

# **Opettajaopiskelijoiden motivationaalisia käsityksiä opetustyöstä ja yhteys näkemykseen opetustyöhön sitoutumisesta**

Kasvatustiede, Opettajankoulutuslaitos  
pro gradu -tutkielma

Laatijat:  
Rosanna Reini  
Lasse Soljama

24.1.2025

Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Kasvatustiede, luokanopettajan tutkinto-ohjelma

**Tekijät:** Rosanna Reini & Lasse Soljama

**Otsikko:** Opettajaopiskelijoiden motivationaalisia käsityksiä opetustyöstä ja yhteys näkemykseen opetustyöhön sitoutumisesta

**Ohjaaja:** Professori Marjaana Veermans

**Sivumäärä:** 46 sivua

**Päivämäärä:** 24.1.2025

Opetusalan vetovoiman ja opettajien alalla pysymisen tukeminen ovat keskeisiä tavoitteita opettajapulan ehkäisemiseksi. Tässä yhteydessä erityisen tärkeäksi nousee opettajaopiskelijoiden sitouttaminen opetustyöhön jo opiskeluvaiheessa. Tämän pro gradu -tutkielman tavoitteena oli tutkia opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä sekä näiden käsitysten yhteyttä heidän sitoutumiseensa tulevaan ammattiinsa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin tekijöitä, jotka edistävät tai heikentävät sitoutumista opetustyöhön.

Tutkimus toteutettiin monimenetelmätutkimuksena, jossa aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella opettajaopiskelijoilta. Aineisto kerättiin keväällä 2024 ja osallistujat (n = 337) olivat luokanopettajakoulutusta, pedagogisia aineopintoja tai ammatillista opettajakoulutusta suorittavia Turun ja Jyväskylän yliopistoista sekä Hämeen ammattikorkeakoulusta. Kyselylomakkeessa käytettiin suomennettua FIT-Choice-mittaria, jonka avulla selvitettiin opiskelijoiden käsityksiä opettamisesta. Lisäksi kyselylomake sisälsi 4 väittämää liittyen sitoutumiseen ja kaksi avointa kysymystä, joilla kartoitettiin opetustyöhön sitoutumista edistäviä ja haittaavia tekijöitä. Määrällinen aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla, ja laadullisen aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysillä, jossa sovellettiin sekä teorialähtöistä että aineistolähtöistä lähestymistapaa.

Tulokset osoittivat, että opettajan työ koettiin vaativana ja asiantuntemusta edellyttävänä. Vaativuuden koettiin heikentävän sitoutumista, kun taas korkea sosiaalinen status edisti sitoutumista. Työyhteisö, erityisesti hyvä ilmapiiri ja kollegiaalinen tuki, nähtiin merkittäväksi sitoutumista edistäväksi tekijäksi. Sitoutumista heikentävinä tekijöinä korostuivat työn korkeat vaatimukset, resurssien puute sekä oppilasaines, kuten oppilaiden oppimisvaikeudet ja heikko motivaatio. Tutkimuksen perusteella opettajaopiskelijoiden sitoutumista opettajan ammattiin voitaisiin tukea vahvistamalla työyhteisöjä, resursseja ja työssäjaksamista tukevia rakenteita. Myös ammatin sosiaalisen statuksen parantaminen yhteiskunnassa nousee keskiöön.

**Avainsanat:** motivaatio, käsitykset, sitoutuminen, työn imu, työhyvinvointi

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Motivaatio opetustyöhön</b>	<b>8</b>
2.1	Käsitykset opetustyöstä	9
2.2	Sitoutuminen opetustyöhön	11
2.3	Opetusalan työhyvinvointi	13
<b>3</b>	<b>Tutkimusongelmat</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>Menetelmät</b>	<b>17</b>
4.1	Osallistujat	17
4.2	Tutkimuksen toteutus	17
4.3	Aineiston analyysi	19
4.3.1	Määrällisen aineiston analyysi	19
4.3.2	Laadullisen aineiston analyysi	23
4.4	Tutkimusmenetelmän eettisyys ja luotettavuus	30
<b>5</b>	<b>Tulokset</b>	<b>33</b>
5.1	Opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä	33
5.2	Opettajaopiskelijoiden käsitysten yhteys opetustyöhön sitoutumiseen	34
5.3	Opettajaopiskelijoiden opetustyöhön sitoutumisen edistäviä ja haittaavia tekijöitä	36
5.3.1	Työn henkilökohtaiset arvot	36
5.3.2	Työn sosiaaliset arvot	37
5.3.3	Työn vaativuus	38
5.3.4	Työn ulkoiset tekijät	39
5.3.5	Sisäiset arvot	40
5.3.6	Työtehtävään liittyvät arvot	41
5.3.7	Työn sosiaalinen konteksti	42
5.3.8	Jäännösluokan nostoja	44
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>45</b>
6.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	47
6.2	Tutkimustulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset	49
	<b>Lähteet</b>	<b>51</b>

<b>Liitteet</b>	<b>57</b>
<b>Liite 1. Kyselylomake</b>	<b>57</b>
<b>Liite 2. Tietosuojalomake</b>	<b>71</b>
<b>Liite 3. Jäännösluokat</b>	<b>75</b>

# 1 Johdanto

Opettajakoulutukseen hakeutuu vuosittain tuhansia opiskelijoita. Opettajaopiskelijoilla saattaa olla erilaisia käsityksiä opetustyöstä ja sitoutumisen taso tulevaisuuden työhön saattaa vaihdella paljonkin opiskelijakohtaisesti. Käsityksiä opetustyöstä ja sitoutumista muovaa monimutkainen kokonaisuus sekä edistäviä että haittaavia tekijöitä (Wang ym., 2023). Opiskelijat voivat kokea opettamisen nautinnollisena ja palkitsevana työnä, mutta samalla nähdä siinä myös negatiivisia puolia, kuten suuren työmäärän ja henkisen vaativuuden suhteessa matalaan palkkaan, arvostukseen ja sosiaaliseen asemaan. Erityisesti negatiiviseksi nähdyt käsitykset opetustyöstä voivat olla yhteydessä siihen, päätyvätkö opettajaopiskelijat alalle tai pysyvätkö valmistuneet opettajat alalla. (Wang ym., 2023.) Suomessa noin puolet opettajana työskentelevistä harkitsee alan vaihtoa. Alan vaihtoon on usein todettu olevan samat syyt, joita nousi esille myös Wangin ja kumppaneiden tutkimuksen tuloksista. (Räsänen ym., 2020.)

Viimeaikainen keskustelu opettajapulasta on lisännyt huolta opettajankoulutuksen vetovoiman laskusta. Vaikka opettajan ammatti on Suomessa edelleen arvostettu, Opetusalan ammattijärjestö OAJ:n (jatkossa: OAJ) puheenjohtaja Katarina Murto huomauttaa, että viimeisen 15 vuoden aikana alalle hakeutuvien määrä on vähentynyt. Keskeisiksi syiksi tilanteeseen Murto näkee koulutusleikkaukset sekä lisääntyneen kuormituksen, johon vaikuttaa esimerkiksi liian suuret opetusryhmät ja kasvaneet tarpeet oppimisen tuelle. Erityisesti palkkaus ja työolojen kilpailukykyisyys nähdään keskeisinä alan veto- ja pitovoiman kannalta. (OAJ, 2024.)

Suomessa opettajia koulutetaan korkeakoulussa. Opettajankoulutusta järjestetään kahdeksassa eri yliopistossa ja viidessä eri ammattikorkeakoulussa. Yliopistossa luokanopettajan pätevyyden ja tutkinnon saamiseksi on suoritettava kasvatustieteiden kandidaatin (180 opintopistettä) sekä kasvatustieteen maisterin opinnot (120 opintopistettä). Yliopistollista opettajakoulutusta toteutetaan muihin aloihin verrattuna enemmän lähiopetuksessa ja pienryhmissä. Tärkeässä roolissa tutkintoa ovat myös harjoittelukouluissa suoritettavat opetusharjoittelut. (Lyytinen ym., 2019, 16–18.) Sekä Turun että Jyväskylän yliopistossa järjestetään myös opettajan pedagogisia opintoja peruskoulun ja lukion aineenopettajuuteen suuntautuville. Opinnot ovat laajuudeltaan 60 opintopistettä ja ne antavat yhdessä muun ylemmän korkeakoulututkinnon kanssa opettajan kelpoisuuden. Turun yliopistossa opettajan pedagogiset opinnot on tarkoitettu Turun yliopiston ja Åbo Akademin tutkinto-opiskelijoille

ja opintoihin on vuosittain erillinen haku soveltuvuuskokeen kautta. Jyväskylän yliopistossa aineenopettajakoulutukseen voi hakeutua kahta eri reittiä, joko suoravalinnalla aineenopettajan tutkinto-ohjelmaan tai hakemalla opinto-oikeutta soveltuvuuskokeen kautta. (Turun yliopisto, n.d.; Jyväskylän yliopisto, n.d.)

Ammatillinen opettajankoulutus ei johda tutkintoon, joten sitä ei voida verrata yliopistojen tutkintokoulutukseen tai sen osiin. Koulutukseen sisältyy vähintään 60 opintopisteen laajuiset opettajan pedagogiset opinnot, jotka ovat osa perusopetuksen, lukiokoulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja vapaan sivistystyön opettajan kelpoisuusvaatimuksia. Lukion ja perusopetuksen aineenopettajat tarvitsevat pedagogisten opintojen lisäksi ylemmän korkeakoulututkinnon ja opetettavan aineen opinnot tarkoittaen, että ammatillisen opettajankoulutuksen lisäksi pätevyyden saamiseksi on suoritettava yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa jokin ylempi tutkinto. Hakuvaiheessa ammatillisten opettajankoulutuksien kelpoisuusvaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto ja vähintään kolmen vuoden työkokemus opetustehtävien parissa. (Lyytinen ym., 2019, 16–18.)

Opettajaopiskelijoiden määrää yliopistoissa on viime vuosina kasvatettu runsaammin kuin muilla aloilla. Vuosien 2011 ja 2022 välillä opettajankoulutuksessa uusien opiskelijoiden määrä on noussut 76 prosenttia, kun taas muiden alojen yhteenlaskettu uusien opiskelijoiden määrän kasvu on ollut ainoastaan 29 prosenttia. Uusien opiskelijoiden määrää on nostettu erityisesti Helsingin, Turun, Itä-Suomen ja Jyväskylän yliopistoissa. (Kivistö ym., 2023.) Vaikka opettajankoulutusten opiskelijoiden määrä on kasvanut, kasvavaa muutosta hakijamäärissä ei ole kuitenkaan tapahtunut. Opettajankoulutuksen vetovoimaa tutkineesta raportista ilmeni varhaiskasvatuksen opettajien, luokanopettajien, sekä ammatillisten opettajien koulutusten hakijamäärissä huomattavaa laskua vuosina 2015–2019. Vuonna 2020 taas hakijamäärät kääntyivät nousuun. (Heikkinen ym., 2020, 44–51.) Tarkastellessa esimerkiksi Helsingin yliopiston hakijamäärää, voi kuitenkin huomata, että hakijamäärän nousu on pysähtynyt vuoden 2020 jälkeen ja hakijoita on ollut vuosi vuodelta hieman vähemmän (Helsingin yliopisto, n.d.).

Euroopassa vallitseva opettajapula nostaa opetusalan veto- ja pitovoiman lisäämisen tärkeäksi tavoitteeksi. Lähes puolessa Euroopan maista on ikääntyvä opettajakunta, ja monilla mailla on haasteita nuorempien opettajien säilyttämisessä alalla. Suomen lisäksi muissakin Euroopan maissa koetaan vaikeuksia saada opiskelijoita opettajankoulutusohjelmiin ja vetovoimaa

onkin pyritty lisäämään nostamalla aloituspaikkojen määrää ja tarjoamalla vaihtoehtoisia polkuja opettajaksi valmistumiseksi. (Teaching Careers in Europe, 2018, 9–10.)

Vetovoiman lisäksi on tärkeä panostaa pitovoimaan ja yhdeksi keinoksi Euroopan komission Education and Training Monitor (2023) -seurantaraportissa mainittiin aloittelevien opettajien korkea tuki ja mentorointi. Useimmissa EU-maissa on käytössä valmistuneille opettajille pakollinen perehdytysvaihe, kun taas Suomessa tätä pidetään ainoastaan suositeltavana. Vuonna 2018 vain 16,6 prosenttia suomalaisista aloittelevista opettajista vastasi, että heillä on koulussaan nimetty mentoriopettaja, kun taas esimerkiksi Alankomaissa näin vastasi noin 40 prosenttia opettajista. Verraten muuhun Eurooppaan, Suomessa on suhteellisen korkea arvostus opettajien työtä kohtaan. Euroopan laajuisesti vain 15,8 prosenttia opettajista raportoi, että heidän ammattiansa arvostetaan, kun taas Suomessa vastaava luku oli 58,2 prosenttia. Alhaiseen arvostukseen nähdään raportissa vaikuttavan opettajien muuttuneet työolosuhteet sekä negatiivinen uutisointi mediassa. Tämän lisäksi esiin nostetaan myös arvostuksen yhteys palkkoihin, sillä opettajien palkka on keskimäärin 10,5 prosenttia alhaisempi suhteessa muiden korkeakoulutettujen alojen palkkoihin Euroopassa, Suomessa vastaava luku 4,7 prosenttia. (Education and Training Monitor, 2023, 14–18.)

Euroopan mittakaavassa opettajien tilanne Suomessa vaikuttaa suhteellisen hyvältä. Huolta saattaa kuitenkin herättää esimerkiksi opettajien työolobarometrissa raportoima lisääntynyt työuupumus, laskenut työkyky ja liiallinen työmäärä. Lisäksi vuonna 2023 raportoitiin huolestuttavasti mittaushistorian alin tulos työn imussa, joka on tärkeä osa työssäjaksamista ja työhön sitoutumista (Melkko & Ilves, 2024). Tässä tutkimuksessa tutkitaan opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä ja tämän yhteyttä näkemykseen opetustyöhön sitoutumisesta. Lisäksi kartoitetaan opettajaopiskelijoiden näkemyksiä opetustyöhön sitoutumista edistävästä sekä haittaavista tekijöistä. Tutkimus toteutetaan osana SILMU-hanketta, jonka tarkoituksena on tutkia opettajaopiskelijoiden motiiveja tulla opettajaksi ja sitoutua opetustyöhön. Tutkittavana ovat Hämeen ammattikorkeakoulun, sekä Jyväskylän ja Turun yliopiston opettajankoulutusohjelmat. Tutkimuksen tavoitteena on edistää opetusalan veto- ja pitovoimaa, kun tiedetään, millaisia käsityksiä opettajaopiskelijoilla on opetustyöstä jo opiskeluvaiheessa ja mitkä nähdään työelämään sitoutumista edistävinä tai haittaavina tekijöinä.

## 2 Motivaatio opetustyöhön

Vaikka motivaatio ei suoranaisesti ole tutkimuskohteena tässä tutkimuksessa, ei sitä kuitenkaan voi sivuuttaa puhuttaessa käsityksistä ja sitoutumisesta. Decin & Ryanin (1985) itsemääräämisteorian (engl. self-determination theory) mukaan ihmisten toimintaa ohjaa pyrkimys tyydyttää kolme psykologista perustarvetta, jotka ovat: autonomia (engl. autonomy), kokemus pätevyydestä (engl. competence), sekä yhteenkuuluvuus (engl. relatedness). Näiden perustarpeiden tyydyttyminen on keskeistä sen kannalta, muovautuuko motivaatio laadultaan sisäiseksi vai ulkoiseksi. Itsemääräämisteoria esittää, että motivaation laatu on ratkaisevampaa kuin sen määrä. (Deci & Ryan, 1985.)

Sisäisesti motivoitunut ihminen motivoituu itse toiminnasta kokien työn mielenkiintoiseksi sekä omia arvojaan vastaavaksi. (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, 54–55.) Tämä näkyy opetustyössä esimerkiksi opettamisesta nauttimisena, työtyytyväisyytenä, luovuutena ja kiinnostuksena opettamiseen (Heinz, 2015, 263). Ulkoisesta motivaatiosta taas puhutaan, kun työhön sisältyy arvoja, jotka eivät liity itse työhön ja työtä ohjaa ulkoiset palkkiot (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, 31–39). Ulkoisia palkkioita voivat olla suorat palkkiot kuten raha tai epäsuorat palkkiot kuten työntekijän edut (Kumar ym., 2015, 31–39). Erilaiset ulkoiset palkkiot voivat aiheuttaa haitallisia vaikutuksia sisäiseen motivaatioon. Ulkoisia palkkioita ei voi kuitenkaan sivuuttaa, sillä ne voivat toisaalta olla tärkeitä viestimään työntekijälle osaamisesta tai arvosta. (Ryan & Deci, 2017, 125.) Opetustyössä tunnistettuja ulkoisia motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi ammatin asema, palkkaus, lomat sekä työn turvallisuus ja joustavuus (Heinz, 2015, 267).

Sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden lisäksi voidaan puhua myös altruistisista motivaatiotekijöistä (Heinz, 2015, 263). Altruistisesti motivoitunut näkee opettamisen yhteiskunnallisesti arvokkaana ja tärkeänä työnä. Altruistiseen motivaatioon sisältyy halu työskennellä lasten ja nuorten kanssa, sekä halu auttaa heitä ja yhteiskuntaa. Altruistisesti motivoituneen tavoite on lisätä toisen hyvinvointia ilman odotettua hyötyä itselle. (Batson, 2018, 22–24). Jaottelua sisäiseen, ulkoiseen ja altruistiseen motivaatioon on käytetty kansainvälisesti tutkittaessa opettajaopiskelijoiden syitä hakeutua opettajankoulutukseen (Heinz, 2015, 263). Näissä tutkimuksissa opettajaksi hakeutumisen syinä on korostunut sisäisten ja altruististen motiivien merkitys (Goller ym., 2019, 236).

Watt ja Richardson (2007) ehdottavat, että opettajaksi hakeutumisen motivaation taustalla voisi vaikuttaa monipuolinen kokonaisuus motivaatiotekijöitä, jotka liittyvät niin opettajan rooliin kuin ammatin tuottamiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin. Wattin ja Richardsonin kehittämässä FIT-Choice-mallissa (engl. Factors Influencing Teaching Choice; Watt & Richardson, 2007; jatkossa FIT-Choice-malli) ehdotetaan seitsemää motivaatiotekijää opettajuuteen: a) koettu opetustaito b) sisäiset arvot c) henkilökohtainen hyötyarvo d) sosiaalinen hyötyarvo e) opettajan ammatti varavaihtoehtona f) aikaisemmat opetus- ja oppimiskokemukset, sekä g) sosiaaliset vaikutukset. Näistä esimerkiksi koettu opetustaito sekä sisäiset arvot voidaan nähdä liittyvän sisäiseen motivaation ja henkilökohtainen sekä sosiaalinen hyötyarvo taas liittyy ulkoiseen motivaatioon.

FIT-Choice-mallia hyödyntäneet kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että eri maiden opettajaopiskelijoilla on osittain samankaltaisia motiiveja opettajan uran valitsemiselle, sekä osittain yhteneviä ja eroavia käsityksiä opettajan ammatista (Goller ym., 2019). Esimerkiksi suomalaisia ja saksalaisia opettajaopiskelijoita tutkineessa tutkimuksessa tärkeimpänä motiivina molemmissa maissa ryhtyä opettajaksi nousi esille työn sisäiset arvot. Näiden lisäksi tärkeinä tekijöinä esiintyi myös kyvyt opettamiseen, sosiaalisen tasa-arvon edistäminen, työskentely lasten tai nuorten kanssa, sekä lasten ja nuorten tulevaisuuden muokkaaminen. (Goller ym., 2019.) Myös Iranissa tehdyn tutkimuksen mukaan sosiaalisen tasa-arvon edistäminen ja työn sisäiset arvot nähtiin vahvimpina motiiveina opettajaksi ryhtymiselle (Roudi, 2021, 449). Gierschin ym. (2021, 74) tutkimuksen mukaan opettajaopiskelijat Ruotsissa ja Yhdysvalloissa kokivat puolestaan lasten ja nuorten kanssa työskentelyn tärkeämpänä motiivina opettajaksi hakeutumiselle kuin suomalaiset opettajaopiskelijat.

## **2.1 Käsitykset opetustyöstä**

Wattin ja Richardsonin (2007) mukaan sisäiset, ulkoiset tai altruistiset motivaatiotekijät eivät ole ainoa tekijä, joka vaikuttaa opettajaksi hakeutumiseen. Heidän FIT-Choice-mallinsa perustuu laajan kirjallisuuskatsauksen lisäksi tunnettuun motivaatioteoriaan eli odotusarvoteoriaan (Eccles ym., 1983). Odotusarvoteorian avulla voidaan ymmärtää erilaisten käsitysten vaikutusta alalle hakeutumiseen. Tämän teorian avulla voidaan muun muassa tarkastella mitkä psykologiset ja sosiokulttuuriset tekijät vaikuttavat yksilön opintoihin liittyviin valintoihin ja niissä suoriutumiseen. Valintoihin ja suoriutumiseen nähdään mallin mukaan vaikuttavan kaksi tekijää: odotukset ja koettu arvo. Odotukseen sisältyy käsitykset

omasta osaamisesta ja suoriutumisesta, ja arvo taas liittyy koettuun arvostukseen tehtävää kohtaan. Mallin mukaan nähdään, että ihmiset siis sitoutuvat sellaisiin tehtäviin, joissa he kokevat pärjäävänsä ja joita he arvostavat. (Salmela-Aro & Nurmi, 2017, 66–68.)

Odotusarvoteoriaa (Eccles ym., 1983) hyödyntäen Watt ja Richardson (2007) tuovat mallissaan esille myös tiettyjä käsityksiä (engl. perceptions) liittyen erilaisiin odotuksiin ja koettuun arvoon, jotka voisivat vaikuttaa opettajaksi hakeutumiseen. Tähän sisältyy käsitykset tehtävään liittyvästä vaativuudesta (engl. task demand) sekä käsitys tehtävästä saatavista erilaisista palkkioista (engl. task return). Näiden alle lukeutuu esimerkiksi käsitys opettajien työtaakasta, statuksesta, yhteiskunnan arvostuksesta, sekä palkkauksesta. (Watt & Richardson, 2007.)

Yhdistämällä itsemääräämisteoriaa (Deci & Ryan, 1985) sekä odotusarvoteoriaa (Eccles ym., 1983) voidaan huomata yhteys motivaation ja käsitysten välillä. Käsitykset esimerkiksi opetustyön vaativuudesta, palkitsevuudesta tai arvostuksesta voisivat joko tukea tai estää psykologisten perustarpeiden – autonomian, pätevyyden ja yhteenkuuluvuuden – tyydyttymistä ja vaikuttaa samalla motivaatioon alalle hakeutumiseen tai alalla pysymiseen. Esimerkiksi, jos opettajaopiskelijat kokevat opetustyön olevan erittäin vaativaa ja heikosti arvostettua, voisi tämä heikentää pätevyyden kokemusta ja siten vähentää sisäistä motivaatiota. Vastaavasti käsitys opetustyöstä merkityksellisenä ja yhteiskunnallisesti arvokkaana voisi vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta ja lisätä sisäistä tai altruistista motivaatiota. Motiiveilla ja käsityksillä on todettu olevan myös yhteys tyytyväisyyteen opettajan ammatinvalintaan. Esimerkiksi halu työskennellä lasten ja nuorten kanssa sekä käsitys omista opetustaidoista ovat merkittäviä tekijöitä, jotka voivat ennustaa tyytyväisyyttä ammatinvalintaan (Hennessy & Lynch, 2017).

Opettajaopiskelijoiden käsityksissä opettajan ammatista on löydetty sekä yhteneväisyyksiä että eroavaisuuksia eri maista. Saksalaiset ja suomalaiset opettajaopiskelijat pitivät opetustyötä vaativana työnä, joka edellyttää paljon asiantuntemusta (Goller ym., 2019). Tätä tulosta tukee myös monet kansainväliset opettajaopiskelijoita tutkineet tutkimukset esimerkiksi Turkista (Akar, 2012), Irlannista (Hennessy & Lynch, 2017), sekä Kiinasta ja Yhdysvalloista (Lin ym., 2012). Eri maiden tuloksista on kuitenkin huomattavissa, että myös kulttuuriset tekijät vaikuttavat käsityksiin opettajan ammatista. Turkissa opettajaopiskelijat hakeutuvat alalle usein perheen ja yhteiskunnan odotusten vuoksi, ja opettajan työ koetaan tärkeäksi osaksi yhteiskunnallista vastuuta (Akar, 2012). Irlannissa ja Yhdysvalloissa

painotetaan enemmän henkilökohtaisia kykyjä ja omia motiiveja, kuten halua työskennellä lasten kanssa (Hennessy & Lynch, 2017; Lin ym., 2012). Kiinassa opettajuus nähdään taas taloudellisesti houkuttelevana uravaihtoehtona, sillä se tarjoaa vakaan työn ja parempaa palkkaa verrattuna moniin muihin ammatteihin (Lin ym., 2012).

## 2.2 Sitoutuminen opetustyöhön

Sitoutumista käsitellään useassa eri tieteenalassa ja tämä tekee sen määrittelemisestä hankalaa. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitoutumista työ- ja organisaatiopsykologian kautta. Näissä tutkimuksissa käsitellään usein kahta erillistä sitoutumiskäsitettä: organisaatioon sitoutumista (engl. organizational commitment) ja työn imua (engl. work engagement). Organisaatiositoutuminen viittaa työntekijän kiinnittymiseen organisaatioon ja sen tavoitteisiin. Sitoutuminen voi olla emotionaalista (affektiivinen sitoutuminen), käytännöllistä (jatkuva sitoutuminen) tai velvollisuuden tunteen mukaista (normatiivinen sitoutuminen) (Meyer & Allen, 1991). Työn imu puolestaan sisältää työntekijän tunnepitoisen ja kognitiivisen sitoutumisen työhön, kuten innostuksen, omistautumisen ja energian työtehtäviä kohtaan (Bakker & Leiter, 2010). Tässä tutkimuksessa paneudutaan organisaatiositoutumisen sijasta enemmän työn imu -käsitteeseen. Sitoutumista tarkastellaan lisäksi FIT-Choice-mallin näkökulmasta, sillä tämä on luotu tarkastelemaan sitoutumista erityisesti opettajien näkökulmasta ja siksi se on oleellinen tälle tutkimukselle.

Hakasen (2011) suomentama käsite työn imu (engl. work engagement) on vakiintunut Bakkerin ja Leiterin (2010) laajoissa työ- ja organisaatiopsykologian tutkimuksissa. Työn imua kokevat työntekijät tuntevat tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista työssään, mikä sitouttaa heidät jatkamaan pidempään työelämässä (Hakanen, 2011, 41). Työn imun kehittymistä tukevat useat tekijät, jotka liittyvät sekä työn sisältöön että työympäristöön. Työtehtävien monipuolisuus ja itsenäisyys lisäävät kokemusta työn merkityksellisyydestä, kun taas palkitsevuus ja työn varmuus vahvistavat turvallisuuden tunnetta. Myös työyhteisön ja esimiehen tuki, positiivinen ilmapiiri, sekä palaute ja arvostus edistävät työntekijöiden hyvinvointia ja työn imun kehittymistä. Lisäksi perhemyönteinen työkuulttuuri sekä riittävä palkitseminen tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista, mikä osaltaan vahvistaa työn imua. (Hakanen, 2011, 52–69.) Opettajien ammatilliseen sitoutumiseen on todettu vaikuttavan positiivisesti hyödyllisen palautteen saaminen. Oppilaiden häiritsevän käytöksen on puolestaan todettu heikentävän opettajien ammatillista sitoutumista. (Collie, 2021, 405.)

Moni työn imun kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä on myös tunnistettavista Wattin ja Richardsonin (2007) FIT-Choice-mallissa kuvaamista motivoivista tekijöistä sekä käsityksistä, jotka vaikuttavat opetuslalle hakeutumiseen. Työn imun kehittymiseen liittyvät tekijät ovat myös yhteydessä Decin ja Ryanin itsemääräämisteorian (1985) kolmeen perustarpeeseen (autonomia, kokemus pätevydestä, sekä yhteenkuuluvuus), jotka tukevat sisäisen motivaation muodostumista. Työn imu on tärkeä voimavara työssä, niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta, sillä tällöin työntekijä tuntee itsensä energiseksi ja sisäisesti motivoituneeksi työtä kohtaan. (Bakker & Leiter, 2010.)

Opettajaopiskelijat voivat olla eri tavoin sitoutuneita omaan tulevaan ammattiinsa. Watt ja Richardson (2008) ovat tutkineet opettajien sitoutumista työelämään suunnitellun ponnistelun ja sinnikkyuden kautta (engl. planned effort, planned persistence). Tätä taustaa hyödyntäen Watt ja kumppanit (2014) tutkivat myös opettajaopiskelijoiden sitoutumista opetustyöhön. Tutkimuksessaan he jaottelivat yhdysvaltalaiset opettajaopiskelijat kolmeen ryhmään perustuen heidän ammatilliseen sitoutumiseensa sekä urakehityspyrkimyksiinsä. Nämä ryhmät olivat ”erittäin sitoutuneet pysyjät” (engl. highly engaged persisters), ”vähemmän sitoutuneet luovuttajat” (engl. lower engaged desisters), sekä ”luokkaan sitoutuneet urasuuntautajat” (engl. classroom engaged careerists). Erittäin sitoutuneet pysyjät olivat sitoutuneet opettamiseen pitkäaikaisesti ja suunnittelivat jatkavansa alalla koko uransa. Heillä oli korkea motivaatio ammatilliseen kehittymiseen, ponnisteluun ja johtajuuteen. Vähemmän sitoutuneet luovuttajat taas olivat vähemmän ammatillisesti sitoutuneita opettamiseen kuin muut ryhmät. Ryhmälle tyypillistä oli, että opettajan ura nähtiin ainoastaan väliaikaisena ratkaisuna tai ei vaihtoehtona ollenkaan. Luokkaan sitoutuneet urasuuntautajat olivat sitoutuneita opetustyöhön, mutta eivät tavoitelleet johtajuutta alalla. (Watt ym., 2014, 30–31.)

Näiden kolmen ryhmän välillä voitiin nähdä eroavaisuuksia myös opetustyöhön motivoivissa tekijöissä. Luokkaan sitoutuneet urasuuntautajat ja erittäin sitoutuneet pysyjät kokivat opetustyöhön motivoivina tekijöinä muun muassa koetun opetustaidon, työn sisäiset arvot, halun työskennellä lasten ja nuorten kanssa, nuorten tulevaisuuteen vaikuttamisen sekä sosiaalisen tasa-arvon edistämisen. Vähemmän sitoutuneet luopujat kokivat nämä vähemmän merkityksellisiksi. (Watt ym., 2014, 31.) Näitä tuloksia tukee myös norjalaisten opettajien sitoutumista tutkinut tutkimus, jossa todettiin opettajan minäpystyvyyden, eli uskomuksen luokanhallintakyvystä ja oman opetuksen vaikuttavuudesta olevan yhteydessä parempaan sitoutumiseen (Skaalvik & Skaalvik, 2019). Wattin ja kumppaneiden (2014) tutkimus osoitti myös, että tyytyväisyys opettajan uraan oli vahvasti sidoksissa siihen, mihin näistä kolmesta

ryhmästä opiskelija kuuluu. Erittäin sitoutuneilla tyytyväisyys pysyi korkealla opettajankoulutuksen ajan, kun taas vähemmän sitoutuneet luopujat olivat vähiten tyytyväisiä alusta asti (Watt ym., 2014, 31). Motiivit, joilla voi olla tärkeä merkitys opettajana toimimisessa voivat olla siis yhteydessä myös sitoutumisen tasoon. Tämän lisäksi Watt ja Richardson (2007) näkevät, että uraansa aloittavien opettajien käsitykset tulevat vaikuttamaan heidän tulevaisuutensa ammatilliseen sitoutumiseen ja sen myötä myös ammatilliseen kehittymiseen sekä työn laatuun.

Myös käsityksillä nähdään olevan yhteys sitoutumiseen, sillä Wattin ja kumppaneiden (2014) tutkimuksessa eri tavalla sitoutuneissa ryhmissä oli motiivien lisäksi eroavaisuuksia myös käsityksien osalta. Vähemmän sitoutuneet luovuttajat kokivat työn edellyttämän asiantuntijuuden selkeästi alhaisemmaksi kuin muut ryhmät, ja luokkaan sitoutuneet urasuuntautajat näkivät sosiaalisen ohjautuvuuden työhön kaikista alhaisimpana (Watt ym., 2014, 31). Opetustyön käsityksillä ja työhön sitoutumisella on myös vahva yhteys opettajien alanvaihtoaikaisiin. Niissä maissa, joissa opettajat kokevat opettajan ammatin tärkeäksi ja arvostetuksi, myös alanvaihtoaikheet ovat matalimpia. Alanvaihtoaikheet ovat matalampia myös maissa, joissa opettajien palkkoihin investoidaan enemmän. (Qin, 2021, 96-97.) Suomalaisia opettajia tutkineessa tutkimuksesta ilmenee, että 50 prosentilla (n = 1450) opettajista on alanvaihtoaikkeitä (Räsänen ym., 2020).

Alanvaihtoaikaisiin vaikuttaa keskeisesti työhön sitoutumisen puute sekä koulutusjärjestelmään, että työmäärään liittyvät tekijät. (Räsänen ym., 2020.) Lisäksi on huomattu, että alanvaihtoaikheet, työuupumusoireet, sekä heikko suhde työyhteisöön liittyvät merkittävästi toisiinsa, ja saattavatkin usein ilmetä samanaikaisesti. Mikäli opettaja kokee jotakin näistä, lisää se riskiä kokea myös muita. Työhönsä uupuneen voi olla esimerkiksi vaikea sitoutua työyhteisöönsä, sillä resurssit riittävät vain työkuorman kanssa kamppailemiseen. (Räsänen, 2023, 91.)

### **2.3 Opetusalan työhyvinvointi**

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ koetaan mielekkääksi ja sujuvaksi terveellisessä, turvallisessa, sekä työuraa tukevassa ympäristössä. Työhyvinvointi ilmenee sitoutumisena, yhteistyönä sekä laadukkaana ja tuloksellisena työnä. (Puttonen ym., 2016, 6.) OAJ:n kahden vuoden välein toteuttama työolobarometri mittaa opetusalan työntekijöiden työhyvinvointia, työoloja ja turvallisuutta (Melkko & Ilves, 2024; jatkossa: työolobarometri). Työolobarometri on oleellinen tämän tutkimuksen kannalta, sillä näillä

tekijöillä voi olla yhteys myös opettajaopiskelijoiden käsityksiin ja työelämään sitoutumiseen. Tutkimus kattaa kaikki koulutus-, kasvatustutkimus- ja tutkimusalat sekä erikokoiset oppilaitokset ja päiväkodit Suomessa.

Työyhteisön merkitys voidaan nähdä keskeisenä motivaatiotekijänä itsemääräämisteorian (Deci & Ryan, 1985) valossa, jossa yhteenkuuluvuus on yksi keskeisistä perustarpeista. Yhteenkuuluvuuden kokemus työyhteisössä vahvistaa sisäistä motivaatiota ja tukee yksilön energisyyttä, hyvinvointia ja itseohjautuvuutta (Vahalampi, 2017). Opetusalan työolobarometrin mukaan yli puolet (n = 7844) opetusalan ammattilaisista koki, että ryhmätyöskentely ja tiedonkulku toimivat työyhteisössä melko tai erittäin hyvin, mikä korostaa työyhteisön positiivista vaikutusta. Vastaajat myös kokivat työilmapiirinsä pääsääntöisesti kannustavana ja uusia ideoita tukevana, sekä työyhteisön tuen riittävänä. Tähän on työolobarometrin mukaan suuri merkitys esihenkilötyöllä, jolla on tärkeä rooli työilmapiirin ja toimivan työyhteisön luojana. Erinomaiseksi koettu lähiesihenkilötyö vaikuttaa täten suuresti työntekijöiden työhyvinvointiin. Työolobarometrin mukaan kaksi kolmesta vastaajasta koki saavansa esihenkilöltään riittävästi tukea ja apua työtehtäviinsä.

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös mahdollisuudet henkilökohtaiseen kehittymiseen. Opetusalalla 57 prosenttia koki työnsä tarjoavan joko melko tai erittäin paljon kehittymismahdollisuuksia. Tämä on merkittävää työssä jaksamisen kannalta, sillä tutkimusten mukaan työntekijät, joilla on mahdollisuus kehittää itseään, ovat sitoutuneempia työhönsä ja kokevat sen merkityksellisempänä (Hakanen, 2011; Watt ym., 2014). Tämä tukee myös motivaatiota ja vähentää työuupumuksen riskiä (Opetusalan työolobarometri, 2024).

Työn hallintaan ja työmäärään liittyvät kysymykset ovat opetusalalla keskeisiä. Työolobarometri kertoo, että vain noin kolmasosa opettajista kokee voivansa vaikuttaa työmääräänsä riittävästi. Tässä korostuu kuormittumisen lisäksi yhteys itsemääräämisteorian (Deci & Ryan, 1985) ja sen myötä ihmisen perustarpeeseen autonomiasta. Työpaikoilla on tärkeä tukea ilmapiiriä, jossa jokainen voi kokea jonkinlaista valinnanvapautta esimerkiksi oman työnsä järjestämisessä. (Vahalampi, 2017.)

Ammattikorkeakoulun opettajista jopa 73 prosenttia ilmoitti työolobarometrissa, että työtä on liikaa joko melko tai erittäin usein. Peruskoulun opettajilla vastaava luku oli 59 prosenttia. Tämä voidaan nähdä huolestuttavana, sillä tämä on raportoitu yhdeksi pääsyistä opettajien alanvaihtoaikeisiin (Räsänen ym., 2020). Kaksi viidestä opettajasta raportoi kokevansa stressiä, joka näkyy esimerkiksi hermostuneisuuden, jännityksen ja levottomuuden tunteina.

Stressin syyt perustuvat usein työmäärän kasvuun ja resurssien niukkenemiseen, mikä on ollut selvästi havaittavissa opetuslalla viime vuosina. Tämä kehitys heikentää opettajien hyvinvointia ja heijastuu myös heidän kykynsä kohdata ja ohjata oppilaita tehokkaasti. (Melkko & Ilves, 2024.)

Työolobarometrin mukaan opetustyön kuormitustekijöitä ovat resurssien väheneminen, kasvava työmäärä ja voimavarojen puute. Nämä haasteet lisäävät stressiä, joka taas heikentää työkykyä ja on myös yhteydessä opettajien alanvaihtoaikaisiin (Räsänen ym., 2020). Työolobarometrin mukaan työhyvinvointia voidaan kuitenkin tukea vahvistamalla esihenkilöiden roolia ja tarjoamalla opettajille mahdollisuuksia vaikuttaa työolosuhteisiinsa ja työmääräänsä, sekä vahvistamalla yhteisöllisyyttä työpaikalla (Opetusalan työolobarometri, 2024). Tätä ajatusta tukee myös kansainväliset tutkimukset, joiden mukaan on todettu, että organisaatiot, joissa työntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi ja saavat riittävästi tukea, pystyvät paremmin sitouttamaan työntekijöitään ja vähentämään työntekijöiden uupumusta (Bakker & Demerouti, 2017).

### 3 Tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia käsityksiä opettajaopiskelijoilla on opettajan työstä ja ovatko nämä käsitykset yhteydessä opettajaopiskelijoiden näkemykseen sitoutumisesta opetustyöhön. Tämän lisäksi tutkimuksessa kartoitettiin opettajaopiskelijoiden näkemyksiä opetustyöhön sitoutumista edistävästä ja haittaavista tekijöistä.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisia käsityksiä opettajaopiskelijoilla on opetustyöstä?
2. Onko opettajaopiskelijoiden käsityksillä opetustyöstä yhteys näkemykseen opetustyöhön sitoutumisesta?
3. Mitkä asiat edistävät ja haittaavat opettajaopiskelijoiden sitoutumista opetustyöhön?

Tutkimuskysymykset ovat keskeisiä opetustyöhön liittyvien käsityksien ja sitoutumiseen liittyvien tekijöiden ymmärtämisessä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että opiskelijoiden käsitykset ammatista vaikuttavat heidän motivaatioonsa ja odotuksiinsa (Goller ym., 2019). Esimerkiksi opetustyön vaativuuden tai yhteiskunnallisen arvostuksen hahmottaminen voi muokata sitä, millä tavalla opiskelijat suhtautuvat uraansa ja millaisilla motiiveilla he ovat alalle hakeutuneet (Eccles ym., 1983; Watt & Richardson, 2007).

Itsemääräämis- ja odotusarvoteorian (Deci & Ryan, 1985; Eccles ym., 1983) mukaan käsitykset työn haasteista ja palkkioista voivat vaikuttaa myös sitoutumiseen. Aiempi tutkimus on osoittanut, että työssä motivaatiota ja sitoutumista voivat vahvistaa muun muassa opettamisen sisäiset arvot, koettu yhteenkuuluvuus työyhteisössä sekä esihenkilöiden tuki (Bakker & Demerouti, 2017; Vahalampi, 2017). Opettajaksi sitoutumista voivat heikentää taas liiallinen työmäärä ja kuormitus, jotka ovat opetusalan yleisimpiä alanvaihdon syitä (Räsänen ym., 2020). Näin ollen ymmärtämällä käsitysten ja sitoutumisen välistä yhteyttä voidaan paremmin tunnistaa sitoutumista tukevia ja heikentäviä tekijöitä. Lisäksi on tärkeä selvittää mitkä tekijät vaikuttavat sitoutumiseen edistävasti ja heikentävästi opiskelijoiden näkökulmasta. Tämä antaa näkökulmaa siihen, millaisia käsityksiä opiskelijoilla on työelämästä.

## 4 Menetelmät

Tämä tutkimus toteutettiin monimenetelmätutkimuksena eli tutkimus sisälsi sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä. Tässä luvussa havainnollistetaan tutkimuksen osallistujat, tutkimuksen toteutus, aineiston käsittely sekä käsitellään tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta.

### 4.1 Osallistujat

Tutkimuksessa tutkittiin opettajaopiskelijoilta, jotka suorittivat joko ammatillisen opettajankoulutuksen opintoja (60 opintopistettä), pedagogisia aineopintoja (60 opintopistettä) tai luokanopettajakoulutuksen opintoja. Tutkimukseen osallistui yhteensä 337 opettajaopiskelijaa, joista 177 suorittivat ammatillista koulutusta, 90 pedagogisia aineopintoja ja 70 luokanopettajankoulutusta. Ammatillista opettajankoulusta käyvät opettajaopiskelijat olivat Hämeen ammattikorkeakoulusta ja pedagogisia aineopintoja tai luokanopettajakoulutusta käyvät olivat Turun ja Jyväskylän yliopistoista.

### 4.2 Tutkimuksen toteutus

Tämä tutkimus toteutettiin osana SILMU-hanketta, jossa tutkittiin opettajaopiskelijoiden motiiveja tulla opettajaksi ja sitoutua opetustyöhön. Tutkimuksen aineisto kerättiin yhteistyössä SILMU-hankkeen kanssa. Tämän tutkimuksen tutkijat keräsivät aineistoa Turun yliopistosta. HAMK ja Jyväskylän yliopisto koordinoivat aineiston hankintaa omissa korkeakouluissaan. SILMU-hankkeessa aineistoa kerättiin keväällä ja syksyllä 2024. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin aikataulullisista syistä ainoastaan keväällä 2024 kaikista kolmesta eri korkeakoulusta kerättyä aineistoa.

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella (liite 1). Turun luokanopettajaopiskelijoilta aineisto kerättiin lähettämällä sähköinen kyselylinkki opettajaopiskelijoiden sähköpostiin. Lisäksi oltiin yhteydessä Turun yliopiston aineenopettajan pedagogisten ja aikuispedagogiikan opintojen opiskelijoiden ainejärjestö TurAukseen, joka välitti kyselylomakkeen linkin eteenpäin Turun aineenopettajaopiskelijoille. Saatekirjeessä kerrottiin lyhyesti SILMU-hankkeesta sekä aineiston hyödyntämisestä tässä tutkimuksessa. Lisäksi kerrottiin tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista ja tietosuojaselosteesta (liite 2), joka löytyi kyselylomakkeen

ensimmäiseltä sivulta. Kyselylomakkeeseen vastattiin anonymisti eikä osallistujilta kysyttyä sensitiivistä tietoa.

Kyselylomakkeessa hyödynnettiin suomennettua FIT-Choice-mittaria (Goller ym., 2019). FIT-Choice mittari perustuu FIT-Choice-malliin, joka tarkastelee opettajan ammatin valintaan vaikuttavia tekijöitä (Watt & Richardson, 2007). FIT-Choice-mittarin avulla selvitettiin opettajaopiskelijoiden motivaatiota opettamiseen sekä käsityksiä opettamisesta. Väittämiin vastattiin seitsemän portaisen Likert-asteikon mukaan ja vastausvaihtoehdot olivat 1 = ei lainkaan tärkeä, 2 = ei kovin tärkeä, 3 = vähän tärkeä, 4 = siltä välin, 5 = melko tärkeä, 6 = tärkeä, 7 = erittäin tärkeä. Motivaatio opettamiseen -osio sisältää 34 väittämää, joista muodostuu 11 alaluokkaa. Väittämiä hyödynnettiin pääasiassa sellaisenaan. ”Lapset/nuoret” maininnan sisältämiin väittämiin lisättiin termi ”aikuiset”, sillä tutkittavat saattavat opettaa myös aikuisia. Käsitykset opettamisesta -osio sisältää 15 väittämää, joista muodostuu viisi alaluokkaa. Lisäksi kysely sisältää neljä väittämää, joilla kartoitetaan tutkittavien sitoutumista opetustyöhön. Sitoutumista opetustyöhön mitattiin puolestaan neljällä väittämällä, jotka ovat osa opettajan työhön sitoutumisen mittaria (Watt & Richardson, 2008).

Strukturoitujen kysymysten lisäksi kyselylomakkeessa hyödynnettiin myös avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin tutkittavien polkua opettajankoulutukseen, miksi opetustyö kiinnostaa tutkittavia sekä asioita, jotka joko edistävät tai haittaavat tutkittavien sitoutumista opetustyöhön. Avoimet kysymykset kehitettiin yhdessä SILMU-hankkeen työryhmän kanssa siten, että ne tukevat määrällistä aineistoa sekä tuovat lisäarvoa tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Kyselyn taustamuuttujia olivat opettajankoulutusohjelma, ikä, sukupuoli, oma ja vanhempien taustakoulutus, opettajakokemus, tai muussa opetus- tai ohjaustyössä toimiminen sekä koulutusaste, johon vastaaja on tulevaisuudessa suuntautumassa. Ammatillisilta opettajaopiskelijoilta kysyttiin lisäksi koulutusala, pedagogisia aineopintoja suorittavilta opetettavaa ainetta ja luokanopettajaopiskelijoilta vuotta, jolloin on aloittanut opinnot. Taustamuuttujia hyödynnettiin SILMU-hankkeessa, mutta ei tässä tutkimuksessa rajallisten resurssien vuoksi.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin niitä kyselylomakkeen osa-alueita, jotka olivat tutkimuksen tutkimuskysymyksien kannalta olennaisia. Strukturoiduista kysymyksistä tutkimuksessa käytettiin käsitykset opettamisesta -osion kaikkia 15 väittämää sekä neljää väittämää, jotka mittaavat osallistujien sitoutumista opetustyöhön. Avoimista kysymyksistä

hyödynnettiin kysymyksiä 21 ja 22, joilla kartoitettiin, mitkä asiat edistävät ja haittaavat opettajaopiskelijoiden sitoutumista opetustyöhön tulevaisuuden uralla opettajana.

### 4.3 Aineiston analyysi

Tässä aluvuossa kerrotaan yksityiskohtaisesti aineiston käsittelyyn liittyvistä menetelmistä. Aineiston käsittely on jaettu erikseen määrällisen aineiston käsittelyyn sekä laadullisen aineiston käsittelyyn. Molempien aineistotyyppien kohdalla pyrittiin siihen, että analyysimenetelmät ovat tutkimuskysymysten kannalta olennaisia.

#### 4.3.1 Määrällisen aineiston analyysi

Kyselylomakkeella kerätyn tutkimusaineiston analysointi toteutettiin IBM SPSS-ohjelmistolla. Analysointi aloitettiin luomalla summamuuttujat. Tämä oli mahdollista, sillä käsityksiä opettamisesta ja sitoutumista opetustyöhön tutkittiin seitsemän portaisella Likert-asteikolla. Näitä järjestysasteikollisia muuttujia voidaan käytännössä tulkita välimatka-asteikollisiksi muuttujiksi, joissa vastausvaihtoehtojen etäisyydet oletetaan samannomaisiksi. Tämä mahdollisti sen, että käsityksistä opettamisesta ja sitoutumisesta opetustyöhön voitiin muodostaa summamuuttujat. (ks. Tähtinen ym., 2020, 32.)

Käsityksissä opetuksessa -osiossa on viisi alaluokkaa, joista oli tarkoitus tehdä summamuuttujat. FIT-Choice-mittaria ei ole aiemmin validoitu suomalaisessa ammatillisessa opettajankoulutuksessa, joten summamuuttujien toimivuutta testattiin faktorianalyysin avulla (Goller ym., 2019). Faktorianalyysissa ekstraktio menetelmänä käytettiin maximum likelihoodia ja rotaatio menetelmänä Varimaxia.

Faktorianalyysi muodosti viisi faktoria, joiden ominaisarvo oli vähintään yksi (taulukko 1). Faktorissa yksi on yksi iteraatio, muissa faktoreissa iteraatioita ei ole. Kommunaliteetti oli faktorin 5 molemmissa väittämissä (EC1 ja EC2) alle 0,3, jolloin nämä voitaisiin jättää analyysistä pois. Faktorit muodostuivat kuitenkin FIT-Choice-mittarin alkuperäisten viiden käsitykset opettamisesta -osion alaluokkien mukaan, joka tukee viiden summamuuttujan muodostamista.

Taulukko 1. Faktorianalyysin päätulokset

Väittämät	Lataukset					Kommunaliteetit
	Faktori 1:	Faktori 2:	Faktori 3:	Faktori 4:	Faktori 5:	
HD1	*	*	0,75	*	*	0,48

Väittämät	Lataukset					Kommunaliteetit
	Faktori 1:	Faktori 2:	Faktori 3:	Faktori 4:	Faktori 5:	
HD2	*	*	0,64	*	*	0,38
HD3	*	*	0,75	*	*	0,46
EC1	*	*	*	*	0,65	0,18
EC2	*	*	*	*	0,44	0,17
SS1	0,60	*	*	*	*	0,42
SS2	0,61	*	*	*	*	0,38
SS3	0,75	*	*	*	*	0,54
SS4	0,81	*	*	*	*	0,65
SS5	0,86	*	*	*	*	0,64
SA1	*	*	*	0,93	*	0,72
SA2	0,37	*	*	0,74	*	0,72
SD1	*	0,58	*	*	*	0,36
SD2	*	0,85	*	*	*	0,49
SD3	*	0,71	*	*	*	0,45
Ominaisarvot	4,19	2,68	1,59	1,23	1,00	Yht. 10,69
Selitysosuudet (%)	27,93	17,88	10,59	8,18	6,64	Yht. 71,23

Faktorianalyysin perusteella käsitykset opettamisesta -osiosta muodostettiin viisi summamuuttujaa, jotka noudattivat FIT-Choice-mittarin jaottelua. Summamuuttujat olivat työn korkeat vaatimukset, työn edellyttämä asiantuntijuus, työn sosiaalinen status, palkkaus ja sosiaalinen ohjautuvuus työhön. Lisäksi sitoutumisesta opetustyöhön -osiosta muodostettiin yksi summamuuttuja neljän väittämän pohjalta. Jokaiseen summamuuttujaan kuului 2–5 väittämää. Summamuuttujien luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfakertoimen avulla (taulukko 2). Absoluuttista oikeaa kriteeriarvoa ei voida Cronbachin alfakertoimelle asettaa, mutta yleensä katsotaan, että kertoimen tulisi olla vähintään yli 0,70 (Nummenmaa, 2021, 535). Kaikkien muiden summamuuttujien alfakertoimen oli yli 0,70 paitsi työn edellyttämä asiantuntijuus -summamuuttujan, jonka alfakertoimen jäi todella matalaksi. ( $\alpha = 0,47$ ). Koska kyseisessä summamuuttujassa on vain kaksi väittämää, ei summamuuttujasta pystytä poistamaan väittämiä reliabiliteetin lisäämiseksi. Työn edellyttämä asiantuntijuus -summamuuttujaa ei voida alfakertoimen perusteella pitää luotettavana. Summamuuttuja pidettiin kuitenkin mukana analyysissä, sillä faktorianalyysi tuki FIT-Choice-mittarin käsitykset opettamisesta -osion rakennetta.

Taulukko 2. Summamuuttujien tunnuslukuja

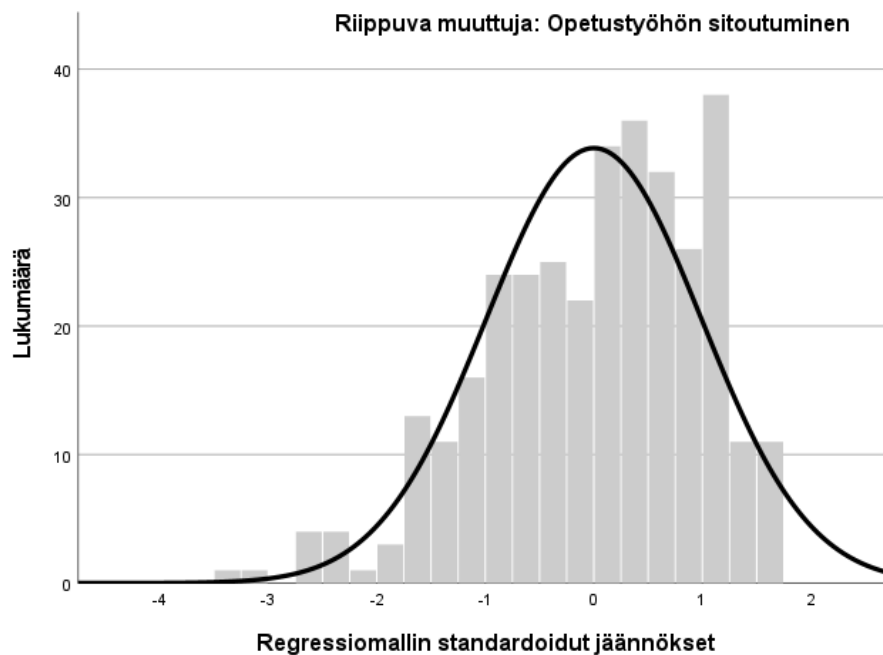
	Väittämien lukumäärä	Cronbachin alfa	Vinous	Huipukkuus
Työn korkeat vaatimukset	3	0,79	-0,58	0,21
Työn edellyttämä asiantuntijuus	2	0,47	-0,32	-0,19
Työn sosiaalinen status	5	0,86	-0,10	-0,10
Palkkaus	2	0,91	-0,06	-0,01
Sosiaalinen ohjautuvuus työhön	3	0,77	0,53	-0,11
Sitoutuminen opetustyöhön	4	0,91	-0,68	-0,03

Opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä tutkittiin aluksi kuvailevan analyysin avulla tarkastelemalla summamuuttujien keskiarvoja ja -hajontoja. Tämän jälkeen tutkittiin toistettujen mittausten ANOVA-testillä, onko summamuuttujien keskiarvojen välillä tilastollisesti merkitsevää eroa, sekä minkä summamuuttujaparien välillä merkitsevä ero löytyy. Summamuuttujien keskiarvojen eroavaisuuksien efektikoko mitattiin tämän jälkeen Cohenin  $d$ :llä. Opetustyön käsityksien yhteyttä opetustyöhön sitoutumiseen analysointi aloitettiin Pearsonin korrelaatiolla. Tämän jälkeen tehtiin regressioanalyysi opetustyön käsityksien summamuuttujien vaikutuksesta opetustyöhön sitoutumiseen.

Tutkimuksessa käytettiin parametrisiä menetelmiä, joihin liittyy oletuksia jakaumien normaaliudesta. Tämän vuoksi aineistojen normaalijakaumia tarkasteltiin Kolmogorov-Smirnovin normaalijakaumatestin sekä vinous- ja huipukkuuslukujen avulla. Kolmogorov-Smirnov testistä saatujen tulosten mukaan kaikkien summamuuttujien jakaumat poikkesivat merkitsevästi normaalijakaumasta ( $p < 0,01$ ). On tärkeää tiedostaa, että Kolmogorov-Smirnov testi on suurilla otoksilla usein liian herkkä, jolloin se huomaa pienetkin muutokset normaalijakaumassa (Nummenmaa, 2021, 276). Koska tässä tutkimuksessa otos on suuri ( $n = 337$ ), tarkasteltiin vielä summamuuttujien jakaumien vinoutta ja huipukkuutta (taulukko 2). Kaikkien summamuuttujien vinous- ja huipukkuuskertoimet olivat välillä  $[-1, 1]$ , joten summamuuttujat noudattivat näiden mukaan normaalijakaumaa (Nummenmaa, 2021, 276).

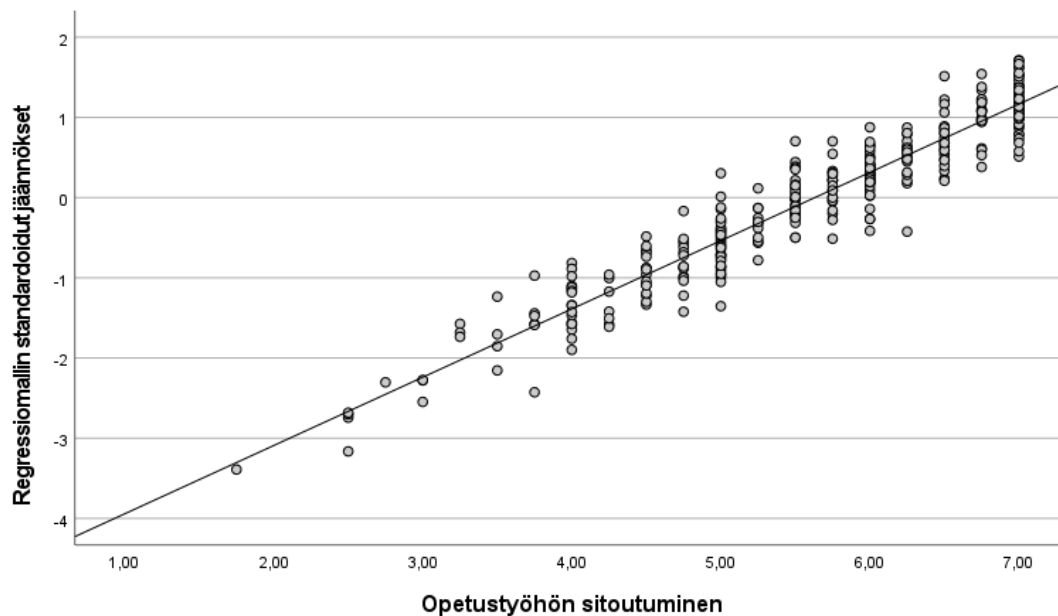
Regressioanalyysin luotettavuuden varmistamiseksi tarkasteltiin analyysin käyttöön liittyviä oletuksia. Selittäjien keskinäisen riippumattomuuden eli multikollinearisuuden tarkastelun tueksi käytettiin VIF-kerrointa. Yleisesti käytetyn säännön mukaan ongelmia esiintyy, jos VIF-kerroin on yli 5 tai 10 (James ym., 2017, 101). Johnston ym. (2018, 1958) on kuitenkin esittänyt, että jo yli 2,5 VIF-kerroin osoittaa huomattavaa kollinearisuutta. Koska VIF-kertoimet vaihtelivat välillä 1,11–1,40 voidaan todeta, että multikollinearisuuden kanssa ei ole ongelmaa.

Jäännösten normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin aluksi Kolmogorov-Smirnovin testin avulla. Testin perusteella aineisto ei noudattanut normaalijakaumaa ( $p < 0,001$ ). Jäännösten normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin vielä histogrammin avulla (kuvio 1). Silmämääräisesti jakauma näyttää noudattavan normaalijakaumaa melko hyvin. Myös jäännösten vinous (-0,62) ja huipukkuus (0,03) ovat välillä [-1, 1], joten todettiin, että standardoitujen jäännösten jakauma on tarpeeksi normaalijakautunut.



*Kuvio 1. Regressiomallin standardoitujen jäännösten jakauma suhteessa normaalijakaumaan.*

Jäännösten vakiovarianssisuutta tarkasteltiin hajontakuvion avulla (kuvio 2). Regressiosuoran alussa jäännökset eivät asetu täysin tasaisesti. Kokonaisuudessaan silmämääräisesti tarkasteltuna jäännökset asettuvat kuitenkin melko tasaisesti regressiosuoran molemmille puolelle.



Kuvio 2. Hajontakuvio standardoiduista jäännöksistä

#### 4.3.2 Laadullisen aineiston analyysi

Laadullinen aineisto analysoitiin teoriasidonnaisesti eli sisältäen sekä teoria-, että aineistolähtöisen tutkimuksen ominaisuuksia. Aineiston analyysi ei siis suoranaisesti perustu teoriaan, mutta sisältää kuitenkin siihen liittyviä kytköksiä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Vastaukset sitoutumista edistävästä ja haittaavasta tekijöistä jaettiin omiin Word-tiedostoihin, joissa toteutettiin sisällönanalyysiä taulukon muodossa. Aineiston käsittely aloitettiin Tuomen ja Sarajärven (2018, 91) sisällönanalyysin ensimmäisen vaiheen mukaisesti eli vastauksien pelkistämällä (reduointi). Tässä vaiheessa vastauksista tunnistettiin tutkimuksen kannalta olennaisia lauseita, jotka pelkistettiin yksittäisiksi ilmaisuiksi. Oleellista oli vastauksien sisältö, eikä kirjoitusasu. Vastaukset tai vastauksen osat, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymykseen tai joiden tulkitseminen oli vaikeaa, jätettiin tässä vaiheessa pois ja niitä ei pelkistetty. Tällaisia olivat vastaukset, joista ei ilmennyt suoraan edistävää tai haittaavaa tekijää tai vastaukset, joiden tieto oli puutteellista. Esimerkiksi, jos opetustyöhön sitouttavaksi tekijäksi oli mainittu pelkästään ”innostus”, oli vaikea tulkita mikä innostumista opetustyössä tuottaa, joten vastaus jätettiin pois tutkimuksesta. Vastauksien ollessa monipuolisia ja laajoja, yhdestä vastauksesta voitiin saada myös useampi pelkistetty vastaus.

Pelkistämisen yhteydessä samaa asiaa kuvaavia ilmaisuja alettiin ryhmittelemään alaluokkiin. Eri luokkiin kuuluvia vastauksia alleviivattiin eri väreillä luokittelun selkeyttämiseksi. Tässä vaiheessa sisällönanalyysia toteutettiin teorialähtöisesti, sillä alaluokat määritettiin aikaisemman teoreettisen tiedon perusteella. Alaluokkien muodostamiseen hyödynnettiin FIT-Choice-mittarin ”motivaatio opettamiseen”, sekä ”käsitukset opetustyöstä” -faktoreita. Samat termit sovellettiin sekä edistäviin, että haittaaviin tekijöihin. Jaottelussa alaluokkiin hyödynnettiin FIT-Choice-mittarin faktoreihin liittyviä väittämiä. Väittämät ovat kuvattuna taulukossa 3. ja 4. Edistäviin tekijöihin ne soveltuivat sellaisenaan ja haittaaviin tekijöihin taas käänteisesti. Esimerkiksi ”minulla on hyvät opetustaidot” kääntyi haittaavissa tekijöissä: ”minulla ei ole hyvät opetustaidot”.

FIT-Choice-mittarissa on yhteensä 11 motivaatiofaktoria, joista seitsemän päätyi tähän tutkimukseen alaluokiksi. Loput neljä motivaatiofaktoria jäi hyödyntämättä, sillä vastauksia liittyen näihin faktoreihin tuli vain yksittäisiä tai ei lainkaan. Valitut motivaatiofaktorit sekä niitä kuvaavat väittämät ovat kuvattu taulukossa 3. Taulukossa on myös esimerkit aineistosta nousseista alkuperäisilmaisuista edistävien sekä haittaavien tekijöiden osalta.

Taulukko 3. Motivaatiofaktorit

Alkuperäinen ilmaisu		Väittämät	Alaluokka
Edistävät	Henkilökohtaiset ominaisuudet, jotka soveltuvat opetustyöhön.	Minulla on hyvän opettajan ominaisuudet. Minulla on hyvät opetustaidot.	Kyvyt opettamiseen (engl. perceived teaching abilities)
Haittaavat	Stressaan helposti ja ahdistun välillä omista puutteistani. Olenko tarpeeksi pätevä opettamaan jne	Opettajan ura sopii kykyihini.	
Edistävät	Olen aina halunnut opettajaksi ja minulla on todella suuri motivaatio opetustyöhön.	Olen kiinnostunut opettamisesta. Olen aina halunnut opettajaksi.	Työn sisäiset arvot (engl. intrinsic value)
Haittaavat	Muiden tehtävien kiinnostaminen enemmän	Pidän opettamisesta.	
Edistävät	Vakituinen työpaikka olisi kiva. Määräaikaisuudet vuodesta toiseen kuluttavat ja tuovat epävarmuutta ja estävät työn kehittämistä.	Opetustyö tarjoaa vakaan urapolun. Opetustyö tarjoaa luotettavat ansiotulot. Opetusalalla työpaikka on varma.	Työn varmuus (engl. job security)
Haittaavat	Pätkätyö, määräaikaiset työsuhteet, työn epäsäännöllisyys.		

Alkuperäinen ilmaisu		Väittämät	Alaluokka
Edistävät	Hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino, joustavuus töissä sitouttaa.	Osa-aikainen opetustyö voisi suoda enemmän aikaa perheelle. Opetustunnit sopivat yhteen perheellisen veloitteiden kanssa. Koulun lomat sopivat yhteen perhesitoumusten kanssa. Opettajana minulla tulee olemaan pitkätköt lomat. Opettajana minulla tulee olemaan lyhyet työpäivät.	Aikaa perheelle (tai muulle elämälle) (engl. time for family)
Haittaavat	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen		
Edistävät	Työ tuntuu merkitykselliseltä ja tärkeältä.	Opetustyössä voin palvella yhteiskuntaa. Opettajien yhteiskunnallinen panos on merkittävä. Opetustyössä voin maksaa takaisin yhteiskunnalle	Työn yhteiskunnallinen merkitys (engl. make social contribution)
Haittaavat	-		
Edistävät	Mahdollisuus vaikuttaa ja tukea nuorten kasvua.	Opetustyössä voin muokata lasten/nuorten arvoja. Opetustyössä voin vaikuttaa seuraavaan sukupolveen.	Lasten, nuorten tai aikuisten tulevaisuuteen vaikuttaminen (engl. shape future of children/adolescents)
Haittaavat	-		
Edistävät	Oppijayhteisöt innostavat työhön	Haluan auttaa lapsia ja nuoria oppimaan. Haluan työn, jossa toimitaan lasten/nuorten parissa. Haluan työskennellä ympäristössä, jossa lapset/nuoret ovat keskiössä. Pidän työskentelystä lasten/nuorten parissa.	Lasten, nuorten tai aikuisten kanssa työskentely (engl. work with children/adolescents)
Haittaavat	-		

FIT-Choice-mittarissa on lisäksi yhteensä viisi käsityksiin liittyvää faktoria, joista neljä valikoitui soveltuvuutensa perusteella tähän tutkimukseen. Viides faktori jäi pois tutkimuksesta, sillä faktoriin liittyviä vastauksia ei tullut lainkaan. Valikoituneet neljä faktoria, näitä kuvaavat väittämät, sekä alkuperäisilmaisut edistävien ja haittaavien tekijöiden osalta on kuvattu taulukossa 4.

Taulukko 4. Käsitykset opetustyöstä -faktorit

Alkuperäinen ilmaisu		Väittämät	Alaluokka
Edistävät	Kohtuullinen työ määrä	Onko opettajilla mielestäsi raskas työtaakka?	Työn korkeat vaatimukset (engl. high demand)
Haittaavat	Kiire, paineet, työtaakka.	Onko opetustyö mielestäsi emotionaalisesti vaativaa?	

Alkuperäinen ilmaisu		Väittämät	Alaluokka
		Onko opettaminen mielestäsi kovaa työtä?	
Edistävät	Akateeminen koulutustausta	Vaatiiko opetustyö mielestäsi paljon asiantuntijätietoa?	Työn edellyttämä asiantuntijuus (engl. expert career)
Haittaavat	Kasvavat vaatimukset siihen, mitä pitää opettaa omassa aineessa	Tarvitsevatko opettajat mielestäsi paljon teknistä tietoa?	
Edistävät	Luotto vanhemmilta ja yhteiskunnalta ammattitaitoa kohtaan.	Nähdäänkö opettajat mielestäsi ammattilaisina?	Työn sosiaalinen status (engl. social status)
Haittaavat	Vaikka työ on arvokasta, ei se mielestäni ole yleisesti yhteiskunnassa niin arvostettua. Usein opettajat otetaan itsestäänselvyutenä eikä ymmärretä, kuinka paljon se heiltä vaatii tai mitä kaikkea he tekevät.	Nähdäänkö opetustyö mielestäsi korkean statuksen ammattina? Onko opettaminen mielestäsi urana arvostettu? Tuntevatko opettajat mielestäsi olevansa yhteiskunnan arvostamia? Tuntevatko opettajat mielestäsi ammattinsa sosiaalisen statuksen korkeaksi?	
Edistävät	Riittävä palkkaus ja toimeentulo	Onko opetustyö mielestäsi hyvin palkattua?	Palkka (engl. salary)
Haittaavat	Palkka. Sen vuoksi olen harkinnut, että yrittäisin viedä uraa muualle kuin opetustyöhön	Saavatko opettajat mielestäsi hyvää palkkaa?	

Teorialähtöisen analyysin lisäksi hyödynnettiin myös aineistolähtöistä analyysiä. Tämä perustui siihen, että aineisto oli rikas ja kaikki tutkimuskysymykseen vastaavista vastauksista ei ollut ryhmiteltävissä Wattin ja Richardsonin (2007) määrittelemiin luokkiin.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan kuvata kolmivaiheisena prosessina, joista tässä vaiheessa oli suoritettu jo ensimmäinen eli aineiston pelkistäminen (redusointi). Seuraava vaihe oli aineiston klusterointi, jossa pyrittiin ryhmittelemään loput aineistosta sopiviin alaluokkiin. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin erillisiksi alaluokiksi. Viimeisenä vaiheena oli aineiston abstrahointi, jolloin alaluokille muodostettiin niitä kuvaavat teoreettiset käsitteet. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 91.)

Koko aineistosta muodostui yhteensä 25 alaluokkaa. Teorialähtöisestä analyysissä seitsemän oli ”motivaatio opettamiseen”-faktoreita (taulukko 3) ja neljä ”käsitykset opetustyöstä” -faktoreita (taulukko 4) Loput 14 alaluokkaa muodostuivat aineistolähtöisen analyysin kautta ja ovat oman harkinnan tulosta. Nämä 14 alaluokkaa, sekä niitä kuvaavat alkuperäisilmaisut ja pelkistetyt ilmaisut edistävien ja haittaavien tekijöiden osalta on kuvattu taulukossa 5. Sekä

edistävien, että haittaavien tekijöiden kohdalla alaluokkien käsitteet ovat samat. Näiden luokkien lisäksi aineistosta muodostettiin jäännösluokka (liite 3), johon sisältyi vastauksia, jotka eivät sopineet mihinkään esitellyistä luokista, mutta maininnat nähtiin kuitenkin tärkeänä tämän tutkimuksen kannalta. Jäännösluokkaan jääneistä ilmaisuista puhutaan lisää luvussa 5.

Taulukko 5. Aineistolähtöinen analyysi

Aluperäinen ilmaisu		Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
Edistävät	Työ, joka löytyy sopivan päivittäisen työmatkan päästä.	Sopiva työmatka	Työn sijainti
Haittaavat	Jos työpaikan sijainti ei ole mieluinen, työpaikkaa ei ole tarjolla missä haluaisin	Työpaikan huono sijainti	
Edistävät	Toivon tulevaisuudessa työskenteleväni hyvässä työympäristössä, mikä myös edistäisi sitoutumista opetustyöhön!	Hyvä työympäristö	Työympäristö
Haittaavat	Huono työympäristö	Huono työympäristö	
Edistävät	Yksikään päivä ei ole samanlainen toisen kanssa.	Vaihtelevat työpäivät	Työn monipuolisuus
Haittaavat	Jos koen työni yksipuoliseksi	Työn yksipuolisuus	
Edistävät	mahdollisuudet erilaisiin opetustehtäviin (esim. nuoriso/ aikuisopetus, verkko/lähiopetuksen toteuttaminen, kehittämistyö)	Mahdollisuudet erilaisiin tehtäviin	Urvaihtoehdot
Haittaavat	Kunnallinen työ, jossa mahdollisuudet edetä urallisesti rajalliset.	Rajalliset mahdollisuudet edetä työssä	
Edistävät	Mahdollisuus työn tekemisen ja määrän joustavuuteen.	Mahdollisuus työn joustavuuteen	Työn autonomia
Haittaavat	Vaikuttamismahdollisuudet ja liian selkeät linjat ja suppeat rajat.	Huonot vaikuttamismahdollisuudet	
Edistävät	Riittävät resurssit (esim. tarpeeksi aikuisia, sopivan kokoiset ryhmät, tarkoituksenmukaiset työskentelytilat ja -välineet)	Riittävät resurssit	Resurssit
Haittaavat	Koulujen resurssit jatkavat heikkenemistään, joka kuormittaa opettajia ja laskee koulutuksen laatua liikaa.	Koulujen heikot resurssit	
Edistävät	Uuden oppimisen ja oman ammattitaidon kehittämisen	Uuden oppimisen ja ammattitaidon kehittämisen mahdollisuus	Itsensä kehittäminen

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	
	mahdollisuudet koko uran ajan.		
Haittaavat	Jatkuva tarve kehittää itseään kaikessa	Jatkuva tarve kehittää itseään kaikessa	
Edistävät	Halu olla mukana oman alan kehityksessä tulevaisuudessa	Alan kehittäminen	
Haittaavat	-		
Edistävät	Oma jaksaminen työssä	Oma jaksaminen	Terveys
Haittaavat	Jos terveys pettää, joko fyysinen terveys tai mielenterveys, niin sitten työskentely voi vaikeutua.	Fyysisen terveyden tai mielenterveyden pettäminen	
Edistävät	Mukava työyhteisö ja työkaverit. Avun saaminen ja yhdessä hankalien tilanteiden pohtiminen.	Mukava työyhteisö ja avun saaminen	Työyhteisö
Haittaavat	Huono työyhteisö ja huono ilmapiiri. Kollegoiden työpaikkakiusaaminen ja työn alentaminen. Huono johtaminen.	Huono työyhteisö, ilmapiiri ja johtaminen	
Edistävät	Toimiva yhteistyö oppilaiden sekä heidän perheidensä kanssa	Toimiva yhteistyö perheiden kanssa	Huoltajat
Haittaavat	Opettajan työssä epäilyttävät yhteistyö hankalien vanhempien kanssa ja vaativat sosiaaliset tilanteet	Yhteistyö hankalien vanhempien kanssa	
Edistävät	Mikäli opiskelijat ovat kiinnostuneita oppimaan, niin silloin olen sitoutunut.	Oppimaan kiinnostuneet opiskelijat	Oppilasaines
Haittaavat	Lisääntyvät käyttäytymisen häiriöt ja luokkien sisäiset valtavat tasoerot.	Lisääntyvät käyttäytymisen häiriöt	
Edistävät	Aito halu työskennellä ihmisten parissa	Halu työskennellä ihmisten parissa	Työn vuorovaikutuksellisuus
Haittaavat	-		
Edistävät	Positiiviset ja negatiiviset kokemukset opettajuudesta!	Halu työskennellä ihmisten parissa	Opetuskokemukset
Haittaavat	Huonot kokemukset, muiden kertomat kokemukset.	Huonot kokemukset	

Myös yläluokkien muodostamisessa hyödynnettiin sekä omaa harkintaa, että FIT-Choice-mittaria. Yläluokkia muodostui yhteensä seitsemän, joista neljä oli FIT-Choice-mittarista ja loput kolme oman harkinnan tulosta. FIT-Choice-mittarista sovelletut yläluokat olivat: työn henkilökohtaiset arvot (engl. personal utility values), työn sosiaaliset arvot (engl. social utility

values), työn vaativuus (engl. task demand), sekä työn ulkoiset tekijät (engl. task return). Oman harkinnan tulosta olleet yläluokat olivat: ulkoiset arvot, sisäiset arvot, työtehtävään liittyvät arvot sekä työn sosiaalinen konteksti. Yläluokkiin jaotellut alaluokat ja näitä kuvaavat esimerkit alkuperäisilmaisista on kuvattuna taulukoissa 6.

Taulukko 6. Käsitteet opettamisesta alaluokat ja yläluokat

Alaluokka	Yläluokka
Työn varmuus Aikaa perheelle tai muulle elämälle Terveys	Työn henkilökohtaiset arvot (engl. personal utility values)
Työn yhteiskunnallinen merkitys Lasten, nuorten tai aikuisten kanssa työskentely Lasten, nuorten tai aikuisten tulevaisuuteen vaikuttaminen	Työn sosiaaliset arvot (engl. social utility values)
Työn korkeat vaatimukset Työn edellyttämä asiantuntijuus	Työn vaativuus (engl. task demand)
Palkka Työn sosiaalinen status	Työn ulkoiset tekijät (engl. task return)
Kyvyt opettamiseen Työn sisäiset arvot Itsensä kehittäminen Alan kehittäminen Opetuskokemukset	Sisäiset arvot
Työn sijainti Työympäristö Työn monipuolisuus Uravaihtoehdot Työn autonomia Resurssit	Työtehtävään liittyvät arvot
Työyhteisö Huoltajat Oppilasaines Työn vuorovaikutuksellisuus	Työn sosiaalinen konteksti

Laadullisen analyysin tukena käytettiin lisäksi määrällisyyteen lukeutuvaa kvantifioimista eli sisällön erittelyä. Kvantifiointia tehdessä laskettiin, kuinka monta kertaa eri ala- ja yläluokkiin lukeutuvat vastaukset esiintyvät aineistossa. Kvantifioinnin nähtiin tuovan laajasta aineistosta merkittävää lisätietoa, sillä tämä mahdollisti eri ala- ja yläluokkiin lukeutuvien vastauksien esiintymismäärän laskemisen ja täten myös vertailun. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 99–100.)

#### 4.4 Tutkimusmenetelmän eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen kiinnitettiin huomiota koko tutkimuksen ajan. Tässä tutkimuksessa noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaisesti (2023). Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteita ovat rehellisyys, luotettavuus, arvostus ja vastuunkanto (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, jatkossa TENK, 2023). Näiden peruseriaatteiden toteutumisesta huolehdittiin koko tutkimuksen ajan. Tutkimukseen osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja sen sai keskeyttää missä vaiheessa tahansa. Osallistujilla oli mahdollisuus tutustua tietosuojaselosteeseen (liite 2) ennen vastaamista. Kyselylomakkeen avoimiin kysymyksiin sai vastata halutessaan, mutta vastaamista ei vaadittu tutkimukseen osallistumiseksi. Tutkimuskyselyyn vastatattiin anonyymisti, joten tutkimukseen osallistuneita ei voitu tunnistaa kyselyn perusteella. Tutkimusaineistoa käytettiin ainoastaan tutkimustarkoituksiin. Sekä määrällinen että laadullinen aineisto koostui kyselylomakkeella kerätystä aineistosta. Kyselylomakkeessa olleet väittämät ja kysymykset oli muotoiltu mahdollisimman ymmärrettävään muotoon. Aineistoa käsiteltiin luottamuksellisesti ja se on tallennettu salasanan suojaamana verkkoasemalle, johon ainoastaan tutkijoilla on pääsy. Saatu tutkimusaineisto hävitetään asianmukaisesti viiden vuoden päästä. (TENK, 2023.)

Tutkimusmenetelmien luotettavuutta voidaan tarkastella reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta (Hirsjärvi ym., 2009, 231). Mittarin reliabiliteettia mitattiin summamuuttujien Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Viiden summamuuttujan alfa-kertoimen oli tarpeeksi korkea ( $\alpha \geq 0,70$ ). Työn edellyttämä asiantuntijuus -summamuuttujan alfa-kertoimen jäi kuitenkin selkeästi liian matalaksi ( $\alpha = 0,47$ ). Tämän vuoksi tätä summamuuttujaa ei voida pitää täysin luotettavana. Tutkimuksessa toteutettu faktorianalyysi kuitenkin tuki FIT-Choice-mittarin mukaista käsitykset opettamisesta -osion rakennetta, jonka vuoksi summamuuttuja päätettiin pitää mukana tutkimuksessa.

Validiteetti ilmaisee puolestaan sen, mitaako tutkimuksessa käytetyt mittarit juuri sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym., 2009, 231.) Tässä tutkimuksessa validiteettia parantaa se, että kyselylomakkeen määrällisten kysymysten pohjana käytettiin Suomessakin validoitua FIT-Choice-mittarin eri osa-alueita (Goller ym., 2019). Validoidun mittarin käyttö vahvisti tutkimuksen luotettavuutta, toistettavuutta sekä kansainvälistä vertailtavuutta. Koska FIT-Choice-mittaria ei ollut aiemmin validoitu suomalaisessa ammatillisessa

opettajankoulutuksessa, testattiin mittarin toimivuutta vielä faktorianalyysillä. Faktorianalyysi tuki FIT-Choice-mittarin rakennetta, joka lisäsi mittarin validiteettia.

Reliabiliteetin ja validiteetin tarkastelu sopivat hyvin määrällisten tutkimusmenetelmien luotettavuuden arvioimiseksi. Näiden käsitteiden käyttöä on kuitenkin kritisoitu laadullisessa tutkimuksessa, sillä ne ovat alun perin kehittyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja vastaavat enemmän määrällisen tutkimuksen tarpeita (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 160). Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa tarkastellaan laadullisen tutkimusmenetelmien luotettavuutta uskottavuuden, siirrettävyyden ja varmuuden kautta (Eskola & Suoranta, 1998). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta suositellaan käsiteltävän näiden käsitteiden avulla, kun menetelmänä on käytetty sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 161).

Uskottavuudella (engl. credibility) tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että vastaavtko tutkijoiden tekemät käsitteellistämiset ja tulkinnat tutkimukseen osallistuneiden käsityksiä (Eskola & Suoranta, 1998). Uskottavuutta vahvistettiin triangulaation avulla. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin useampaa kuin yhtä triangulaatiotyyppiä luotettavuuden parantamiseksi. Tutkimuksessa hyödynnettiin sekä määrällistä että laadullista menetelmää eli tutkimuksessa käytettiin metodologista triangulaatiota. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin tutkijatriangulaatiota, eli tutkijoita oli useampi kuin yksi. (Aaltio & Puusa, 2020, 185.)

Tutkimuksen toteuttaminen tutkimusparina vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen merkittävästi. Tutkijatriangulaatio korostui laadullisen aineiston analyysissa, joka voidaan tässä tutkimuksessa nähdä tutkimuksen luotettavuutta edistävänä tekijänä. Laadullisen aineiston analyysi ei siis perustunut vain yhden tutkijan näkemykseen, vaan tulos oli molempien tutkijoiden yhteisesti muodostama. Luotettavuuden lisäämiseksi tutkijat tekivät siis tiivistä yhteistyötä koko prosessin ajan, ja lopputulokseen vaikutti molempien yhteinen näkemys. (Aaltio & Puusa 2020, 185.) Tämän lisäksi tutkijat pyrkivät ennakko-oletuksien sijaan keskittymään laadullisissa tutkimuksissa haasteelliseksi koettuun objektiivisuuteen ja tätä kautta saamaan luotettavia tuloksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 81).

Siirrettävyydellä (engl. transferability) tarkoitetaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä toiseen samankaltaiseen kontekstiin (Parkkila ym., 2000). Tutkimuksen toteutusta on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta tutkimus olisi toistettavissa mahdollisimman hyvin. Tarkka selostus parantaa tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym., 2009, 232). Aineiston analysointiin käytettiin Tuomen ja Sarajärven (2018, 78) määrittelemää sisällönanalyysin etenemistä, jonka avulla vastauksien sisältöä ja merkityksiä voitiin käsitellä

järjestelmällisesti. Luotettavuutta pyrittiin parantamaan hyödyntämällä sisällönanalyysissa sekä teorialähtöistä, että aineistolähtöistä analyysimenetelmää. Kvantifioinnin avulla pyrittiin tuomaan aineistoon uutta näkökulmaa ja lisätietoa, sekä selkeyttää tuloksia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 100).

Tutkimuksen varmuudella (engl. dependability) tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sitä, että tutkijan tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon tutkimukseen ennustamattomasti vaikuttavat tekijät (Eskola & Suoranta, 1998). Tutkimuksen varmuutta pyrittiin lisäämään huomioimalla muutama asia ennen kyselylomakkeen lähettämistä. Aluksi kyselylomake käytiin yhteisesti läpi SILMU-hankkeen työryhmän kanssa. Tämän jälkeen kyselylomake esiteltiin muutamalla opettajaopiskelijalla, jotka eivät opiskelleet Turun tai Jyväskylän yliopistossa tai Hämeen ammattikorkeakoulussa. Kyselylomakkeen esitellään pyrittiin minimoimaan virheet monivalintakysymyksissä sekä vakioimaan avoimet kysymykset niin, että ne olisivat selkeitä ja vastaisivat mahdollisimman hyvin tutkimuskysymyksiin.

Laadullinen aineisto koostui kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä. Kysymysten suunnittelussa oli kiinnitetty huomiota siihen, että ne kohdistuvat tutkimuskysymyksiin ja auttavat tuomaan esille siihen liittyviä eri näkökulmia (Puusa, 2020, 154). Sitoutumista opetustyöhön päätettiin mitata määrällisten menetelmien lisäksi laadullisilla menetelmillä, sillä sitoutuminen voidaan nähdä subjektiivisena asenteena, jossa sitoutuminen rakentuu yksilön omien ajatusten, tunteiden, kokemusten ja arvojen pohjalta, ja näin ollen se voi vaihdella merkittävästi ihmisten välillä. Pelkkä määrällisten mittareiden käyttö saattaa tarjota rajallisen kuvan sitoutumisesta, sillä numerot eivät välttämättä kykene tavoittamaan sitoutumisen syvyyttä, laatua tai merkityksiä, jotka voivat vaihdella esimerkiksi henkilöstä tai kontekstista riippuen. (Huhtinen & Tuominen, 2020, 302–306.)

## 5 Tulokset

Tulososio on jaettu kolmeen osaan tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan, millaisia käsityksiä opettajaopiskelijoilla on opetustyöstä. Toisessa osassa tutkitaan, onko opettajaopiskelijoiden käsityksillä yhteyttä opetustyöhön sitoutumiseen. Lopuksi analysoidaan, mitkä tekijä edistävät ja haittaavat opettajaopiskelijoiden sitoutumista opetustyöhön.

### 5.1 Opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä

Opetustyön käsityksistä työn edellyttämän asiantuntijuuden ( $ka = 5,67$ ) ja työn korkeiden vaatimusten ( $ka = 5,54$ ) keskiarvot nousivat kaikista korkeimmiksi (taulukko 7). Työn sosiaalisen statuksen ( $ka = 4,41$ ), palkkauksen ( $ka = 3,91$ ) ja sosiaalisen ohjautuvuuden työhön ( $ka = 2,95$ ) keskiarvot jäivät selkeästi matalammaksi.

Taulukko 7. Summamuuttujien tunnuslukuja

	Pienin arvo	Suurin arvo	Keskiarvo	Keskihajonta
Työn korkeat vaatimukset (HD)	2,33	7,00	5,54	0,96
Työn edellyttämä asiantuntijuus (EC)	3,50	7,00	5,67	0,76
Työn sosiaalinen status (SS)	1,00	7,00	4,41	0,99
Palkkaus (SA)	1,00	7,00	3,91	1,21
Sosiaalinen ohjautuvuus työhön (SD)	1,00	7,00	2,95	1,42

Mauchlyn testi sfäärisyydestä eli pallomaisuudesta ei toteutunut ( $p < 0,001$ ), joten käytettiin Greenhouse-Geisser-korjausta. Toistettujen mittausten ANOVA-testin mukaan käsitykset opettamisesta -summamuuttujien keskiarvot erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi ( $F(2,62, 878,83) = 386,76, p < 0,001$ ). Parivertailu osoitti, että työn edellyttämän asiantuntijuuden ja työn korkeiden vaatimusten summamuuttujien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa ( $p = 0,24$ ) (taulukko 8). Näiden kahden summamuuttujan välinen efektikoko jäi myös todella heikoksi ( $d = -0,12$ ).

Taulukko 8. Summamuuttujaparien keskiarvojen erotus, keskihajonnat, efektikoot sekä tilastolliset merkitsevyydet

	Keskiarvojen erotus	Keskihajonta	t	df	Cohenin d	p <sup>a</sup>
HD – EC	-0,13	1,06	-2,27	336	-0,12	0,24
HD – SS	1,13	1,40	14,78	336	0,81	<0,001
HD – SA	1,63	1,67	17,86	336	0,97	<0,001
HD – SD	2,60	1,44	33,10	336	1,80	<0,001
EC – SS	1,26	1,17	19,73	336	1,07	<0,001
EC – SA	1,76	1,34	24,05	336	1,31	<0,001
EC – SD	2,73	1,61	31,15	336	1,70	<0,001
SS – SA	0,50	1,13	8,08	336	0,44	<0,001
SS – SD	1,47	1,86	14,50	336	0,79	<0,001
SA – SD	0,97	2,08	8,56	336	0,47	<0,001

a. Bonferroni-korjauksella

Kaikkien muiden summamuuttujaparien välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ( $p < 0,001$ ). Selkeästi suurin ero oli työn korkeiden vaatimusten ja sosiaalisen ohjautuvuuden työhön välillä (keskiarvojen erotus = 2,60,  $d = 1,80$ ) sekä työn edellyttämän asiantuntijuuden ja sosiaalisen ohjautuvuuden työhön välillä (keskiarvojen erotus = 2,73,  $d = 1,70$ ). Myös muiden summamuuttujaparien efektikoko oli vahva, joissa oli mukana joko työn korkeat vaatimukset tai työn edellyttämä asiantuntijuus ( $d = 0,81$ – $1,31$ ).

## 5.2 Opettajaopiskelijoiden käsitysten yhteys opetustyöhön sitoutumiseen

Alustavaa yhteyksien tarkastelua toteutettiin Pearsonin korrelaatiotestin avulla (taulukko 9). Testin perusteella opetustyöhön sitoutumisella oli tilastollisesti erittäin merkitsevä negatiivinen yhteys työn korkeiden vaatimusten ( $r = -0,18$ ,  $p < 0,001$ ) ja positiivinen yhteys työn sosiaalisen statuksen kanssa ( $r = 0,22$ ,  $p < 0,001$ ). Tilastollisesti merkitsevä yhteys löytyi myös opetustyöhön sitoutumisen ja palkkauksen ( $r = 0,16$ ,  $p < 0,01$ ) sekä sosiaalisen ohjautuvuuden työhön ( $r = -0,17$ ,  $p < 0,01$ ) välillä. Opetustyöhön sitoutumisella ja sosiaalisella ohjautuvuudella työhön ei ollut puolestaan yhteyttä ( $r = 0,01$ ,  $p = 0,93$ ).

Taulukko 9. Pearsonin korrelaatiotesti

	Opetustyöhön sitoutuminen	Työn korkeat vaatimukset	Työn edellyttämä asiantuntijuus	Työn sosiaalinen status	Palkkaus	Sosiaalinen ohjautuvuus työhön
Opetustyöhön sitoutuminen	-					
Työn korkeat vaatimukset	-0,18	-				
Työn edellyttämä asiantuntijuus	0,01	0,25	-			
Työn sosiaalinen status	0,22	-0,04	0,12	-		
Palkkaus	0,16	-0,28	0,13	0,48	-	
Sosiaalinen ohjautuvuus työhön	-0,17	0,32	0,01	-0,16	-0,24	-

Jatkotarkasteluna opetustyön käsityksien yhteydestä opetustyöhön sitoutumiseen suoritettiin regressioanalyysi. Aluksi tarkastettiin, toteutuvatko regressiomallin käytön oletukset.

Käsitykset opetustyöstä -summamuuttujien keskinäistä riippumattomuutta eli multikollineaarisuutta tarkasteltiin alustavasti Pearsonin korrelaatiotestin avulla (taulukko 9). Näiden summamuuttujien välillä ei havaittu todella suuria riippuvuuksia.

Alustavan tarkastelun jälkeen suoritettiin regressioanalyysi. Analyysin perusteella käsitykset opetustyöstä -summamuuttujat selittävät yhdessä yhdeksän prosenttia opetustyöhön sitoutumisesta ja tämä regressio oli tilastollisesti merkitsevä  $F(5,331) = 6,14; p < 0,001$ .

Regressiomalliksi muodostui  $y = 5,62 - 0,17x_1 + 0,03x_2 + 0,21x_3 + 0,02x_4 - 0,07x_5$ .

Opettajaopiskelijoiden mieltämä työn sosiaalinen status ( $\beta = 0,19, p < 0,01$ ) ja työn korkeat vaatimukset ( $\beta = -0,15, p = 0,01$ ) selittivät opetustyöhön sitoutumista tilastollisesti merkitsevästi (taulukko 10).

Taulukko 10. Regressioanalyysin tulokset

	B	Keskivirhe	$\beta$	t-arvo	p-arvo
Työn korkeat vaatimukset	-0,17	0,07	-0,15	-2,51	0,01**
Työn edellyttämä asiantuntijuus	0,03	0,08	0,02	0,32	0,75
Työn sosiaalinen status	0,21	0,07	0,19	3,09	<0,01**

	B	Keskivirhe	$\beta$	t-arvo	p-arvo
Palkkaus	0,02	0,06	0,02	0,35	0,73
Sosiaalinen ohjautuvuus työhön	-0,07	0,05	-0,09	-1,51	0,13

\*\* Tilastollisesti merkitsevä,  $p \leq 0,01$

### 5.3 Opettajaopiskelijoiden opetustyöhön sitoutumisen edistäviä ja haittaavia tekijöitä

Kyselylomakkeessa kartoitettiin avoimilla kysymyksillä opettajaopiskelijoiden opetustyöhön sitoutumista edistäviä ja haittaavia tekijöitä. Tuloksia käsitellään yksi yläluokka kerrallaan tarkastelemalla edistäviä ja haittaavia tekijöitä rinnakkain. Lopuksi tuodaan esille vielä nostoja jäännösluokasta, jotka ovat tutkimuksen kannalta olennaisia.

#### 5.3.1 Työn henkilökohtaiset arvot

Työn henkilökohtaiset arvot nousivat edistävissä tekijöissä esille 71 kertaa ja haittaavissa tekijöissä 42 kertaa (taulukko 11). Edistävänä tekijänä nousi tässä luokassa useimmin esiin työn varmuus, johon liittyi vakaa työpaikka ja/tai viran saaminen, sekä luotettavat tulot. Eräs vastaaja kuvasi näkemystään näin:

Vakituinen työpaikka olisi kiva. Määräaikaisuudet vuodesta toiseen kuluttavat ja tuovat epävarmuutta ja estävät työn kehittämistä. Oppilaille vaihtuvat aikuiset tuovat turvattomuutta. (ID271)

Taulukko 11. Työn henkilökohtaisten arvojen alaluokkien vastausten lukumäärät.

Alaluokka	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Työn varmuus	39	39
Aikaa perheelle tai muulle elämälle	28	1
Terveys	4	14
Yhteensä	71	54

Tärkeänä nähtiin myös lomat, sekä ajan riittäminen työn ulkopuoliseen elämään. Tämän lisäksi opetustyön koettiin tukevan omaa elämäntilannetta eri tavoin esimerkiksi oheisissa vastauksissa:

Sopiva työpaikka joka tukee sen hetkistä elämäntilannetta. (ID031)

Varmat ja lasteni kanssa yhteen menevät lomat. (ID261)

Näiden lisäksi myös terveys tuli esille muutamassa vastauksessa muun muassa työssä jaksamisen merkityksessä.

Myös haittaavissa tekijöissä työn varmuus nousi useassa vastauksessa esille. Vastauksista nousi esiin samoja piirteitä kuin edistävissä tekijöissä, mutta käänteisesti. Eli vastauksissa korostui esimerkiksi epävarmuus työpaikan saamisesta, sekä määräaikaiset työsuhteet. Eräs vastaaja kuvasi tilannettaan näin:

Jos joudun valmistumisen jälkeen tekemään monta vuotta putkeen määräaikaisuuksia, ja olemaan epävarma työsuhteen jälkeisestä työtilanteesta esim seuraavana syksynä ja jatkuvasti hakemaan töitä ja jopa vaihtamaan työpaikkaa. (ID150)

Terveyteen liittyvät ongelmat koettiin haittaavana tekijänä johtuen esimerkiksi työn aiheuttamasta väsymyksestä, uupumuksesta tai stressistä. Huoli nousi vastauksissa niin fyysisen kuin henkisenkin terveyden osalta:

Jos terveys pettää, joko fyysinen terveys tai mielenterveys, niin sitten työskentely voi vaikeutua. (ID257)

### 5.3.2 Työn sosiaaliset arvot

Työn sosiaaliset arvot eli lasten, nuorten tai aikuisten kanssa työskentely ja heidän tulevaisuuteensa vaikuttaminen, sekä työn yhteiskunnallinen merkitys nousivat esille ainoastaan edistävissä tekijöissä. Tähän yläluokkaan lukeutui yhteensä 81 vastausta (taulukko 12). Vastauksista selvästi yleisin alaluokka oli lasten, nuorten tai aikuisten kanssa työskentely, johon liittyi 41 mainintaa.

Taulukko 12. Työn sosiaalisten arvojen alaluokkien vastausten lukumäärät.

Alaluokka	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Työn yhteiskunnallinen merkitys	24	0
Lasten, nuorten tai aikuisten kanssa työskentely	41	0
Lasten, nuorten tai aikuisten tulevaisuuteen vaikuttaminen	11	0
<b>Yhteensä</b>	<b>81</b>	<b>0</b>

Monet vastaajat toivat esiin lasten ja nuorten parissa työskentelyn henkilökohtaisen merkityksellisyyden sekä sen, kuinka työ antaa heille mahdollisuuden toteuttaa omia arvojaan. Esimerkiksi eräs vastaaja kuvasi sitoutumistaan seuraavasti:

Viihdyn nuorten parissa, se että olenko koulumaailmassa opettajana vai ohjaajana ei sinänsä oo mikään kysymys. Molemmat duunit lähellä sydäntä. Mutta siihen olen sitoutunut että saan työskennellä heidän kanssaan (ID313)

Lasten, nuorten ja aikuisten opiskelijoiden tulevaisuuteen vaikuttaminen sai 11 mainintaa.

Vastaajat korostivat, että työn kautta he voivat osallistua yhteiskunnan rakentamiseen ja tukea lasten ja nuorten kasvua osaksi tätä. Tämä näkyy muun muassa seuraavassa lainauksessa:

Mahdollisuus edistää sitä, että opiskelijat ymmärtävät ja tulkitsevat maailmaa omien ajatustensa kautta sen sijaan, että ottavat näkemykset annettuina sitouttaa minua opetustyöhön. (ID300)

Moni vastaaja koki työskentelyn lasten, nuorten tai aikuisten oppijoiden kanssa merkityksellisenä itselleen ja sen lisäksi koki antavansa merkittävän panoksen myös yhteiskunnalle. Eräät vastaajat kuvasivat sitoutumistaan näin:

Työ on niin merkityksellistä, että ei tunnu kuin menisin töihin vain kuin menisin tekemään jotain todella tärkeää. Sisälläni oleva pakottava tarve tehdä jotain tärkeää saa palkan tuntumaan toissijaiselta. (ID177)

Tietenkin lyhyehköt työajat ja pitkät lomat edesauttavat, mutta tärkeimpänä pidän sitä kuinka hyödyllinen ammatti opettaja on yhteiskunnalle. (ID218)

### 5.3.3 Työn vaativuus

Työn vaativuuteen sisältyivät alaluokat työn vaatimukset sekä työn edellyttämä asiantuntijuus. Näihin lukeutui edistävissä tekijöissä yhteensä 15 mainintaa ja haittaavissa puolestaan 107 mainintaa (taulukko 13). Työn vaatimusten osalta edistävien tekijöiden vastauksissa korostui kuormituksen ja työmäärän pitäminen kohtuullisena, sekä työajan käyttäminen enemmän opetustyöhön kuin muuhun ylimääräiseen esimerkiksi paperitöihin. Yksi vastaus koki sitoutumistaan edistävän opettajien akateeminen koulutustausta, joka viittasi työn edellyttämään asiantuntijuuteen.

Taulukko 13. Työn vaativuuden alaluokkien mainintojen lukumäärät.

Alaluokka	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Työn vaatimukset	14	100
Työn edellyttämä asiantuntijuus	1	7
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>107</b>

Sitoutumista haittaavissa tekijöissä työn vaatimukset nousivat esille erittäin voimakkaasti (100 mainintaa). Vastauksissa korostuu huoli esimerkiksi liiallisesta kuormituksesta:

Olen usein sijaisuuspäivien jälkeen todella puhki, vaikka päivä olisi ihan tavallinen. Esim. koulujen hälinä ja äänet ja se että pitää olla jatkuvasti valppaana ja myös läsnä oppilaita varten kuormittavat minua. Toivon, että tuohon tottuisi, mutta pelkään, että ei. (ID150)

Tämän lisäksi opettajaopiskelijoita arveluttaa myös työajan riittämättömyys. Vastaajat kokivat, että työmäärä kasvaa jatkuvasti ja työnkuvaan tulee muutoksia, jotka vievät aikaa tai panostusta itse opetukselta:

Opettajan työaika kuluu opiskelijoista huolehtimisen sijaan hallinnolliseen työhön. (ID009)

Lisääntyvät vastuut ja velvollisuudet ilman, että mitään poistetaan. (ID241)

Liiallinen byrokratia ja muu hallinnollinen säälä joka vie aikaa pois opetustyöltä (ID023)

Haasteet liittyen työn vaatimukseen oli tunnistettavissa myös työn edellyttämään asiantuntijuuteen liittyvissä vastauksissa. Vastauksissa nousi ilmi esimerkiksi oma ammatillinen riittämättömyys vaatimuksien kasvaessa. Koulutuksen taso nähtiin heikkona työelämään nähden ja jatkuva tarve kehittää ammatillista osaamista nähtiin sitoutumista heikentävänä tekijänä.

#### 5.3.4 Työn ulkoiset tekijät

Työn ulkoisiin tekijöihin sisältyi työn sosiaalinen status ja palkka. Tähän yläluokkaan lukeutui edistävissä tekijöissä yhteensä 45 mainintaa ja haittaavissa 53 mainintaa (taulukko 14). Lähes jokaisessa työn sosiaaliseen statukseen liittyvissä maininnoissa korostettiin arvostuksen merkitystä. Tämä esiintyi niin edistävissä kuin haittaavissakin tekijöissä. Arvostusta toivottiin sekä yhteiskunnalta, että oppilailta ja perheiltä. Eräs vastaus painotti myös median luomaa kuvaa opettajien työstä sitoutumista haittaavana tekijänä:

Yleinen median luoma kuva siitä, kuinka opettajat ovat syy huonoon koulumenestykseen (ID253)

Taulukko 14. Työn ulkoisten tekijöiden alaluokkien mainintojen lukumäärät.

Alaluokka	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Työn sosiaalinen status	6	19
Palkka	39	34
Yhteensä	45	53

39 maininnassa nähtiin sitoutumista edistävän opetustyön hyvä tai kohtuullinen palkka, joka koettiin myös kilpailukykyiseksi. Lähes yhtä monta mainintaa (34) liittyi palkkaan myös haittaavana tekijänä. Näissä vastauksissa palkkaa saatettiin pitää huonona ja sitä verrattiin usein myös muiden alojen palkkatasoon tai suhteessa vaativuuteen ja koulutustasoon:

Työn vaativuus ei mielestäni välttämättä aina kohtaa palkan kanssa. (ID204)

### 5.3.5 Sisäiset arvot

Sisäisiin arvoihin lukeutui edistävissä tekijöissä 103 mainintaa ja haittaavissa tekijöissä 18 mainintaa (taulukko 15). Kyvyt opettamiseen -alaluokkaan sisältyi vastauksia, jotka kuvailivat luottamista omiin kykyihin ja henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka soveltuivat opetustyöhön. Vastaavasti haittaavissa tekijöissä tässä luokassa maininnat perustuivat usein epävarmuuteen omista taidoista sekä osaamattomuuden tunteeseen esimerkiksi tietyn aineen opettamisesta.

Taulukko 15. Sisäisten arvojen alaluokkien mainintojen lukumäärät.

	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Kyvyt opettamiseen	12	12
Työn sisäiset arvot	44	4
Itsensä kehittäminen	31	1
Alan kehittäminen	5	2
Opetuskokemukset	11	1
Yhteensä	103	19

Työn sisäisiin arvoihin sisältyi edistävissä maininnoissa motivaatio opetustyötä kohtaan. Myös maininnat, jossa kerrottiin opetustyön kiinnostavuudesta sekä mielekkyydestä lukeutuivat tämän alaluokan alle. Osa vastauksista korostivat myös esimerkiksi intohimoa alaa kohtaan tai kokivat opetustyön unelma-ammattikseen:

Tämä on ollut unelma-ammattini niin pitkään, että minun on vaikea nähdä, miksi en sitoutuisi siihen jatkossakin. (ID257)

Työn sisäiset arvot tuotiin esille myös sitoutumista haittaavana tekijänä. Haittaavina tekijöinä nähtiin esimerkiksi motivaation puute sekä kiinnostus toista alaa kohtaan.

Itsensä ja alan kehittäminen sisäisenä arvona nousi esille enimmäkseen sitoutumista edistävissä vastauksissa. Monelle erityisesti itsensä kehittäminen nousi tärkeänä sitouttavana

tekijänä työelämässä. Tähän liittyi muun muassa mahdollisuus kehittää itseään koulutusten avulla:

Taloudellinen panostus jatkokoulutusten muodossa ja halu kehittyä ja hankkia tietoa oppiaineissani. (ID267)

Itsensä kehittäminen mainittiin kerran myös sitoutumista haittaavana tekijänä. Vastauksessa korostettiin koulutusten vähäisyyttä. Alan kehittämisen kohdalla sitoutumista edistävinä tekijöinä nähtiin muun muassa halu kehittää opetusalaan. Haittaavina tekijöinä nähtiin puolestaan sisältöjen vanhentuminen sekä kehityksestä jälkeen jääminen.

Tuloksista ilmeni myös aikaisempien opetuskokemusten sekä tulevaisuuden opetuskokemusten vaikuttavan sitoutumiseen. Edistävässä tekijöissä mainittiin esimerkiksi opintojen aikana kerrytetyn työelämäkosketuksen lisäävän omaa sitoutumista. Myös onnistumiset opetuksessa koettiin sitouttavaksi. Vastaavasti sitoutumista koettiin yhdessä vastauksessa haittaavan aikaisemmat huonot kokemukset tai muiden kertomat kokemukset työelämästä.

### 5.3.6 Työtehtävään liittyvät arvot

Työtehtäviin liittyvät arvot nousivat esille laajasti sekä edistävien (86 mainintaa) että haittaavien (85 mainintaa) tekijöiden kohdalla (taulukko 16). Työn sijainti nähtiin tasaisesti edistävänä tai haittaavana tekijänä. Työn sijainti nähtiin sitoutumista edistävänä tekijänä, kun työpaikka oli lähellä kotia ja haittaavana tekijänä, kun matka työpaikalle oli pitkä tai epämieluisalla paikalla.

Taulukko 16. Työtehtävään liittyvien arvojen alaluokkien mainintojen lukumäärät.

	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Työn sijainti	6	5
Työympäristö	16	13
Työn monipuolisuus	16	1
Uravaihtoehdot	7	3
Työn autonomia	22	7
Resurssit	19	56
<b>Yhteensä</b>	<b>86</b>	<b>85</b>

Työympäristön kohdalla sitoutumista edistävänä tekijänä nähtiin hyvä työympäristö. Sitoutumista haittaavana tekijänä nähtiin puolestaan huono työympäristö, turvattomuuden

pelko, koulussa oleva melu sekä sisäilmaongelmat. Työn monipuolisuus puolestaan nähtiin pääosin sitoutumista edistävänä tekijänä. Edistävinä tekijöinä mainittiin muun muassa vaihteleva ja monipuolinen työ sekä jokaisen päivän erilaisuus.

Sitoutumista edistävinä tekijöinä nähtiin myös monipuoliset uravaihtoehdot. Osallistujat mainitsivat edistäviksi tekijöiksi muun muassa mahdollisuudet päästä erilaisiin työtehtäviin ja hakeutua täydennyskoulutukseen. Toisaalta sitoutumista haittaavana tekijänä pidettiin rajallisia etenemismahdollisuuksia:

Etenemismahdollisuudet. En jaksata tehdä samaa työtä etenemättä kymmeniä vuosia. (ID158)

22 maininnassa opetustyöhön sitoutumista edistävänä tekijänä pidettiin työn autonomiaa. Osallistujat mainitsivat edistävinä tekijöinä työn itsenäisyyden, joustavuuden sekä hyvät mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä. Sitoutumista haittaavina tekijöinä pidettiin päinvastoin heikkoja vaikutusmahdollisuuksia työhön.

Resurssit nousivat esille sekä edistävänä että haittaavana tekijänä. Sitoutumista edistävinä tekijöinä nähtiin muun muassa riittävät resurssit työn tekemiseen ja oppilaiden tukemiseen sekä pienet ryhmäkoot. Haittaavana tekijänä resurssit nousivat esille voimakkaasti (56 mainintaa). Sitoutumista haittaavina tekijöinä pidettiin erityisesti riittämättömiä ja heikkeneviä resursseja sekä suuria ryhmäkokoja:

Ryhmäkoot kasvavat, avustajat vähenevät, välillä tuntuu ettei lapset saa tarvitsemaansa tukea ja apua koska yksinkertaisesti aika ja voimavarat ei riitä tai yhteistyö oppilashuollon kanssa ei toimi. (ID139)

### 5.3.7 Työn sosiaalinen konteksti

Työn sosiaalinen konteksti nousi vahvasti esille sekä edistävissä (97 mainintaa) että haittaavissa (83 mainintaa) opetustyöhön sitoutumiseen liittyvissä tekijöissä (taulukko 17). Edistävissä tekijöissä työyhteisön merkitys korostui kaikista eniten (81 mainintaa). Useat osallistujista mainitsivat muun muassa hyvän työpaikan ilmapiirin, johtamisen ja kollegat opetustyöhön sitoutumista edistäväksi tekijäksi. Osallistujien näkemyksiä työyhteisöstä edistävänä tekijänä:

Varmasti koulun positiivinen ja turvallinen ilmapiiri ja mahdollisuus olla osana koulun tiivistä yhteisöä. (ID087)

Kannustava työyhteisö, hyvä johtaminen, riittävä tuki. (ID151)

Taulukko 17. Työn sosiaalisen kontekstin alaluokkien vastausten lukumäärä.

	Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Työyhteisö	81	30
Huoltajat	2	10
Oppilasaines	10	45
Työn vuorovaikutuksellisuus	4	0
Yhteensä	97	83

Työyhteisöä ei kuitenkaan nähty ainoastaan edistävänä tekijänä. Osa osallistujista piti työyhteisöä opetustyöhön sitoutumista haittaavana tekijänä. Haittaaviksi tekijöiksi kerrottiin muun muassa huono ilmapiiri sekä työpaikkakiusaaminen. Vastauksissa korostui myös huono johtaminen.

Ainoastaan kaksi osallistujista kertoi huoltajien olevan sitoutumista edistävä tekijä. Edistäviksi tekijöiksi mainittiin vanhempien ymmärrys sekä toimiva yhteistyö. Huoltajat nähtiin erityisesti opetustyöhön sitoutumista haittaavana tekijänä. Osallistujat kertoivat sitoutumista haittaavan haastavat tilanteet huoltajien kanssa sekä huoltajilta saatu kritiikki.

Oppilasaines nähtiin sekä sitoutumista edistävänä ja haittaavana tekijänä. Edistävinä tekijöinä nostettiin esille muun muassa motivoituneet ja innokkaat opiskelijat sekä oppimaan sitoutuneet opiskelijat. Oppilasaines nähtiin kuitenkin useammin opetustyöhön sitoutumista haittaavana tekijänä. Haittaavina tekijöinä nähtiin esimerkiksi opiskelijoiden lisääntyneet oppimisvaikeudet ja levottomuus. Lisäksi vastauksista korostui inkluusio, oppilaiden heikko opiskelumotivaatio sekä sitoutuminen opiskeluun:

Inkluusion tyrkyttäminen peruskouluun. (ID132)

Opiskelijoiden lisääntynyt levottomuus ja heidän sitoutuminen. (ID019)

Ehkä myös erilaisten oppilaiden mukanaan tuomat haasteet. (ID073)

Työn vuorovaikutuksellisuus nousi esille ainoastaan opetustyöhön sitoutumista edistävänä tekijänä. Opettajan työ nähtiin paljon vuorovaikutusta sisältävänä työnä, joka nähtiin sitoutumista edistävänä tekijänä. Lisäksi edistävänä tekijänä nähtiin halu työskennellä ihmisten kanssa.

### 5.3.8 Jäännösluokan nostoja

Jäännösluokkaan jäi yhteensä 14 opetustyöhön sitoutumista edistävää mainintaa ja 20 sitoutumista haittaavaa mainintaa (liite 3). Sitoutumista edistävissä tekijöissä mainittiin saatu palaute oppilailta sekä työyhteisöltä. Sitoutumista edistäväksi todettiin myös se, että opettajan työssä voi työskennellä omien arvojen mukaisesti. Myös tietotekniikan mahdollistama etäopetus mainittiin sitoutumista edistäväksi tekijäksi.

Sitoutumista haittaavien tekijöiden jäännösluokasta löytyi muutamia tutkimukselle olennaisia mainintoja. Haittaavana tekijänä nähtiin muun muassa tietotekniikan liiallinen käyttö opetuksessa. Lisäksi koulussa tapahtuva koulukiusaaminen ja väkivalta mainittiin sitoutumista haittaavana tekijänä:

Koulukiusaamiseen vaikea puuttua, kouluväkivalta tuntuu olevan nousussa.  
(ID237)

Myös yhteiskunta mainittiin muutaman kerran sitoutumista haittaavana tekijänä. Osallistujat kertoivat muun muassa yhteiskunnan epävarmuuden ja ongelmien haittaavan sitoutumista. Lisäksi haittaavina tekijöinä mainittiin yhteiskunnalta saatu paine sekä yhteiskunnalliset muutokset.

## 6 Pohdinta

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä ja käsityksien yhteyttä opetustyöhön sitoutumiseen. Lisäksi kartoitettiin opetustyöhön sitoutumista edistäviä ja haittaavia tekijöitä. Tässä luvussa pohditaan tuloksia ja tarkastellaan niiden yhteyttä aikaisempiin tutkimuksiin. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta sekä esitellään jatkotutkimusehdotuksia.

Opettajaopiskelijoiden käsityksiä opetustyöstä kuvaavat vastaukset toivat esille kiinnostavia näkökulmia alan vetovoimatekijöistä. Opiskelijat kokivat opetustyön vaativaksi ja sen nähtiin myös edellyttävän merkittävää asiantuntijuutta. Toisaalta käsitys opetustyön sosiaalisesta statuksesta oli hieman vaatimattomampi ja palkkausta pidettiin erityisen matalana. Vastauksia tukee aiemmat tutkimukset. Esimerkiksi myös Gollerin ym. (2019) saksalaisia ja suomalaisia opettajaopiskelijoita tutkineessa tutkimuksessa esiin nousi opetustyön vaativuus ja asiantuntemusta edellyttävänä ammatti. Lisäksi Wang ym. (2023) toi esille, että opettajaopiskelijat näkevät opettajan työssä negatiivisia puolia kuten liian suuren työmäärän ja henkisen vaativuuden suhteessa matalaan palkkaan, arvostukseen ja sosiaaliseen asemaan. Negatiivisista puolista huolimatta opettajaopiskelijat voivat kuitenkin myös kokea työnsä nautinnolliseksi ja palkitsevaksi muilla tavoin (Wang ym., 2023). Tulokset voivat viitata siihen, että opiskelijoita vetävät alalle enemmän työn sisällölliset ja ammatilliset ulottuvuudet kuin ulkoiset palkkiot.

Tulosten perusteella käsitykset opetustyöstä selittivät vain yhdeksän prosenttia opetustyöhön sitoutumisesta, mikä poikkeaa Wattin ja Richardsonin (2007) näkemyksestä. Heidän näkemyksensä mukaansa uraansa aloittavien opettajien käsitykset tulevasta työstä vaikuttavat heidän ammatilliseen sitoutumiseensa. Tässä tutkimuksessa havaittiin kuitenkin, että ainoastaan työn korkeat vaatimukset ja työn sosiaalinen status olivat tilastollisesti merkitseviä tekijöitä opetustyöhön sitoutumisen kannalta. Mitä vaativammaksi osallistujat kokivat opetustyön, sitä heikommin he tunsivat sitoutuvansa siihen. Tämä viittaa siihen, että työn vaativuuteen liittyvät negatiiviset käsitykset voivat heikentää sitoutumista. Tulokset ovat linjassa Wangin ym. (2023) tutkimuksen kanssa, jossa negatiiviset käsitykset opetustyöstä, kuten suuri työmäärä ja henkinen kuormitus, nähtiin vaikuttavan siihen, hakeutuvatko opettajaopiskelijat alalle tai pysyvätkö valmistuneet opettajat työssään. Toisaalta työn sosiaalinen status toimi sitoutumista edistävä tekijänä. Mitä arvostetummaksi osallistujat kokivat opettajan työn, sitä vahvemmin he sitoutuivat siihen. Näiden havaintojen perusteella

on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten opetustyön vaatimuksia ja arvostusta viestitään opettajankoulutuksessa ja yhteiskunnassa laajemmin.

Opetustyöhön sitoutumista edistävänä tekijänä nähtiin voimakkaimpana työyhteisön merkitys. Työyhteisöön liittyvissä maininnoissa nousi esiin esimerkiksi hyvä työpaikan ilmapiiri ja kollegat. Tämä näkemys tukee itsemääräämisteoriaa, jossa yhteenkuuluvuuden kokemuksen on havaittu vahvistavan sisäistä motivaatiota työtä kohtaan sekä hyvinvointia (Deci & Ryan, 1985). Opetusalan työolobarometrin (2024) mukaan esihenkilötyöllä on tärkeä rooli työilmapiirin luojana ja tämä näkökulma korostui myös tässä tutkimuksessa työyhteisöön liittyvissä vastauksissa sekä edistävissä, että haittaavissa tekijöissä. Esihenkilöltä toivotaan muun muassa oikeudenmukaisuutta sekä tukea.

Työyhteisön lisäksi paljon mainintoja liittyi työn sisäisiin arvoihin, sekä lasten, nuorten tai aikuisten kanssa työskentelyyn. Nämä motiivit ovat yleisesti nousseet esille myös kansainvälisistä opettajaopiskelijoita tutkineista tutkimuksissa (esim. Goller ym., 2019). Erityisesti sisäiset arvot eli opetustyöstä pitäminen sekä siitä kiinnostuminen koetaan tärkeäksi sisäisen motivaation muodostumisessa, joka taas on tärkeää esimerkiksi työssä jaksamisen kannalta (Deci & Ryan, 1985). Sisäisten arvojen ohella vastauksista nousi esille myös ulkoisia arvoja. Opettajan työn sosiaalisen statuksen, palkkauksen, lomien sekä työn turvallisuuden ja joustavuuden voidaan nähdä lukeutuvan näihin ulkoisiin motivaatiotekijöihin (Heinz, 2015, 263–268). Sitoutumista edistää hyvä palkka, joka on myös kilpailukykyinen. Myös pitkät lomat nähdään tärkeänä esimerkiksi palautumisen kannalta. Vaikka ulkoiset palkkiot voidaan nähdä haittaavan sisäistä motivaatiota, ovat ne kuitenkin tärkeitä viestimään opettajille esimerkiksi osaamisesta ja omasta arvosta (Ryan & Deci, 2017, 125). Tämä voidaan nähdä tärkeänä opettajien pitovoiman kannalta (OAJ, 2024).

Opetustyöhön sitoutumista haittaavimmaksi tekijäksi nousi työn vaatimukset.

Opettajaopiskelijat kertoivat vastauksissa huolensa liiallisesta kuormituksesta, joka johtui esimerkiksi työmäärän kasvamisesta ja täten työajan riittämättömyydestä. Myös työolobarometrissa (2024) tunnistettiin ongelma kasvavasta työmäärästä ja voimavarojen puutteesta. Tämän lisäksi työolobarometrissa tunnistettiin ongelma myös resurssien vähenemisestä, joka tukee hyvin myös tämän tutkimuksen tuloksia. Resurssihin liittyvät vastaukset nousivat nimittäin tuloksissa toiseksi eniten työhön sitoutumista haittaavaksi tekijäksi työn vaativuuden jälkeen. Kouluille olisi tärkeää taata riittävät resurssit opetustyön tukemiseksi sekä opettajien työmäärän hallinnan helpottamiseksi.

Oppilasaines nousi myös mielenkiintoisena ilmiönä esiin erityisesti sitoutumista haittaavissa tekijöissä. Haittaavina tekijöinä nähtiin esimerkiksi oppilaiden lisääntyneet oppimisvaikeudet ja levottomuus. Lisäksi maininnoissa korostui oppilaiden heikko opiskelumotivaatio sekä sitoutuminen opiskeluun. Muutamassa vastauksessa esiin nousi myös inkluusio, joka voidaan rinnastaa oppilasainekseen liittyviin vastauksiin. Tulokset ovat linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan opettajat, jotka kokevat enemmän oppilaiden häiritsevää käytöstä, kokevat myös heikompaa sitoutumista opetustyöhön (Collie, 2021, 405). Vaikka oppilaiden oppimisvaikeudet, levottomuus ja heikko opiskelumotivaatio koettiin haasteina, toisaalta opettajat nostivat esiin myös työn merkityksellisyyden juuri oppilaiden tukemisen näkökulmasta. Näiden ristiriitaisten kokemusten perusteella olisi tärkeää tarjota opettajille esimerkiksi koulutusta ja resursseja, jotka tukevat heidän kykyään kohdata erilaisia oppijoita.

## **6.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tässä tutkimuksessa huomioitiin tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys koko tutkimuksen ajan. Tutkimuksen laadun varmistamiseksi tutkimuksessa panostettiin huolelliseen suunnitteluun sekä varattiin tarpeeksi aikaa tutkimuksen tarkistukseen, sillä erityisesti laadullisen analyysin eri vaiheet vievät paljon aikaa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 119–120). Määrällisen analyysin kohdalla huolehdittiin puolestaan siitä, että käytettyjen menetelmien avulla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin ja tutkimusaineisto täyttää valittujen menetelmien edellytykset (Warfield, 2013, 29). Näin varmistettiin, että tutkimuksen tulokset ovat luotettavia sekä merkityksellisiä tutkimuksen tavoitteiden näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa eettiset periaatteet huomioitiin noudattamalla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaista hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä näkyi esimerkiksi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutena ja osallistujille annettiin mahdollisuus keskeyttää vastaamien milloin tahansa. Osallistujien anonymiteetti myös säilytettiin koko tutkimuksen ajan eikä tutkimuksesta aiheutunut osallistujille mitään haittaa. (TENK, 2023.) Tutkimuksessa tehtiin yhteistyötä SILMU-hankkeen kanssa, joka vastasi kyselyyn liittyvistä lupa-asioista.

Kyselylomakkeen laatua ja luotettavuutta pyrittiin parantamaan esitestausvaiheen avulla. Lomake esitestattiin, jotta epäselvyyksiä voitiin korjata ennen sen julkaisemista varsinaisille vastaajille. Tästä huolimatta ei voida täysin taata, että kaikki vastaajat ymmärsivät kysymykset samalla tavalla. Osallistujien vastaukset perustuivat heidän subjektiiviseen näkemukseensä käsityksistä opettamisesta ja opetustyöhön sitoutumisesta. Tämä saattaa

heikentää vastausten luotettavuutta. Lisäksi on mahdollista, että vastaajat eivät olleet täysin rehellisiä vastauksissaan. Tutkimustuloksiin ja niiden luotettavuuteen saattoivat vaikuttaa myös vastaajien vireystila sekä vastausajankohtaan ja -ympäristöön liittyvät tekijät. (Hirsjärvi ym., 2009, 195.) Luotettavuutta pyrittiin kuitenkin tukemaan kertomalla kyselyn eri vaiheissa, mitä aihetta tulevat väittämät koskevat. Kyselylomake pyrittiin suunnittelemaan niin, että vastaaminen on mahdollisimman helppoa. Avoimiin kysymyksiin ei ollut pakollista vastata, joten tutkimukseen pystyi osallistumaan ilman niihin vastaamista. Lisäksi kyselyyn oli mahdollista vastata osissa.

Tutkimuksen luotettavuutta paransi usean eri triangulaatiotyypin käyttäminen (Aaltio & Puusa, 2020, 185). Tutkimuksen kaksi tutkijaa (tutkijatriangulaatio) tekivät tiiviisti yhteistyötä tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa. Tutkijatriangulaation merkitys luotettavuutta vahvistavana tekijänä korostui erityisesti laadullisen aineiston analyysissa. Vaikka tutkimuksen tutkijat tekivät tiivistä yhteistyötä, luotettavuutta olisi voinut vielä parantaa testaamalla rinnakkaiskoodauksen luotettavuutta (engl. inter-rater reliability) tilastollisella testillä. Tätä ei kuitenkaan tehty, sillä menetelmän käyttö olisi edellyttänyt lisääntynyttä aikaa, mikä ei ollut tutkimuksen aikataulussa tai resursseissa mahdollista.

Tutkimus toteutettiin monimenetelmätyyppinä eli tutkimuksessa käytettiin sekä määrällistä että laadullista analyysimenetelmiä (metodologinen triangulaatio). Tämä toi lisää monipuolisuutta ja syvyyttä tutkimustuloksille. Määrällinen ja laadullinen menetelmä myös täydensivät toisiaan. Sitoutumista päätettiin mitata määrällisten menetelmien lisäksi laadullisilla menetelmillä, jotta sitoutumisen syvyydestä ja laadusta saataisiin mahdollisimman hyvä kuva (Huhtinen & Tuominen, 2020, 302–306). Molemmat menetelmät antoivat myös pääosin saman suuntaisia tuloksia, joka vahvisti tutkimustulosten luotettavuutta entisestään.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa on tärkeää huomioida myös rajoitteet tai tekijät, jotka saattavat heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen otosta voidaan pitää yhtenä luotettavuutta rajoittavana tekijänä. Kyselylomakkeen avulla saatiin kerättyä melko laaja ja kattava aineisto Hämeen ammattikorkeakoulusta sekä Turun ja Jyväskylän yliopistoista. Tuloksia ei voida kuitenkaan yleistää koskemaan koko Suomen opettajaopiskelijoita, sillä tutkimus rajoittui ainoastaan näihin kolmeen korkeakouluun. Lisäksi aineistossa on mukana ammatillista opettajakoulutusta, pedagogisia aineopintoja sekä luokanopettajakoulutusta suorittavia. Näitä eri opettajakoulutuslinjoja ei ole eritelty, joten yleistyksiä tietystä

opettajakoulutuslinjasta ei voida tehdä tässä tutkimuksessa. Tulevaisuudessa voitaisiinkin tarkastella eri opettajakoulutuslinjoja erikseen sekä vertailla eri opettajakoulutuslinjoja keskenään.

Toisena luotettavuutta rajoittavana tekijänä erityisesti laadullisen analyysin näkökulmasta voidaan nähdä subjektiivisuus. Teoria- ja aineistolähtöinen analyysi edellyttää tutkijoilta objektiivista lähestymistapaa. Tutkijoiden subjektiiviset ennakkokäsitykset saattavat ohjata alaluokkien muodostamista tai vastausten merkitysten tulkintaa. Laadullisen analyysin objektiivisuutta pyrittiin lisäämällä siten, että analyysi perustui kahden tutkijan näkemykseen. Tutkijat pyrkivät keskittymään ennakko-oletuksien sijaan objektiivisuuteen mahdollisimman luotettavien tulosten aikaansaamiseksi (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 81). Subjektiivisuuden kriittisen tarkastelun avulla pyritään vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta (Aaltio & Puusa, 2020, 150).

## **6.2 Tutkimustulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimusehdotukset**

Suomessa ei ehkä vielä varsinaisesti puhuta opettajapulasta, mutta mikäli opetusalan veto- ja pitovoimaan ei tehdä parannuksia voi Suomi kohdata tämän ongelman muun Euroopan tavoin. Tämän tutkimuksen tuloksiin nojaten ehdotammekin, että opettajien veto- ja pitovoiman parantamiseksi toteutetaan moninaisia toimenpiteitä, jotka keskittyvät sekä työolosuhteiden parantamiseen, opettajakoulutuksen kehittämiseen, sekä ammatin arvostuksen nostamiseen.

Ensinnäkin kouluissa tulisi panostaa riittävien resurssien varmistamiseen, mukaan lukien opettajien työmäärän kohtuullistamisen ja hallinnollisten tehtävien vähentämisen. Tämä antaisi opettajille enemmän aikaa keskittyä päätehtäviinsä, kuten oppilaiden tukemiseen ja laadukkaan opetuksen tarjoamiseen. Lisäksi myös esihenkilötyön osalta on varmistettava kohtuullinen työmäärä, jotta esihenkilö voi tarjota tukea ja panostaa kannustavan työyhteisön luomiseen, sillä näillä on keskeinen rooli opettajien hyvinvoinnin ja sitoutumisen vahvistamisessa.

Työn kuormittavuuden kannalta olisi merkittävää panostaa opettajakoulutuksessa stressinhallinnan, resilienssin ja konfliktitilanteiden ratkaisun taitojen opettamiseen ja antaa tuleville opettajille valmiuksia kohdata työnsä vaatimukset ja ylläpitää hyvinvointiaan haastavissakin tilanteissa. Näiden taitojen harjoittelu tulisi nostaa tärkeäksi osaksi esimerkiksi opetusharjoittelussa. Siirtymistä opettajakoulutuksesta työelämään voisi myös helpottaa

mentoriopettajilla, jotta ensimmäisien vuosien työkuorma ei tuntuisi yhtä raskaalta. Tässä korostuu myös työyhteisöstä saatava tuki. Lisäksi opettajankoulutuksessa ja täydennyskoulutuksissa tulisi tarjota enemmän työkaluja oppilasaineshaasteisiin, kuten oppimisvaikeuksien ja haastavan käyttäytymisen hallintaan.

Viimeiseksi koemme, että yhteiskunnallinen keskustelu opettajan työn merkityksestä ja arvostuksesta on tärkeää. Opettajan työn sosiaalisen statuksen nostaminen median ja poliittisten päätöksentekijöiden toimesta voisi lisätä ammatin houkuttelevuutta. Konkreettisia toimia voisivat olla esimerkiksi palkkauksen parantaminen, työssäjaksamisen tukeminen ja resurssien lisääminen. Pitkällä aikavälillä näiden toimenpiteiden toteuttaminen ei pelkästään parantaisi opettajien työtyytyväisyyttä ja sitoutumista, vaan voisi myös auttaa turvaamaan laadukkaan koulutuksen ja oppimistulokset Suomessa. Näin voisimme välttää opettajapulan ja säilyttää koulutuksen korkean tason, josta Suomi on tunnettu kansainvälisesti.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin opettajaopiskelijoita yleisesti. Tulevaisuudessa olisikin mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus, jossa syvennyttäen eri opettajakoulutuslaitosten erityispiirteisiin sekä niiden välisiin eroihin. Tämä mahdollistaisi täsmällisemmän kuvan siitä, kuinka eri laitosten pedagogiset käytännöt ja arvopainotukset vaikuttavat opettajaopiskelijoiden käsityksiin opetuksesta ja opetustyöhön sitoutumiseen. Vertailu eri opettajakoulutuslaitosten välillä voisi tuoda esille institutionaalisia eroja, jotka saattavat vaikuttaa muun muassa opettajaopiskelijoiden uravalintoihin. Tällainen tutkimus antaisi arvokasta tietoa siitä, miten opettajakoulutusta voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Lisäksi se voisi edistää kansallisesti yhtenäistä ja joustavaa opettajakoulutusjärjestelmää, joka vastaisi koulutuskentän muuttuviin tarpeisiin.

Toisena jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tutkia jo työelämässä olevien opettajien näkemyksiä sitoutumisesta edistävistä ja haittaavista tekijöistä ja selvittää, vastaavatko esiin tuodut asiat opettajaopiskelijoiden näkemyksiä. Tällainen tutkimus voisi tuoda esiin, kuinka hyvin opettajakoulutus valmistaa opiskelijoita työelämän realiteetteihin ja missä määrin opiskelijoiden ennakkokäsitykset muuttuvat työkokemuksen myötä ja millaiset tekijät pysyvät keskeisinä sitoutumisen kannalta työuran eri vaiheissa. Onko esimerkiksi uran alussa korostuneilla tekijöillä, kuten työyhteisön tuella yhtä suuri merkitys pidemmällä työurallaan olevien opettajien kohdalla? Vastaavasti voitaisiin tutkia, vahvistuvatko negatiiviset tekijät, kuten työmäärän kasvu ja resurssipula, työvuosien myötä, ja miten ne vaikuttavat opettajien motivaatioon ja työssä pysymiseen.

## Lähteet

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 177–188). Gaudeamus Oy
- Akar, E. O. (2012). Motivations of Turkish pre-service teachers to choose teaching as a career. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(10), 67–84.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Batson, C. D. (2018). *A scientific search for altruism: Do we only care about ourselves?* Oxford University Press, Incorporated.
- Collie, R. J. (2021). A multilevel examination of teachers' occupational commitment : the roles of job resources and disruptive student behavior. *Social Psychology of Education*, 24(2), 387–411. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09617-y>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer Science+Business Media, LLC.
- Eccles, J. S., Adler, T., Futterman, R., Goff, S. B., Kaczala, C. M., Meece, J. & Midgley, C. 1983. Expectancies, values, and academic behaviors. Teoksessa J. T. Spence (toim.) *Achievement and achievement motives*. San Francisco: W. H. Freeman, 75–146
- Education and training monitor 2023: comparative report. (2023). Publications Office.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.

- Giersch, J., Carlhed Ydhag, C., & Korhonen, V. (2021). Motivations to Become a Teacher in Finland, Sweden, and the United States. *Nordic Studies in Education*, 41(1), 62–79. <https://doi.org/10.23865/nse.v41.2200>
- Goller, M., Ursin, J., Vähäsantanen, K., Festner, D., & Harteis, C. (2019). Finnish and German student teachers' motivations for choosing teaching as a career. The first application of the FIT-Choice scale in Finland. *Teaching and Teacher Education*, 85, 235–248. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.023>
- Heikkinen, H., Utriainen, J., Markkanen, I., Pennanen, M., Taajamo M. & Tynjälä, P., (2020). Opettajankoulutuksen vetovoima – Loppuraportti. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162423/OKM\\_2020\\_26.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162423/OKM_2020_26.pdf)
- Heinz, M. (2015). Why choose teaching? An international review of empirical studies exploring student teachers' career motivations and levels of commitment to teaching, *Educational Research and Evaluation*, 21:3, s. 263-268
- Helsingin yliopisto. (n.d.). Tilastot. Saatavilla 31.5.2024 <https://www.helsinki.fi/fi-/verkostot/kasvatusalan-valintayhteistyoverkosto/hakeminen/tilastot>
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos.
- Hennessey, J., & Lynch, R. (2017). “I chose to become a teacher because”. Exploring the factors influencing teaching choice amongst pre-service teachers in Ireland. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 45(2), 106–125
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara P. (2009). Tutki ja kirjoita (15. painos). Helsinki: Tammi.
- Huhtinen, A-M. & Tuominen, J. (2020). Fenomenologia. Ihmisten kokemukset tutkimuksen kohteena. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 296–307). Gaudeamus Oy

- James, G., Witten, D., Hastie, T., & Tibshirani, R. (2017). An introduction to statistical learning: With applications in R (1st ed., Corr. 7th printing 2017 ed.). Springer.
- Johnston, R., Jones, K., & Manley, D. (2018). Confounding and collinearity in regression analysis: A cautionary tale and an alternative procedure, illustrated by studies of British voting behaviour. *Quality & Quantity*, 52(4), 1957–1976.  
<https://doi.org/10.1007/s11135-017-0584-6>
- Jyväskylän yliopisto. (n.d.). Opettajan kelpoisuusopinnot. Saatavilla 17.12.2024  
<https://www.jyu.fi/fi/opiskelijalle/kandi-ja-maisteriopiskelijan-ohjeet/opintojen-suorittaminen/opettajan-kelpoisuusopinnot>
- Kivistö, J., Pekkola, E., Siekkinen, T., Dietrich, J. & Laakso, K., (2023).  
Opettajankoulutuksen voimavarat ja asema yliopistoissa - selvitysraportti. OAJ.
- Kumar, D., Hossain, Z., Nasrin, S. (2015). Impact of Non-Financial Rewards on Employee Motivation, s. 31-39
- Lin, E., Shi, Q., Wang, J., Zhang, S., & Hui, L. (2012). Initial motivations for teaching: Comparison between preservice teachers in the United States and China. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 227–248.
- Lyytinen, A., Liljeroos, J., Pekkola, E., Kosonen, J., Mykkänen, M. & Kivistö J., (2019).  
Ammatillinen opettajankoulutus Suomessa: reunaehdot, rakenteet ja profiilit. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:10
- Melkko, S., & Ilves, V. (2024). Opetusalan työolobarometri 2024. OAJ.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nummenmaa, L. (2021). Tilastotieteen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2.8.2024). Opettajapula on globaali ongelma – Maailman opettajajärjestö koolla Buenos Airesissa. OAJ. Saatavilla 16.12.2024.

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2024/opettajapula-on-globaali-ongelma--maailman-opettajajarjesto-koolla-buenos-airesissa/>

Parkkila, M., Välimäki, M., & Routasalo, P. (2000). *Kuvaileva tutkimus pitkäaikaisessa laitoshoidossa olevan potilaan yksinäisyydestä. Hoitotiede*, 12(1), 26–35.

Puttonen, S., Hasu, M., & Pahkin, K. (2016). Työhyvinvointi paremmaksi : keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos.

Puusa, A. (2020). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 145–156). Gaudeamus Oy

Roudi, A. E. (2021). Why to become a teacher in Iran: a FIT-choice study. *Teaching Education*, 33(4), 434–453. <https://doi.org/10.1080/10476210.2021.1960963>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (1st ed.). Guilford Publications.  
<https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>

Räsänen, K., Pietarinen, J., Pyhältö, K. et al. (2020). Why leave the teaching profession? A longitudinal approach to the prevalence and persistence of teacher turnover intentions. *Soc Psychol Educ* 23, 837–859. <https://doi.org/10.1007/s11218-020-09567-x>

Räsänen, K. (2023) ”Minä junaan paikallani”: Opettajan alanvaihdon harkinta ja sen yhteys koettuun työuupumukseen ja työyhteisösuhteeseen. Publications of the University of Eastern Finland, Dissertations in Education, Humanities, and Theology No 205. Joensuu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-4963-9>


- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkójulkaisu]. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.  
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2017). *Mikä meitä liikuttaa: Motivaatiopsykologian perusteet* (3., täysin uudistettu painos). PS-kustannus.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik S. (2019). Teacher Self-Efficacy and Collective Teacher Efficacy: Relations with Perceived Job Resources and Job Demands, Feeling of Belonging, and Teacher Engagement. *Creative Education*, 10, 1400-1424.  
<https://doi.org/10.4236/ce.2019.107104>
- Teaching careers in Europe: access, progression, and support. (2018). Publications Office.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.)*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Turun yliopisto. (n.d.). Opettajan pedagogiset opinnot. Kasvatustieteiden tiedekunta. Saatavilla 17.12.2024 <https://www.utu.fi/fi/kasvatustieteiden-tiedekunta/opettajan-pedagogiset-opinnot>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.  
<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyvatieteellinen-kaytanta-htk>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E., & Broberg, M. (2020). Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja, 22. Turun yliopisto.
- Qin, L. (2021). Country effects on teacher turnover intention: a multilevel, cross-national analysis. *Educational Research for Policy and Practice*, 20(1), 79–105.  
<https://doi.org/10.1007/s10671-020-09269-3>

- Vahalampi, K., (2017). Itsemääräämisteoria. Teoksessa: Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2017). Mikä meitä liikuttaa : motivaatiopsykologian perusteet (3., täysin uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Wang, W., Wang, Z., & Lin, W. (2023). “I really like teaching, but...” understanding pre-service teachers’ motivations and perceptions about teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching : JET*, 49(2), 194–206.  
<https://doi.org/10.1080/02607476.2022.2061337>
- Warfield, D. (2013). IS/IT research: A research methodologies review. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*, 3(1), 28–35.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice: Development and Validation of the FIT-Choice Scale. *The Journal of Experimental Education*, 75(3), 167–202. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408–428. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>
- Watt, H. M. G., Richardson, P. W., & Wilkins, K. (2014). Profiles of professional engagement and career development aspirations among USA preservice teachers. *International Journal of Educational Research*, 65, 23–40.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2013.09.008>

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomake

#### SILMU-kyselylomake

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

#### Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

SILMU-tutkimushankkeessa tutkitaan opettajaopiskelijoiden motiiveja tulla opettajaksi ja sitoutua opetustyöhön. Keräämme aineistoa erilaisissa opettajankoulutusohjelmissa Hämeen ammattikorkeakoulussa, Jyväskylän yliopistossa ja Turun yliopistossa, joista olemme myös saaneet tutkimusluvan tutkimuksen suorittamiselle. Aineistoa hyödynnetään sekä tieteellisessä tutkimuksessa että opettajankoulutuksen kehittämisessä. Sinun osallistumisesi tähän tutkimukseen on arvokasta.

Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Tutkimuksessa ei ole oikeita eikä vääriä vastauksia – tärkeintä on, että ilmaiset oman näkemyksesi ja kokemuksesi. Kyselyyn vastaaminen kestää noin 15 minuuttia.

Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja ainoastaan hankkeen tutkijoiden toimesta eikä yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa raportoiduista tuloksista. Kerätty aineisto käsitellään ja säilytetään tietosuojasetuksen mukaisesti. Jos haluat lukea lisää kyselyn tietosuojasta, voit ladata tietosuojailmoituksen tästä: [Tietosuojailmoitus](#)

Muista painaa Lähetä-painiketta kyselyn viimeisellä sivulla, jotta tietosi tallentuvat.

#### Kiitos jo etukäteen ajastasi ja panoksestasi!

*Katja Vähäsantanen* (HAMK)

*Piia Näykki ja Merja Kauppinen* (Jyväskylän yliopisto)

*Marjaana Veermans* (Turun yliopisto)

#### 1. Hyväksyn tietojeni keräämisen yllä mainittuun käyttöön SILMU-hankkeessa \*

Kyllä

#### 2. Opiskelen \*

Ammatillisessa opettajankoulutuksessa

Luokanopettajakoulutuksessa

Aineenopettajakoulutuksessa

**3. Koulutusalanani (valitse yksi vaihtoehto) \***

- Kasvatusalat
- Humanistiset alat
- Taidealat
- Yhteiskuntatieteet ja viestintä
- Kauppa- ja oikeustieteet
- Luonnontieteet
- Tietojenkäsittely ja tietoliikenne
- Tekniikan alat
- Maa- ja metsätalousalat
- Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialat
- Palvelualat
- Turvallisuus- ja kuljetusala
- Joku muu, mikä

**4. Aloitin ammatillisen opettajankoulutuksen \***

- vuonna 2024
- vuonna 2023
- Joku muu, mikä vuosi

**5. Aloitin luokanopettajakoulutuksen \***

- vuonna 2024
- vuonna 2023
- vuonna 2022
- vuonna 2021
- vuonna 2020
- vuonna 2019
- vuonna 2018
- Joku muu, mikä vuosi

**6. Opetettava aineeni (valitse yksi vaihtoehto) \***


- Filosofia, elämäntietä, yhteiskuntaoppi
- Historia
- Kielet
- Musiikki
- Suomen kieli ja kirjallisuus, s2
- Tietotekniikka
- Liikunta ja terveystieto
- Psykologia
- Matematiikka, kemia, fysiikka
- Biologia
- Joku muu aine, mikä

**7. Ikäni (vuosina) \*** ▼**8. Sukupuoleni (valitse yksi vaihtoehto) \***

- Nainen
- Mies
- Muu /en halua kertoa

**9. Työkokemukseni opettajana (vuosina), mukaan lukien osa-aikainen opettajana työskentely, sijaistamiset ja harjoittelut \*** ▼**10. Työkokemukseni muussa opetus- tai ohjaustyössä kuin opettajana (vuosina), esimerkiksi harrasteryhmien ohjaus \*** ▼[Edellinen](#)[Seuraava](#)

## SILMU-kyselylomake

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

### 11. Koulutusaste, johon olen suuntautumassa opetustyöhön tulevaisuudessa (valitse ensisijainen vaihtoehto) \*

- Varhaiskasvatus ja esiopetus
- Peruskoulu: Alakoulu
- Peruskoulu: Yläkoulu
- Lukio
- Ammattioppilaitos
- Yliopisto
- Ammattikorkeakoulu
- Vapaa sivistystyö
- Taiteen perusopetus
- Muualla kuin oppilaitoksessa tapahtuva opetus-/koulutustyö
- En osaa vielä sanoa
- En ole todennäköisesti suuntautumassa opetustyöhön

### 12. Suorittamani korkein tutkinto \*

- Kansakoulu tai peruskoulu
- Lukiotutkinto, ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
- Ammatillinen opistoasteen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa)
- Ylempi korkeakoulututkinto (yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa)
- Yliopiston jatkotutkinto (lisanssiaatti tai tohtori)

**13. Tutkinto, jonka huoltajani 1 on suorittanut (valitse korkein vaihtoehto kummankin huoltajan kohdalla) \***

- Kansakoulu tai peruskoulu
- Lukiotutkinto, ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
- Ammatillinen opistoasteen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa)
- Ylempi korkeakoulututkinto (yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa)
- Yliopiston jatkotutkinto (lisensiaatti tai tohtori)
- En osaa vastata

**14. Tutkinto, jonka huoltajani 2 on suorittanut (valitse korkein vaihtoehto kummankin huoltajan kohdalla) \***

- Kansakoulu tai peruskoulu
- Lukiotutkinto, ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto
- Ammatillinen opistoasteen tutkinto
- Alempi korkeakoulututkinto (yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa)
- Ylempi korkeakoulututkinto (yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa)
- Yliopiston jatkotutkinto (lisensiaatti tai tohtori)
- En osaa vastata

Edellinen

Seuraava






... opettajana minulla tulee olemaan lyhyet työpäivät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... opetustyössä voin vaikuttaa seuraavaan sukupolveen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... opettajan ura sopii kykyihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... haluan työn, jossa toimitaan lasten, nuorten tai aikuisten parissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... perheeni mielestä minusta pitäisi tulla opettaja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... minulla on ollut inspiroivia opettajia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... haluan työskennellä monipuolisissa verkostoissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... opetustyössä voin saada heikommassa asemassa olevat lapset, nuoret tai aikuiset asettamaan tavoitteensa korkeammalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... minua ei hyväksytty ykkösvaihtoehdonani olleelle alalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... pidän opettamisesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... opetuslalla työpaikka on varma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... osa-aikainen opetustyö voisi suoda enemmän aikaa perheelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... opetustyössä voin maksaa takaisin yhteiskunnalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

## SILMU-kyselylomake

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

**17. Kuvaile polkuasi opettajankoulutukseen.**



**18. Kuvaile tarkemmin, miksi opetustyö kiinnostaa sinua.**



Edellinen

Seuraava



Tarvitsevatko  
opettajat mielestäsi  
paljon teknistä  
tietoa?

Kannustettiinko  
sinua ryhtymään  
muulle kuin  
opetuslalle?

Onko opettaminen  
mielestäsi kovaa  
työtä?

Nähdäänkö  
opetustyö  
mielestäsi korkean  
statuksen  
ammattina?

Onko opettaminen  
mielestäsi urana  
arvostettu?


Saavatko opettajat  
mielestäsi hyvää  
palkkaa?

Saivatko toiset sinut  
harkitsemaan jotain  
muuta kuin  
opettajan uraa?

Edellinen

Seuraava

## SILMU-kyselylomake

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)


**20. Seuraavat kysymykset koskevat sitoutumista opetustyöhön. Valitse sopivin vaihtoehto kuhunkin kohtaan. \***

	En lainkaan	En oikeastaan	Vähäisessä määrin	Jossain määrin	Melko suuressa määrin	Suuressa määrin	Mitä suurimmassa määrin
Kuinka varma olet, että tulet työskentelemään opettajana?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka tyytyväinen olet valintaasi hakeutua opettajaksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka luottavainen olet siitä, että toimit opetustyössä tulevaisuudessa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuinka onnellinen olet päätöksestäsi ryhtyä opettajaksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava

## SILMU-kyselylomake

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)


**21. Kun ajattelet tulevaisuuden uraasi opettajana kerro, mitkä asiat edistävät sitoutumistasi opetustyöhön.**

**22. Kun ajattelet tulevaisuuden uraasi opettajana kerro, mitkä asiat haittaavat sitoutumistasi opetustyöhön.**

Edellinen

Seuraava

## SILMU-kyselylomake

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

**23. Halutessasi voit antaa yhteystietosi, jolloin sama kysely lähetetään sinulle uudelleen joidenkin vuosien päästä.**

Nimi

Matkapuhelin

**Sähköposti** (mahdollisimman pysyvä, ei opiskelijasähköposti)

Lämmin kiitos osallistumisestasi tähän kyselyyn! Mikäli sinulla on kysyttävää tai kommentoitavaa, ota yhteyttä: [katja.vahasantanen@hamk.fi](mailto:katja.vahasantanen@hamk.fi)

Edellinen

Lähetä

## Liite 2. Tietosuojalomake



TIETEELLISEN TUTKIMUKSEN  
TIETOSUOJASELOSTE-/ILMOITUS  
EU:n yleinen tietosuoja-asetus  
13 ja 14 artiklat  
LAATIMISPÄIVÄ: 12.2.2024

Olet osallistumassa Hämeen ammattikorkeakoulun, Jyväskylän yliopiston ja Turun yliopiston toteuttamaan tieteelliseen tutkimukseen. Kyselytutkimuksessa tarkastellaan opettajaopiskelijoiden motiiveja tulla opettajaksi ja sitoutua opetustyöhön. Aineistoa kerätään opettajankoulutukseen osallistuvilta kaikissa hankkeeseen osallistuvassa korkeakoulussa. Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit jättää osallistumatta tutkimukseen tai keskeyttää osallistumisen ilman kielteisiä seurauksia. Tässä tietosuojailmoituksessa kuvataan henkilötietojesi käsittelystä osana tutkimusta.

### 1. Rekisterinpitäjät tutkimuksessa: Sitoutuminen ja motiivit tulla opettajaksi – Ammatillisen ja yliopistollisen opettajankoulutuksen opiskelijat

Rekisterinpitäjä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjänä on:

Hämeen ammattikorkeakoulu (Y-tunnus: 2617489-3)  
Osoite: PL 230, 13100 Hämeenlinna  
Hämeen ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava: Kari Kataja, tietosuojavastaava@hamk.fi, 0405039987

Yhteyshenkilö tutkimusta koskeissa asioissa:  
Katja Vähäsantanen  
Osoite: PL 230, 13100 Hämeenlinna  
Puhelinnumero: 0505601451  
Sähköpostiosoite: katja.vahasantanen@hamk.fi

Tutkimushankkeen yhteisrekisterinpitäjinä ovat:

Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto. Y-tunnus 0245894-7. Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: tietosuoja@jyu.fi, 040 805 3297.

Turun yliopisto, 20014 Turun yliopisto. Y-tunnus: 0245896-3. Turun yliopiston tietosuojavastaava: dpo@utu.fi, 050 490 7736

### 2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tutkimushankkeessa kartoitetaan opettajaopiskelijoiden motiiveja tulla opettajaksi erilaisissa opettajankoulutuskontesteissa sekä suhteessa heidän taustoihinsa ja sitoutumiseen opettajan työhön. Hanke toteutetaan ammatillisessa opettajakorkeakoulussa (Hämeen ammattikorkeakoulu) ja yliopiston opettajankoulutuslaitoksissa, perus- ja aineenopettajakoulutus (Jyväskylän yliopisto, Turun yliopisto). Hankkeen kesto: 1.2.2024-30.11.2024.

Tutkimuksessa henkilötietojen käsittely perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan. Tutkimukseen osallistujilta itseltään kerätään tietoja kyselylomakkeella motiiveista tulla opettajaksi ja sitoutumisesta opetustyöhön (avoimet ja strukturoidut kysymykset). Kyselyssä kartoitetaan myös osallistujan taustatietoja: vastaajan opettajankoulutusohjelma, ikä, sukupuoli, opettajakokemus, kokemus tai toiminen muussa opetus- tai

ohjaustyössä, koulutusaste, johon vastaaja on tulevaisuudessa suuntautumassa sekä vastaajan oma ja hänen vanhempiensa taustakoulutus. Ammatillisilta opettajaopiskelijoilta kysytään taustatietona koulutusala, yliopisto-opiskelijoilta opintojen vaihetta. Näitä tietoja käytetään tutkimussuunnitelman mukaisesti tutkittaessa niiden yhteyttä opetustyöhön liittyviin motiiveihin ja sitoutumiseen.

Hankkeen aikana jokainen opettajaopiskelija vastaa kyselyyn yhden kerran. Kyselyssä osallistujilta tiedustellaan suoria tunnistetietoja (etunimi, sukunimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero), jotka mahdollistavat tietonsa antaneiden kutsumisen myöhempään pitkittäistutkimukseen. Tunnistetietojen antaminen on vapaaehtoista. Kyselyvastauksista poistetaan suoran tunnistamisen mahdollistavat tiedot tutkimusaineiston luomisen yhteydessä ennen tutkimusaineiston jatkokäsittelyä ja analyysijä. Suorat tunnistetiedot säilytetään erillään (omana tiedostona) analysoitavasta tutkimusaineistosta.

Henkilötietoja käytetään tieteellistä tutkimusta varten sekä muutoinkin toimitaan niin, että osallistujia koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille. Kerättyä aineistoa käytetään tutkimustarkoituksiin sekä tutkimustuloksilla pyritään edistämään opettajankoulutusohjelmien kehittämistä. Tutkimussuunnitelman mukaisesti kattavamman aineiston saamiseksi tutkittavista teemoista hankkeessa tuotettu aineisto yhdistetään aiemmassa tutkimushankkeissa kerättyihin tutkimusaineistoihin opettajien motiiveista ja sitoutumisesta. Aineistojen yhdistämisen ja analysoinnin suorittaa tämän tutkimuksen ydinryhmä.

### 3. Tutkimuksen vastuullinen johtaja tai ryhmä: Tutkimuksen toteutus ja henkilötiedot

Tutkimusta koordinoi Hämeen ammattikorkeakoulu ja tutkimuksen toteutuksesta vastaa eri korkeakoulujen (Hämeen ammattikorkeakoulu, Jyväskylän yliopisto ja Turun yliopiston toimijoista koostuva ryhmä. Vastuullisten tutkijoiden yhteystiedot:

Katja Vähäsantanen (vastuullinen johtaja)  
Hämeen ammattikorkeakoulu, Edu-tutkimusyksikkö  
Osoite: PL 230, 13100 Hämeenlinna  
Puhelinnumero: 0505601451  
Sähköpostiosoite: katja.vahasantanen@hamk.fi

Piia Näykki  
Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos  
Osoite: PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto  
Puhelinnumero: 0505948136  
Sähköpostiosoite: piia.t.naykki@ju.fi

Marjaana Veermans  
Osoite: Turun yliopisto, 20014 Turun yliopisto  
Puhelinnumero: 0503379176  
Sähköpostiosoite: marjaana.veermans@utu.fi

Hämeen ammattikorkeakoulu vastaa tutkimus- ja rekisteriaineiston keräämisestä (sähköinen kyselytutkimus). Tutkimusaineisto ja siitä erillään säilytettävät tunnistetiedot tallennetaan sähköisesti Hämeen ammattikorkeakoulun tietoturvaliselle verkkolevylle, jonne tutkimusryhmän ulkopuolisilla tahoilla ei ole pääsyä. Jokaisen yhteistyöyliopiston tutkijat ovat oikeutettuja korkeakoulujen yhteisen aineiston käyttämiseen. Pseudonymisoitu aineisto jaetaan Fairdata IDA:n (ida.fairdata.fi) kautta, joka on Suomen korkeakouluille ja valtion tutkimuslaitoksille tarjottava turvallinen tutkimusdatan jako- ja säilytyspalvelu.

**Henkilötietoja tutkimuksessa käsittelevät tutkimusryhmän jäsenet:** Henkilötietoja käsittelevät pääasiassa tutkimushankkeen vastuulliset tutkijat (Vähäsantanen, Näykki ja Veermans) ja Postdoc-tutkija Merly Kosenkranius. Tämän tutkimuksen ydinryhmän lisäksi kyselyaineiston analysoinnista voivat vastata muut palvelusuhteessa olevat tutkijat Hämeen ammattikorkeakoulussa, Jyväskylän yliopistossa ja Turun yliopistossa.

#### 4. Tutkimuksen suorittajat

Tutkimusta suorittavat edellä mainitut tahot. Tutkimuksen suorittajiin saattaa kuulua tulevat tutkimusavustajat ja opinnäytetyöntekijät (pro seminaari ja pro gradu -tutkielmat, väitöskirjatutkimukset, AMK/YAMK opinnäytetyöt), joilla on käytössään pseudonymisoitu tutkimusaineisto. Tällöin tutkimuksen suorittaminen tapahtuu vastuullisten tutkijoiden johdolla eivätkä he käsittele suoria henkilötietoja.

#### 5. Henkilötietojen käsittelijä(t) ja vastaanottajat

Tutkimuksen kyselyaineisto hankitaan Webropol-kyselyohjelmistolla, jolloin henkilötiedot siirtyvät Webropol Oy:n kautta tutkimushankkeen käyttöön. Aineistonhankinnan toteutusvastuussa on Hämeen ammattikorkeakoulu, jolla on tietojenkäsittelysopimus Webropol Oy:n kanssa. Pseudonymisoitu aineisto jaetaan Fairdata IDA:n kautta, jolloin vastaanottaja on CSC – Tieteen tietotekniikan keskus Oy. Ohjelmistoihin kirjaudutaan omilla käyttäjätunnuksilla.

#### 6. Henkilötietojen muu luovuttaminen tutkimuksen aikana

Henkilötietoja käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

#### 7. Tutkimuksessa [Sitoutuminen ja motiivit tulla opettajaksi – Ammatillisen ja yliopistollisen opettajankoulutuksen opiskelijat] käsiteltävät henkilötiedot

Henkilötietoja käsitellään tiedotteessa kuvattua tutkimustarkoitusta varten. Henkilötietoja kerätään vastaajilta itseltään. Tutkimuksessa vastaajasta kerätään seuraavia henkilötietoja: nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero ja kyselyvastaukset. Suoria tunnistetietoja (nimi, yhteystiedot) käsittelevät vain tutkimuksen ydinryhmään kuuluvat. Tietojen kerääminen perustuu tutkimussuunnitelmaan. Tutkimuksessa ei käsitellä tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisia erityisiä henkilötietoryhmiä (eli arkaluonteisia henkilötietoja).

#### 8. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tieteellisessä tutkimuksessa

Käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten. Henkilötietojen käsittely perustuu yleiseen etuun (tietosuojain 4 §:n 3 kohta). Yleinen etu viittaa tässä korkeakoulujen tutkimustehtävään.

#### 9. Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei siirretä eikä luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

#### 10. Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Tutkimuksen rekisteriin tallennetaan vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä tietoja.

**Tunnistettavuuden poistaminen:** Suorat tunnistetiedot poistetaan suojatoimena aineiston perustamisvaiheessa, ja se sisältää tämän jälkeen vain epäsuoria tunnistetietoja (pseudonymisoitu aineisto, jolloin tunnistettavuuteen voidaan palata koodivaimen tai vastaavan tiedon avulla ja aineistoon voidaan yhdistää uusia tietoja).

**Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan:** käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Tiedot on tallennettu tietojärjestelmään. Järjestelmän tietoihin pääsevät ja niitä käyttävät vain ne rekisterinpitäjät/henkilöt, joilla työnsä puolesta on niihin oikeus. Tietojen lainmukainen käsittely varmistetaan tietojen luokittelulla ja tietoaineistojen käsittelysääntöjen mukaisella toimintatavalla.

Tutkimuksesta ei ole tehty erillistä tietosuojan vaikutusarviota, koska tutkimukset tekijät ovat tarkastaneet, ettei vaikutusarviointi ole pakollinen. Hankkeessa tehdään tarvittavat sopimukset tutkimusavustajien ja/tai henkilötietojen käsittelijöiden/yhteisrekisterinpitäjien kanssa.

#### 11. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päätymisen jälkeen

Vuoden 2034 lopussa henkilötiedot tuhotaan ja anonymisoitu aineisto (tästä aineistosta kaikki tunnistetiedot poistetaan täydellisesti, jotta paluuta tunnistelliseen henkilötietoon ei ole eikä aineistoon voida yhdistää uusia tietoja) tallennetaan muiden tutkijoiden käyttöön esimerkiksi Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon.

## 12. Rekisteröidyn oikeudet

EU:n yleinen tietosuoja-asetus (2016/679) antaa rekisteröidylle seuraavat oikeudet:

### Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

### Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

### Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

### Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin rekisterinpitäjä ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Rekisterinpitäjä voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Oikeuksista voidaan poiketa myös, jos rekisteröityä ei pystytä tai ei enää pystytä tunnistamaan.

### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

### Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Kohdassa 1 luetellut organisaatiot toimivat tässä tutkimuksessa yhteisrekisterinpitäjinä, eli he vastaavat yhdessä henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta. Tutkittavat voivat tehdä kaikki tutkimukseen liittyvät pyynnöt rekisteröidyn oikeuksien käyttämiseksi yhteyshenkilölle:

Katja Vähäsantanen  
Puhelinnumero: 0505601451  
Sähköpostiosoite: katja.vahasantanen@hamk.fi

### Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilyistä ilmoittaminen

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

### Liite 3. Jäännösluokat

Edistävät tekijät	Haittaavat tekijät
Hyvä palaute. (ID016)	Yhteiskunnan epävarmuus. (ID011)
Asioiden tutkiminen. (ID021)	Tietotekniikan liiallinen käyttö opetustilanteissa. (ID016)
Palaute opiskelijoilta ja henkilökunnalta. (ID030)	Jos työssä on paljon odotusta ja arvoja vastaavaa toimintaa käytännössä. (ID056)
Opiskelijoiden palaute ja kohtaaminen motivoi. (ID33)	Paine yhteiskunnalta. (ID081)
Palkitseva työ (ID071)	Opetuksessa ei pitäisi olla kyse vain rahasta. Nyt kaikkea ohjaa raha eikä opetuksen laatu. Mikäli rahoitusmalliin ei saada järkevää muutosta ei ammatillisella opetuksella ole tulevaisuudessa opettajia. (ID091)
Sitoutumistani edistää se, että viihdyn työssäni. (ID085)	Yhteiskunnan haasteet, kodin haasteet. (ID106)
Omien arvojen mukainen työ. (ID106)	Yhteiskunnalliset muutokset. (ID113)
Haluan tarjota oppilaille mielekkäät koulumuistot. (ID199)	Tulevaisuuden näkymät työmarkkinoiden ja väestön kasvun vähenemisen osalta. (ID156)
Mahdollisuus muokata mielekkäitä oppimiskokemuksia ja valita itse kurssit, joilla opettaa. (ID216)	Jos haluaakin kokeilla jotain muutakin. Monelta opettajalta olen kuullut, että olisi ollut kiva kuitenkin kokeilla jotain toistakin työtä. (ID190)
Opettajille taas enemmän oikeuksia ja jämäkämmät säännöt oppilaille. (ID226)	Viimeksi sijaisena päätin lopettaa keikkailun siihen, kun huomasin, ettei opettajanhuoneessa oltu aidosti kiinnostuneita oppilaiden ongelmista. En myöskään kestä tiettyä kilpailua eri aineiden välillä. (ID191)
Asioiden muuttaminen ja parantaminen, vaikuttaminen, luottamus. (ID240)	Vastoinkäymiset (kouluampumiset yms.). (ID211)
Tietotekniikan mahdollistama etäopetus. (ID248)	Epämielekkäät kurssit. (ID216)
Oma sinnikkyys ja usko siihen, että työmäärä helpottuu, kun työhön tottuu ja saa tuntumaa. Läheisten tuki. (ID256)	Koulukiusaamiseen vaikea puuttua, kouluväkivalta tuntuu olevan nousussa. (ID237)
Palaute oppilailta ja työyhteisöltä. (ID263)	Yhteiskunnalliset ongelmat, vaaratilanteet, globaalit ongelmat. (ID239)
	Opetuksen näkeminen liian helppona tai turhana työnä. (ID254)
	Arvoja vastaan työskenteleminen. (ID266)
	Elämäntilanne (vauva tulossa). (ID278)
	Opetuksen politisointi. (ID287)
	Oman yrityksen työtehtävät. (ID298)
	Jatkuva muutos niin töissä kuin töiden ulkopuolella. (ID310)