yleisesti arvioidaan usein hyvälle tai kohtalaiselle tasolle (Derby-Davis, 2014; Gui ym., 2014; Arian ym., 2018). Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat myös, että sosiaali- ja terveysalan opettajat arvioivat oman työhyvinvointinsa korkeammaksi kuin työyhteisön työhyvinvoinnin. Tätä tulosta puoltaa myös aiempi tutkimustieto, joissa henkilökohtainen työhyvinvointi arvioidaan korkeammalle tasolle kuin työyhteisön työhyvinvointi (Saaranen ym., 2014; Hyvärinen ym., 2017). Tämän syiden ja taustojen selvittäminen vaatii jatkossa lisätutkimusta myös laadullisella tutkimusotteella, jotta syvällisempää tulkintaa henkilökohtaisen ja työyhteisön työhyvinvoinnin tasoerosta voidaan tehdä.

Työhyvinvoinnin osa-alueista korkeimmalle tasolle sosiaali- ja terveysalan opettajat arvioivat *ammattillisen osaamisen* ja matalimmalle *työntekijän voimavarat ja työ* osa-alueen. Opettajat arvioivat erityisesti opetusosaamisensa ja yhteistyön opiskelijoiden kanssa korkeaksi. Ammattillisen osaamisen yhteys opettajien työhyvinvointiin on osoitettu myös aiemmin, jossa keskeisessä roolissa on myös tutkimusosaaminen (Hyvärinen ym., 2017). Tutkimusosaaminen mahdollistaa opetuksen näyttöön perustuveden ja sitä pidetään myös koulutusorganisaatiossa pääomana sekä voimavarana. Useampia tieteellisiä julkaisuja tehneet opettajat ovat arvioineet työhyvinvointinsa korkeammaksi (Arian ym., 2018), vaikka tieteellisten julkaisujen kirjoittaminen voi tuoda myös opettajille lisää painetta ja työmäärää. Huomioitava on myös, että tutkimusosaaminen ei tarkoita vain omaa tieteellistä tutkimusta, vaan myös kykyä käyttää olemassa olevaa tutkimustietoa (Koivula ym., 2011).

Työntekijän voimavarat ja työ osa-alueella tuloksia vahvistaa aiempien tutkimusten tulokset siitä (Onnismaa, 2010; Saaranen ym., 2020), että terveysalan opettajien työ on psyykkisesti kuormittavaa ja luku-

Taulukko 3. Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvoinnin taso.

Keskiarvosummamuuttujat	ka (SD)	Cronbachin alfa
Ammatillinen osaaminen	3,97	
Opetusosaaminen ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa (7)	4,23 (0,57)	0,85
Tutkimus- ja projektiosaaminen (4)	3,96 (0,76)	0,84
Kieli- ja opetustekninen osaaminen (3)	3,86 (0,82)	0,76
Ammatillinen osaaminen ja koulutus (4)	3,82 (0,69)	0,55
Työyhteisö	3,29	
Johtaminen ja tiedotus (6)	2,91 (0,98)	0,89
Työjärjestelyt (5)	3,00 (0,88)	0,78
Kollegiaalisuus ja työilmapiiiri (7)	3,36 (0,84)	0,87
Arvostus (3)	3,88 (0,84)	0,87
Työolot	3,12	
Ilma ja lämpötila (4)	2,98 (1,00)	0,80
Työtilat ja välineet (4)	3,37 (0,96)	0,76
Työergonomia (2)	3,00 (1,25)	0,65
Työntekijän voimavarat ja työ	2,83	
Voimavarat ja psyykinen kuormitus (4)	2,41 (0,98)	0,85
Työterveyspalvelut (4)	3,03 (1,04)	0,83
Työpaikan tuki (4)	2,37 (0,88)	0,71
Voimavarat ja fyysinen kuormitus (3)	3,49 (0,83)	0,58

Keskiarvosummamuuttujien perään sulkeisiin merkattu muuttujien määrä. Kuvalu keskiarvot (ka), keskibajonnat (SD) ja Cronbachin alfa.

vuoden aikana työmäärän jakautumisessa on koettu epätasaisuutta (Saaränen ym., 2020). Työnantajan tarjoama työssä jaksamista ja psyykkisiä voimavaroja tukeva toiminta koettiin riittämättömäksi (Saaränen ym., 2020). Työnantajan olisi hyvä tarjota tavoitteellisesti työhyvinvoinnin edistämiseksi esimerkiksi taukoliikuntaa, työnohjausta, liikunta- ja kulttuuripalveluihin osallistumismahdollisuuksia. Myönteisillä interventioilla, kuten oppilaitoksen ulkopuolella tapahtuvilla kokoontumisilla henkilökunnan kesken voidaan edistää työhyvinvointia ja suhtautumista sekä arvostusta työtovereita kohtaan (Birx ym., 2011). Tulvaisuudessa on löydettävä ja kokeiltava uusia, konkreettisia keinoja sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvoinnin mahdollistamiseksi, missä tukena ovat erilaiset

tutkimus- ja kehittämishankkeet interventioineen.

Liian suuri työmäärä on yhdistetty työhyvinvoinnin laskemiseen (Corral-Mulato ym., 2010; Wu ym., 2013). Tyytymättömyys työhön voi olla laukaiseva tekijä heikentäen mielenterveyttä, jos työntekijöille ei tarjota mahdollisuutta toteuttaa itseään, ideoitaa ja toiveitaan sekä työn organisoinnin ollessa joustamatonta (Corral-Mulato ym., 2010). Joustavuus myös työaikojen järjestyksessä on havaittu työhyvinvointia parantavaksi tekijäksi (Singh ym., 2020), minkä esimerkiksi etätö mahdollistaa. Tutkimuksen aineisto on kerätty syksyllä vuonna 2020, jolloin COVID-19-pandemian vaikutukset etäopetustarpeineen olivat jo havaittavissa Suomessa ja koko maailmassa. Tämän tutkimuksen opettajista yli puolet

ilmoittivat tekevänsä etätyötä ja etätyötä tekevät arvioivat sekä oman että työyhteisönsä työhyvinvoinnin paremmaksi kuin muut. Hyvään työhyvinvointiin liittyikin vahvasti työntekijän kokemus työn tekemisestä myönteisenä, mielekkäänä asiana. Aiemmassa tutkimuksessa Mäkikangas ym. (2020) havaitsivat, että etätyöjakson aikana työn imun kehitys oli lievästi myönteistä. Työntekijät, joilla työn imun lähtötaso oli korkea, pystyivät etätyöjakson aikana nostamaan työn imun tasoa entisestään. Puolestaan työntekijöillä, joilla lähtötaso oli jo matala ennestään, havaittiin laskua etätyöjakson aikana. (Mäkikangas ym., 2020.) Etätyötä tekevät opettajat kokivat työjärjestelyt, johtamisen ja tiedottamisen sekä yleisen työhyvinvoinnin paremmaksi kuin työpaikalla työskentelevät. Työn ja työajan joustavuus voi siis lisätä työhyvinvointia (Singh ym., 2020.) Keskeistä on kuitenkin huomioida työhyvinvoinnin taso jo ennen etätyön tekemistä.

Opettajien perhesuhteilla, työkokemuksella ja iällä yhteys työhyvinvoinnin kokemukseen

Opettajat, joilla oli alaikäisiä lapsia, arvioivat oman sekä työyhteisönsä työhyvinvoinnin paremmaksi. Tanskasen ym. (2021) mukaan opetusalan ammattilaisten työn ja muun elämän tasapaino oli kohtalaisella tasolla COVID-19-pandemian aikana, mutta sen havaittiin laskeneen suurimmalla osalla opettajista pandemian aikana. Aiemmin tutkimuksessa on havaittu osittain erisuuntaisia tuloksia verrattuna tähän tutkimukseen, sillä Tanskasen ym. (2021) tutkimuksessa opettajat, joiden taloudessa ei ollut lapsia, kokivat työn ja muun elämän tasapainon puolestaan paremmaksi kuin opettajat, joiden taloudessa oli lapsia.

Tässä tutkimuksessa perhesuhteilla, kuten avio- tai avoliitolla ja alaikäisillä lapsilla oli myönteinen yhteys omaan ja työyhteisön työhyvinvointiin. Tanskanen ym. (2021) eivät

havainneet siviilisäädylly merkittäviä eroja koronakriisin aikana työn ja muun elämän tasapainoon, mutta opettajien kokemus yksinäisyys lisääntyi koronakriisin aikana ja opettajista 55 % tunsu itsensä yksinäisemmäksi poikkeusolojen aikana kuin ennen sitä. Työpaikan sosiaalisten suhteiden vähentyessä työn ulkopuoliset sosiaaliset suhteet voivat ehkäistä yksinäisyyden tunnetta ja näin parantaa myös kokemusta työhyvinvoinnista. Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole kuitenkaan yksiselitteisiä aiempien tutkimusten kanssa, joten lisätutkimusta tarvitaan.

Opettajat, jotka ovat 60-vuotta tai vanhempia, arvioivat oman työhyvinvointinsa matalimmalle tasolle. Aiemmat tutkimukset tuovat esille, että opettajat, joiden työkokemus on joko runsasta tai puolestaan vähäistä arvioivat työhyvinvoinnin korkeammalle tasolle (Arian ym., 2018). Ikääntyvien opettajien työhyvinvointia voidaan edistää ja lisätä työssä jaksamista joustamalla työaika, mahdollistamalla osa-aikaeläke sekä tekemällä yksilöllistä työsuunnitelmaa (Onnismaa, 2010). Tässä tutkimuksessa on havaittu, että etätyön tekeminen koetaan työhyvinvointia edistävänä tekijänä, joten etätyön mahdollistaminen voidaan nähdä myös yhtenä joustamisen muotona ikääntyvien opettajien työssä.

Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukselle on saatu Itä-Suomen yliopiston tutkimuseettisen toimikunnan puoltava lausunto (10/2020 12.6.2020) kesäkuussa 2020. Aineisto on kerätty tieteelliseen tutkimukseen ja tutkittavat ovat antaneet tietoon perustuvan suostumuksen osallistumisesta. (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679). Tutkittavien henkilötiedot ja yksityisyys huomioitiin koko tutkimusprosessin ajan EU:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) ja tietosuojalain (2018/1050) edellyttämällä tavalla. Tutkimuksessa käytettyihin lähteisiin viitattiin täsmällisesti toisten työtä kunnioittaen (Tutkimuseettinen

neuvottelukunta, 2019). Osatutkimuksen aineiston käyttöön tehtiin sopimus ja kerättyä aineistoa säilytettiin tutkimuksen Itä-Suomen yliopiston suojatussa pilvipalvelussa. Aineistoa säilytetään 10 vuotta ja tämän jälkeen aineisto hävitetään Itä-Suomen yliopiston ohjeiden mukaisesti.

Tämän tutkimuksen validiteettia eli mittarin kykyä mitata haluttua asiaa vahvistaa selkeä edustava kohderyhmä, kokenut tutkijaryhmä ja testattu mittari, jota on modifioitu 2011, 2017 ja 2020 sosiaali- ja terveysalan opettajille. Mittari on testattu jokaisen modifioinnin yhteydessä ja todettu toimivaksi. Tätä tutkimusta varten mittari esiteltiin 33 sosiaali- ja terveysalan opettajalla ennen aineistonkeruuta vuonna 2020. (Polit & Beck, 2017; Vilkkä, 2021.) Esitestauksen perusteella mittarin muuttamien kysymysten muotoilua selkiytettiin ja kaksi avointa kysymystä yhdistettiin yhdeksi kysymykseksi. Tutkimuksen aineiston kerääminen on suoritettu kokeneen työryhmän toimesta, mikä on mahdollistanut aineiston keräämisessä aikaisempien kokemusten huomioimisen. Aineisto kerättiin koko maasta ja osallistujia tutkimukseen oli 552. Vaikka vastausprosentti on melko alhainen (31%), saatua otoskokoa ja kansallista otantaa voidaan pitää tutkimuksen vahvuutena tulosten yleistettävyyden näkökulmasta. Summamuuttujien muodostaminen perustui faktorianalyysiin ja niiden sisäinen yhteneväisyys, Cronbachin alpha reliabiliteettikerroin, vaihteli välillä 0,55–0,88. (Polit & Beck, 2017; Field, 2018.) Näitä arvoja voidaan pitää melko hyvinä, vaikka yksi arvoista on hieman alle 0,6, jota pidetään suositeltuna raja-arvona (Gray ym., 2017). Aineisto on kerätty COVID-19-pandemian aikana, joka on huomioitava tuloksia tarkastellessa, sillä pandemiolla oli vaikutusta muun muassa sosiaali- ja terveysalan opettajien työjärjestelyihin (Mäkikangas ym., 2020).

Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Tämän tutkimuksen tulosten pohjalta voidaan todeta:

- Sosiaali- ja terveysalan opettajien työyhteisön työhyvinvoinnissa on kehitettävää.
- Etätyö ja alaikäiset lapset perheessä sekä avio- tai avoliitto voivat edistää työhyvinvointia.
- Sosiaali- ja terveysalan opettajien työhyvinvoinnissa eniten kehitettävää löytyy työntekijän voimavarat ja työ osa-alueella.

Jatkotutkimusaiheet:

- Tutkimusta tarvitaan edelleen etäopetuksen yhteydestä työhyvinvointiin. Etätyötä voidaan kohdentaa erityisesti henkilöille, jotka siitä hyötyvät työhyvinvoinnin, työn laadukkuuden ja työn tekemisen kustannustehokkuuden näkökulmasta.
- Lisäksi tarvitaan tutkimustuloksia työhyvinvointia edistävästä interventioista ja niiden toimivuudesta sekä kustannustehokkuudesta.

Kiitokset

Haluamme kiittää OAJ:n Työhyvinvointi-rahastoa tämän tutkimuksen rahoittamisesta ja Ammatilliset opettajat AO ry:tä yhteistyöstä aineiston keräämisessä. Lisäksi haluamme kiittää tutkimukseen osallistuneita sosiaali- ja terveysalan opettajia, jotka tekivät tämän tutkimuksen mahdolliseksi.

VASTUUALUEET

Tutkimuksen suunnittelu: IR, TS, AV aineistonkeruu: Aiemmin tutkijaryhmässä, aineiston analysointi: IR, AV, JR, TS, käsikirjoituksen kirjoittaminen: IR, AV, TS, käsikirjoituksen kommentointi: AV, TS, LS, JR.

LÄHTEET

- Arian, M., Soleimani, M., & Oghazian, MB. (2018). Job satisfaction and the factors affecting satisfaction in nurse educators: A systematic review. *Journal of Professional Nursing, 34*(5), 389–399. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.07.004>.
- Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksesta 1998/986. (28.12.2017). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20171150> (12.1.2023)
- Baker, S., Fitzpatrick, J., & Quinn Griffin, M. (2011). Empowerment and job satisfaction in associate degree nurse educators. *Nursing Education Perspectives, 32*(4), 234–239.
- Birx, E., LaSala, K. B., & Wagstaff, M. (2011). Evaluation of a team-building retreat to promote nursing faculty cohesion and job satisfaction. *Journal of Professional Nursing, 27*(3), 174–178. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2010.10.007>.
- Chin, C. C., Beauchamp, A., & Sellick, K. (2012). Job satisfaction of nurse lecturers in Malaysia. *Malaysian Journal of Nursing, 4*(2), 1–1.
- Corral-Mulato, S., Bueno, S. M. V., & Franco D. M. (2010). Teaching in nursing: Dissatisfaction and unfavorable indicators. *Acta Paul Enfermagem, 23*(6), 769–774. <https://doi.org/10.1590/S0103-21002010000600009>.
- Derby-Davis, M. J. (2014). Predictors of nursing faculty's job satisfaction and intent to stay in academe. *Professional Nursing, 30*(1), 19–25. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.001>
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2016/679. (4.5.2016). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679> (12.1.2023)
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th edition.). SAGE.
- Gray, J., Grove, S., & Sutherland, S. (2017). *Burns and Grove's – The practice of nursing research*. 8. painos. Elsevier, St. Louis, Missouri.
- Gui, L., Gu, S., Barriball, K. L., While, A. E., & Chen, G. (2014). The working lives of nurse teachers in mainland China and the United Kingdom: a questionnaire survey. *Nurse Education Today, 34*(5), 730–737. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.08.010>.
- Gui, L., While, A. E., Chen, G., Barriball, K. L., & Gu, S. (2011). Nurse teachers' working lives: a questionnaire survey of nursing schools in Mainland China. *International Nursing Review, 58*(4), 505–511. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2011.00902.x>.
- Heikkilä, T. (2014). *Tilastollinen tutkimus*. 9. Uudistettu painos. Edita.
- Hyvärinen, K., Saaranen, T., & Tossavainen, K. (2017). Ammatillinen osaaminen työhyvinvoinnin osana – kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Hoitotiede, 29*(4), 252–263. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/6765>.
- Kankkunen, P., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. 3. Uudistettu painos. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Koivula, M., Tarkka, M.-T., Simonen, M., Katajisto, J., & Salminen, L. (2011). Research utilisation among nursing teachers in Finland: A national survey. *Nurse Education Today, 31*(1), 24–30.
- Laine, S., Tossavainen, K., Pertel, T., Lepp, K., Isoaho, H., & Saaranen T. (2018). Occupational well-being: a structural equation model of Finnish and Estonian school. *Global Journal of Health Science, 10*(8), 79–90. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v10n8p79>.
- Lane, K. A., Esser, J., Holte, B., & McCusker, M. A. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing, 5*(1), 16–26. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2009.05.001>.
- Lee, P., Miller, M. T., Kippenbrock, T. A., Rosen, C., & Emory, J. (2017). College nursing faculty job satisfaction and retention: A national perspective. *Journal of Professional Nursing, 33*(4), 261–266. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.01.001>.
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Oksanen, A., & Melin, H. (2020). Etätyö ja työn imun muutokset kevään 2020 koronakriisin aikana korkeakoululuhenkilöstöllä. *Psykologia, 55*(6), 408–425.
- Onnismaa, J. (2010). Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. *Opetusballitus. Raportit ja selvitykset 2010:1*. PDF-julkaisu. https://www.researchgate.net/publication/314259763_Opettajien_tyohyvinvointi_Opetushallitus (12.1.2023)
- Opetushallinnon tilastopalvelu. (2019). *Vipunen*. <https://vipunen.fi/fi-fi> (12.1.2023)
- Owens, J. (2017). Life balance in nurse educators: A mixed-methods study. *Nursing Education Perspectives, 38*(4), 182–188. <https://doi.org/10.1097/01.NEP.0000000000000177>.
- Polit, D., & Beck, C. (2017). *Nursing research. Generating and assessing evidence for nursing practice*. 10. painos. Wolters Kluwer, Kiina.
- Rinne, J., Leino-Kilpi, H., Saaranen, T., Pasanen, M., & Salminen, L. (2022). Educators' occupational well-being in health and social care education. *Occupational medicine (Oxford, England), 72*(5), 289–297. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac024>
- Saaranen, T. (2006). Promotion of school community staff's occupational well-being in cooperation with occupational health nurses. Participatory action research in Eastern Finland in 2001–2004. *Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja*. PDF-julkaisu. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-27-0505-2/urn_isbn_951-27-0505-2.pdf.
- Saaranen, T., Kankkunen, P. & Juntunen, A. (2020). Terveysalan opettajien työhyvinvointi ja sen edistäminen - työntekijän ja hänen työnsä näkökulma. *Hoitotiede, 32*(3), 154–165. <https://erepo.uef.fi/handle/123456789/8324>.
- Saaranen, T., Kankkunen, P., & Mönkkönen, A. (2021). Työyhteisötekijöillä työhyvinvointia – kyselytutkimus terveysalan opettajille. *Tutkiva Hoitotyö, 19*(3), 32–39.
- Saaranen, T., Pertel, T., Streimann, K., Laine, S., & Tossavainen, K. (2015). Occupational well-being of school staff: Experiences and results from an action research project realized in Finland and Estonia in 2009-2014. *University of eastern Finland. Faculty of Health Sciences*. PDF-julkaisu. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/14820/urn_isbn_978-952-61-1675-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Singh, C., Cross, W., Munro, I., & Jackson, D. (2020). Occupational stress facing nurse academics—A mixed-methods systematic review. *Journal of Clinical Nursing, 29*(5-6), 720–735. <https://doi.org/10.1111/jocn.15150>
- Tang, W. M., & Ghani, M. F. A. (2012). Job satisfaction among the nurse educators in the Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Nursing Science, 2*(4), 29–33. <https://doi.org/10.5923/j.nursing.20120204.01>
- Tanskanen, J., Kemppinen, S., Mäkelä, L., Kangas, H., & Pensar, H. (2021). Opetusalan ammattilaisten kokemuksia etätyöhön siirtymisestä COVID-19-pandemian vuoksi. *Vaasan yliopisto*. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/12043/978-952-476-939-6.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/2019. Helsinki. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf (12.1.2023)
- Vauhkonen, A., Honkalampi, K., Hult, M., Hujo, M., & Saaranen, T. (2023). Occupational well-being of the work community in social and health care education during the COVID-19 pandemic-A cross-sectional study. *Nursing open, 10*.1002/nop2.1658. Advance online publication. <https://doi.org/10.1002/nop2.1658>
- Vilkka, H. (2021). Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. PS-kustannus, Jyväskylä. E-Kirja.
- Wu, Y., Liu, H., & He, H. (2013). Stressors of dual-qualification nursing teachers in the ChengDu-ChongQing economic zone of China-A qualitative study. *Nurse Education Today, 33*(12), 1496–1500. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.05.003>
- Yedidia, M. J., Chou, J., Brownlee, S., Flynn, L., & Tanner, C. A. (2014). Association of faculty perceptions of work-life with emotional exhaustion and intent to leave academic nursing: report on a national survey of nurse faculty. *Journal of Nursing Education, 53*(10), 569–584.

Iida Rautiainen, TtM, palvelukodinjohtaja, Attendo Oy, iida.rautiainen@windowslive.com

Anneli Vauhkonen, TtM, väitöskirjatutkija, Itä-Suomen yliopisto, Hoitotieteen laitos, PL 1627, 70211 Kuopio, anneli.vauhkonen@uef.fi

Leena Salminen, TtT, professori, Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos, Medisiina B, 20014 Turun yliopisto, leesalmi@utu.fi

Jenni Rinne, TtM, väitöskirjatutkija, Turun yliopisto, Hoitotieteen laitos, Medisiina B, 20014 Turun yliopisto, jlrinn@utu.fi

Terhi Saaranen, TtT, professori, Itä-Suomen yliopisto, Hoitotieteen laitos, PL 1627, 70211 Kuopio, terhi.saaranen@uef.fi

Reproduced with permission of copyright owner. Further reproduction prohibited without permission.