

REPORTS AND STUDIES IN
**EDUCATION,
HUMANITIES,
AND THEOLOGY**

HANNU PERHO JA MERJA KORHONEN

*Ammatillinen suuntautuminen,
persoonallisuuspiirteet sekä työn
laatu työuupumuksen, työn imun
ja valintatyytyväisyyden tekijöinä.*

Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta

PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology No 6



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

*Ammatillinen suuntautuminen,
persoonallisuuspiirteet
sekä työn laatu
työuupumuksen, työn imun ja
valintatyytyväisyyden tekijöinä.*

Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta

HANNU PERHO JA MERJA KORHONEN

*Ammatillinen suuntautuminen,
persoonallisuuspiirteet
sekä työn laatu
työuupumuksen, työn imun ja
valintatyytyväisyyden tekijöinä.*

Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta

Publications of the University of Eastern Finland
Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology
No 6

University of Eastern Finland
Joensuu
2012

Kopijyvä Oy

Joensuu, 2012

Sarjan toimittaja: Ritva Kantelinen

Myynti: Itä-Suomen yliopiston kirjasto

ISBN: 978-952-61-1012-7 (NID.)

ISSNL: 1798-5641

ISSN: 1798-5641

ISBN: 978-952-61-1013-4 (PDF)

ISSN: 1798-565X (PDF)

Hannu Perho and Merja Korhonen

Vocational orientation, personality traits and quality of work as factors of burnout, work engagement and career choice satisfaction: thirty-year follow-up of kindergarten teachers

Joensuu: University of Eastern Finland, 2012

Publications of the University of Eastern Finland

Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology; No 6

ISBN: 978-952-61-1012-7 (nid.)

ISSNL: 1798-5641

ISSN: 1798-5641

ISBN: 978-952-61-1013-4 (PDF)

ISSN: 1798-565X (PDF)

ABSTRACT

This study looks at how student selection procedures, vocational orientation during studies and personality traits, on the one hand, and immediate work motives, job demands and resources, on the other, are related to staying in kindergarten teacher vocation, burnout, work engagement, and career choice satisfaction. Of these two sets of factors, the former takes the perspective of vocational choice and development, the latter that of work- and organisational psychology. This investigation centres on two kindergarten teacher courses run at the University of Joensuu (later University of Eastern Finland), one in the city of Joensuu and the other in the city of Savonlinna. Student vocational orientation was studied in connection with the entrance examination of 1976 and during the last study year 1977/1978, and personality traits at the beginning of the kindergarten teacher studies. Work motives, job demands and resources and – as key criteria of work experience – burnout, work engagement and career choice satisfaction were measured in 2007, 31 years after the initial research. Methods for this included questionnaires and inventories. 92 persons took part in follow-up study (86% of respondents in the first phase of the follow-up study). Almost three quarters of subjects are found to have remained employed in early childhood education. Only 10% have shifted to jobs outside the field of education. Linked with the result that work engagement and career choice satisfaction are high among kindergarten teachers, we conclude that the original vocational choice was well-founded and successful.

Elements of the selection procedure have only negligible connections with staying in kindergarten teacher vocation, burnout, work engagement or career choice satisfaction: rather, vocational orientation predicts these key criteria. Instrumental motives of choice (e.g. certainty of completing the degree), educational interest being higher than other interests, interest in youth work and valuation of creative, original work all have positive correlations with staying in kindergarten teacher vocation, non-burnout, work engagement or career choice satisfaction, while artistic and realistic interests have negative correlations with these. Concerning personality traits, self-esteem extensively predicts the key criteria of work experience.

Immediate work motives, job demands and resources are described in averages and standard deviations. The correlations of work motives, job demands and re-

sources with burnout, work engagement and career choice satisfaction were analyzed. Children as content of work have, on the basis of averages, a very strong motivational significance, and according to correlations, children as content of work reduces burnout and is strongly linked with job engagement. Work overload, large and difficult child groups, and absence of special services are – on the basis of averages – the most prominent negative job demands, while timid children, troublesome parents, passive children and conflicts with colleagues were only minor issues. Correlations between demands and criteria elaborate the meaning of demands. Although troublesome parents and conflicts with colleagues are not generally experienced as difficult strains, these demands have clear connections with burnout and work engagement. On the other hand, missing special services – at least a moderate nuisance on the whole – are not linked to the criteria. Job resources are generally experienced as sufficient, but teachers are especially satisfied with concrete co-operation between colleagues. Correlation analysis shows, however, that internal solidity and solidarity of work community have the strongest connection with the key criteria of work experience.

Some vocational orientation factors and personality traits – such as instrumental motives, favourable organisation of interests and self-esteem – are found to be directly related to non-burnout or job engagement without major mediation by job demands or resources. Certain orientation factors and personality traits are connected in a similar way to properties of work and the key criteria of work experience. Such a personality trait was neuroticism, which predicts high job demands, low sense of control at work and burnout. And other vocational orientation factors (e.g. some indicators of social-altruistic and investigative interests) decrease job demands and increase resources, but are not related to burnout or job engagement. So, burnout, job engagement and career choice satisfaction are not only work-related phenomena and job demands and resources do not only reflect objective factors at work, but also success in vocational choice and personality mould interpretations and experiences of work.

Answers to open questions elaborate the portrait of changes in kindergarten teacher vocation during the last 30 years. Job demands are experienced to have increased more quickly than status of vocation and resources in early childhood education. The most prominent concern is the increase of tasks without links to the basic calling of kindergarten teaching, acceleration of the pace of work, and weakening of pedagogical conditions in the context of an increasing number of children with a need for special support and services. The turning point for change of vocation seems to be timed to the 90's, when financial savings due to the recession (1990-1993) 'stayed on', and resources failed to regain the level they had had before the recession. Acceleration of the pace of work, increasing 'paper work' and a general emphasis on efficiency are common issues in working life, but they seem to suit especially poorly in child upbringing, where the availability of adults and children's needs for individual care and guidance are imperative resources for child development and learning. In addition to haste and missing resources, weakening pedagogical conditions are attributed to changes in job descriptions and personnel structure, and a shortage of kindergarten teachers.

The most inspiring and important sources of satisfaction at work are – on the basis of open reflections – the children. Secondly, satisfaction is linked with successful

and inspirational work in one's own child group or in the whole working community. Colleagues and a good working environment are regarded as important sources of support against burnout. In addition to children and the work community, appreciation from parents and co-operation with them based on mutual respect and trust are considered important to well-being at work.

Keywords: vocational orientation, personality traits, work motives, work demands, work resources, burnout, work engagement, career choice satisfaction, kindergarten teacher vocation, follow-up study.

Hannu Perho ja Merja Korhonen

Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imuun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta

Joensuu: University of Eastern Finland, 2012

Publications of the University of Eastern Finland

Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology; No 6

ISBN: 978-952-61-1012-7 (nid.)

ISSNL: 1798-5641

ISSN: 1798-5641

ISBN: 978-952-61-1013-4 (PDF)

ISSN: 1798-565X (PDF)

TIIVISTELMÄ

Tutkimus selvitti, miten yhtäältä valintamenettely ja opiskeluajan ammatillinen suuntautuminen sekä persoonallisuuspiirteet, toisaalta välittömät työmotiivit, työn vaatimukset ja voimavarat liittyivät lastentarhanopettajien ammatissa pysymiseen, työuupumukseen, työn imuun ja ammatinvalintatyytyväisyyteen. Edellinen on ammatinvalinnan ja ammatillisen kehityksen näkökulma, jälkimmäinen työ- ja organisaatiopsykologinen tarkastelukulma. Tutkimus koski Joensuun korkeakoulun Joensuun ja Savonlinnan uudenmuotoisia lastentarhanopettajankoulutuksia. Opiskelijoiden ammatillista suuntautumista selvitettiin opintoihin pyrkimisvaiheessa 1976 ja opintojen päätösvaiheessa 1978, piirteitä opintojen alussa. Työmotivaatiota, työn vaatimuksia ja voimavaroja sekä työuupumista, työn imua ja valintatyytyväisyyttä työn kokemisen keskeisinä kriteereinä selvitettiin 31 vuotta opintojen alkamisesta vuonna 2007. Aineiston keruun menetelminä olivat kyselylomakkeet ja inventaarit. Seurantaan osallistui 92 henkilöä (86% pyrkimisvaiheessa vastanneista). Lähes kolme neljäsosaa vastaajista oli pysynyt varhaiskasvatuksen tehtävissä. Vain 10 % oli siirtynyt kasvatusalan ulkopuolelle. Kun varhaiskasvatuksen alalla pysyneiden työn imu ja valintatyytyväisyys olivat korkeita, voi arvioida, että hakijoiden ammatinvalinta oli ollut perusteltu ja onnistunut.

Valintamenettelyn tekijöillä oli vain vähän yhteyttä alalla pysymiseen, uupumiseen, työn imuun tai valintatyytyväisyyteen. Sen sijaan ammatillinen suuntautuminen ennusti näitä kriteereitä. Valinnan instrumentaalisilla perusteilla (esim. tutkinnon loppuunsaattamisen varmuus), muita kiinnostuksia vahvemman kasvatuskiinnostuksella, kiinnostuksella nuorisotyöhön ja luovan omaperäisen työn arvostamisella oli suotuisia yhteyksiä alalla pysymiseen, jaksamiseen, työn imuun tai valintatyytyväisyyteen, taiteellisella ja realistisella kiinnostuksella kielteisiä. Persoonallisuuspiirteistä itsearvostus ennusti laaja-alaisimmin kriteereitä. Sillä oli yhteyttä sekä jaksamiseen että ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun.

Välittömiä motiivitekijöitä, työn vaatimuksia ja työn voimavaroja kuvattiin muuttujien keskiarvoina ja hajontoina. Motiivien, vaatimusten ja voimavarojen yhteyksiä työuupumukseen, työn imuun ja ammatinvalintatyytyväisyyteen tutkittiin korrelaatioiden varassa. Lapset työn sisältönä oli keskiarvotarkastelussa erittäin vahva

motivaatiotekijä ja korrelaatiotarkastelujen mukaan vähensi uupumista ja liittyi voimakkaasti työn imuun. Keskiarvotarkastelujen perusteella työn vaatimuksissa korostuivat työn määrä, isot vaikeat ryhmät ja erityispalvelujen puute, kun taas lasten arkuus, hankalat vanhemmat, lasten passiivisuus ja kollegajännitteet koettiin vähäisinä rasitteita. Vaatimusten ja kriteerien korrelaatiot täsmensivät kuvaa vaatimusten merkityksestä. Vaikka hankalia vanhempia ja kollegajännitteitä ei koettu keskiarvojen perusteella vahvoina paineina, näillä tekijöillä oli selvää yhteyttä uupumiseen ja työn imun vähenemiseen. Toisaalta ainakin kohtuullisena ongelmana koettu erityispalvelujen puute ei korrelaatiotarkastelussa liittynyt kriteereihin. Työn voimavarat koettiin keskiarvojen perusteella hyviksi, vahvimmin kollegoiden yhteistyö. Korrelaatiotarkastelussa työyhteisön kiinteys liittyi kuitenkin selvästi muita voimavaroja voimakkaammin kriteereihin.

Osa suuntautumistekijöistä ja piirteistä, esim. instrumentaaliset motiivit, kiinnostusten suotuisa jäsenytyminen sekä itsearvostus liittyivät suoraan jaksamiseen tai työn imuun välittymättä vahvemmin työn vaatimusten tai voimavarojen kautta. Osa suuntautumistekijöistä ja piirteistä liittyi merkitykseltään samaan tapaan sekä työn laatuun että kriteereihin. Tällainen piirretekiä oli esimerkiksi huolestuneisuus (neuroottisuus), joka ennakoiti työn kuormittavuutta ja vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia ja kriteereistä väsymystä. Osa suuntautumistekijöistä (esim. sosiaalis-altruistisen ja tutkivan suuntautumisen indikaattoreita) helpotti kuormitusta ja lisäsi voimavaroja, mutta ei liittynyt uupumiseen tai työn imuun. Uupumus, työn imu ja valintatyytyväisyys eivät tulosten varassa ole vain työperäisiä ilmiöitä, eivätkä työn vaatimukset ja voimavarat heijasta pelkästään työhön liittyviä objektiivisia tekijöitä, vaan ammatinvalinnan onnistuminen ja persoonallisuus muokkaavat tulkintoja työstä ja työhön liittyviä kokemuksia.

Tutkimukseen osallistuneiden avoimet vastaukset syventävät kuvaa lastentarhanopettajan ammatin muutoksista viimeisen 30 vuoden aikana. Ammatin vaatimusten koettiin kasvaneen nopeammin kuin ammatin arvostus tai varhaiskasvatuksen resurssit. Suurimpana huolenaiheena nousivat esille perustehtävään liittymättömiin tehtävien lisääntyminen, työtahdin kiihtyminen ja työn pedagogisten edellytysten heikkeneminen samaan aikaan kun erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä on lisääntynyt päivähoitossa. Käänne ammatin muutoksessa näyttää ajoittuvan 1990-luvulle, jolloin lamaan liittyvät säästöt jäivät 'päälle' eivätkä resurssit ole myöhemminkään palanneet lamaa edeltäneelle tasolle. Työtahdin kiihtyminen, paperitöiden lisääntyminen ja tehokkuusajattelu ovat yleisemminkin tunnistettavia ongelmia julkisen sektorin ammattiteissa, mutta näyttävät sopivan erityisen huonosti lasten kasvatukseen, jossa aikuisten läsnäolo ja yksilöllinen huomio ovat tärkeitä lapsen kehityksen ja oppimisen voimavaroja. Kiireen ja resurssien ohella pedagogisen toiminnan edellytysten heikkeneminen kytkettiin toimenkuvissa ja henkilöstörakenteessa tapahtuneisiin muutoksiin sekä lastentarhanopettajapulaan.

Innostavin ja tärkein lastentarhanopettajan työssä viihtymiseen vaikuttava tekijä oli vapaiden vastausten perusteella lapset, jotka mainitsi lähes puolet avoimiin kysymyksiin vastanneista. Lähes yhtä usein tyytyväisyys liitettiin onnistuneeseen ja inspiroivaan työskentelyyn oman lapsiryhmän työtiimissä tai koko työyhteisössä. Työtovereilla ja hyvällä työilmapiirillä arvioitiin olevan merkittävä rooli jaksamisel-

le. Lasten ja työyhteisön lisäksi tärkeänä työhyvinvoinnille pidettiin vanhempien osoittamaa arvostusta ja molemminpuoliseen kunnioitukseen ja luottamukseen perustuvaa yhteistyötä.

Avainsanat: ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet, työmotiivit, työn vaatimukset, työn voimavarat, työuupumus, työn imu, valintatyytyväisyys, lastentarhanopettajan ammatti, seurantatutkimus.

Sisällys

ABSTRACT	v
TIIVISTELMÄ	viii
JOHDANTO	1
Lastentarhanopettajien opintoaikainen seuranta 1976–1978.....	2
Lastentarhanopettajan työn vaatimukset ja voimavarat	5
Uupuminen, työn imu ja valintatyytyväisyys	7
Ammatinvalinta ja työn kokeminen	7
Persoonallisuus ja työn kokeminen.....	8
Työn luonne ja työn kokeminen.....	9
TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄ.....	13
Tutkimusongelmat	13
Tutkimusjoukko	14
Menetelmä ja muuttujat.....	14
Kato	18
TULOKSET	19
Elämän ja työn tilanne	19
Valintojen ja opintomenestyksen sekä ammatillisen suuntautumisen ja persoonallisuuden piirteiden yhteydet varhaiskasvatuksen tehtävissä pysymiseen.....	20
Valintojen ja opintomenestyksen sekä ammatillisen suuntautumisen ja persoonallisuuden piirteiden yhteydet uupumiseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen.....	21
Työmotivaatio, työn vaatimukset ja voimavarat sekä näiden yhteydet uupumiseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen	23
Valinnat ja opintomenestys sekä ammatillinen suuntautuminen ja persoonallisuuspiirteet työmotivaation, työn vaatimusten ja voimavarojen tekijöinä	25
Ammattiaseman yhteys työn kokemiseen ja laatuun	28
Lastentarhanopettajien urakokemukset vapaiden vastausten perusteella	28
POHDINTA	33
Arvioita valinnoista ja työn kehittämisestä	43
LÄHTEET.....	45
LIITTEET	49

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1.	Vastaaminen ja kato sukupuolen mukaan.....	14
Taulukko 2.	Minäkuvapiirteiden (n = 31 – 33) ja itseluottamuksen (n = 43 – 46) korrelaatiot (rho) uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen.....	23
Taulukko 3.	Työn motiivitekijöiden, vaatimusten ja voimavarojen keskiarvot ja hajonnat sekä korrelaatiot (rho) uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen (n = 56 – 60).....	25

Johdanto

Valtaosa suomalaisista alle kouluikäisistä lapsista on kunnallisen päivähoidon piirissä, jonka keskeisenä ammattina voi pitää lastentarhanopettajaa. Kun kasvatus ja opetus päivähoidossa luovat perustaa PISA-vertailujen perusteella maailman parhaana pidetylle koulujärjestelmälle, on tärkeää tietää, millaiset ammatillisen suuntautumisen tekijät ja persoonallisuuden piirteet liittyvät lastentarhanopettajan ammatissa pysymiseen, työssä uupumiseen, työn iloon sekä valinnan onnistumiseen. Tällaisista asioista ei lastentarhanopettajan ammatista ole ainakaan Suomessa tehty seuranta tutkimusta. Tuntuu selvältä, että jaksava ja työstään nauttiva lastentarhanopettaja on eduksi myös työn viime käden laatukriteerille: lasten suotuisalle kehitykselle. Työn vaatimukset ja voimavarat ovat työn kokemisen välitön lähde. Tässä tutkimuksessa selvitetään yhtäältä 30 vuoden seuranta ammatillisen suuntautumisen ja piirteiden, toisaalta – samoilla henkilöillä – työn välittömien motivaatiotekijöiden ja työn laadun yhteyttä uupumiseen ja työn iloon.

Tutkimus on osa vuonna 1976 alkanutta Joensuun korkeakoulun (myöhemmin Joensuun yliopisto ja sittemmin 1. tammikuuta 2010 lähtien Itä-Suomen yliopisto) Opiskelijatutkimusta. Tällöin selvitettiin korkeakouluun pyrkineiden ammatillista suuntautumista, vertailtiin eri alojen hyväksytyjä ja hylättyjä sekä selvitettiin valintojen ja ammatillisen suuntautumisen merkitystä opintomenestykselle ja opintojen lopun ammattiin sitoutumiselle. Perusteellisimmin tutkittiin tällöin kolmivuotiseen luokanopettajankoulutukseen ja kaksivuotiseen uudenmuotoiseen lastentarhanopettajankoulutukseen päässeitä (ks. Perho 1982 ja 1983). Luokanopettajien seuranta jatkettiin työelämään viisi vuotta valmistumisen jälkeen (Perho 1988).

Kun luokanopettajankoulutusta oli pidennetty ja 'akatemisoitu' vuonna 1979, tutkittiin koulutukseen pyrkineitä uudelleen vuosina 1983 ja 1984 (ks. Perho 1987). Tällöin tarkasteltiin, miten valinnat, ammatillinen suuntautuminen ja persoonallisuuden piirteet ennustivat työuupumista ja työn imua 22 – 23 vuotta myöhemmin ja miten työtilanteen vaatimukset ja voimavarat liittyivät samoihin asioihin (Perho 2009a, 2009b ja 2009c).

Akateemisten luokanopettajien seurannassa valinnoilla ei juuri ollut yhteyttä työn kokemiseen, mutta ammatillisen suuntautumisen laadulla ja persoonallisuudella oli oletusten mukaisia yhteyksiä työn kokemiseen (Perho 2009a ja 2009c). Perusteltu ammatinvalinta, henkilöiden energisyyttä ja toimintakykyisyyttä osoittavat ns. resiliensitekijät sekä työn voimavarat olivat yhteydessä vähäiseen uupumiseen ja korkeaan

työn imuun, työn kuormittavuus taas uupumiseen ja vähäisempään työn imuun. Nyt käsillä olevassa tutkimuksessa samoja yhteyksiä selvitetään vuonna 1976 lastentarhanopettajankoulutukseen pyrkineillä ja päässeillä. Työuupumusta, työn imua ja valintatyytyväisyyttä koskeva aineisto kerättiin vuonna 2007, jolloin samojen henkilöiden seuranta-aika on poikkeuksellisen pitkä, runsas 30 vuotta.

Tutkimusten lähtökohtina olivat mm. Superin, Rosenbergin ja Hollandin ammatinvalintateoriat (ks. Perho 1982), joihin sisältyy ajatus minäkäsityksen ja sen varaan rakentuvien kiinnostusten keskeisestä merkityksestä ammatinvalinnalle ja ammatilliselle kehitykselle. Pitkä suomalainen opettajatutkimuksen perinne tarjosi lisäksi menetelmiä valintamotiivien tutkimiseen (ks. Perho 1982). Opintoaikana luokanopettajille ja lastentarhanopettajille tehdyt seurannat (Perho 1982 ja 1983) vahvistivat käsitystä laaja-alaisesti arvioidun ammatillisen suuntautumisen (motiivit, arvot, kiinnostukset ja minäkäsitys) merkityksestä alustavalle ammatilliselle sosialisatiolle luokanopettajan ja lastentarhanopettajan ammattiteissa. Merkittävää oli kiinnostusten kokonaisjärjestelmän – ei vain yksittäisten motiivien tai kiinnostussuuntien – yhteydet ammatilliseen sitoutumiseen.

LASTENTARHANOPETTAJIEN OPINTOAIKAINEN SEURANTA 1976–1978

Suomalainen lastentarhanopettajankoulutus haki tutkimusajankohtana seitsemänkymmentäluvun puolivälissä uutta muotoa ja sisältöä taustana päivähoidon nopea laajentuminen 1970-luvun alussa, jolloin koulutuksessa pyrittiin painottamaan aikaisempaa enemmän myös lasten opettamista. Koulutusta oli vastikään siirretty yliopistojen yhteyteen uudenmuotoisena lastentarhanopettajankoulutuksena (ULO-koulutus), joiden rinnalla toimivat edelleen lastentarhanopettajaseminaarit.

Lastentarhanopettajan ammattia asemoitiin tutkimuksessa seuraavaan tapaan (ks. Perho 1983). Hollandin (1973) ammattiluokituksessa lastentarhanopettaja sijoittui sosiaalis-taiteellisiin ammattiteihin ja Häyrysen luokituksessa (1970) käytännöllis-sosiaalisiin ammattiteihin. Järvisen (1969) laajassa ammattikuvatutkimuksessa Tampereen yliopiston uudet naisopiskelijat sijoittivat lastentarhanopettajan kiinnostavuudeltaan ammattien kärkipäähän (6/37), arvostukseltaan keskivaiheille ja samalla 'sopivaksi'. Lastentarhanopettajan ammatin arvioitiin vaativan runsaasti johtajaominaisuuksia. Sopeutumisen ja käytännöllisyyden vaatimuksissa ammatti oli arvioitujen ammattien kärjessä. Ojalan (1977a) mukaan lastentarhanopettajankoulutusten, opetusministeriön ja kouluhallituksen asiantuntijat painottivat vuosina 1976 - 1977 motivaation ohella empatiakykyä, aitoutta, lämpimyyttä, kypsyyttä, tasapainoisuutta ja yhteistyökykyä tärkeinä lastentarhanopettajan ominaisuuksina. Ojala (1977b) selvitti myös päivähoitohenkilöstön käsityksiä työtehtävissä tärkeistä persoonallisuuspiirteistä. Näitä olivat kärsivällisyys, yksilöllisyys, yhteistoiminnallisuus sekä pyrkimys itsensä kehittämiseen ja muuttamiseen. Vähiten tärkeinä pidettiin teoreettisuutta, toimeliaisuutta, järjestelmällisyyttä ja järkeilykykyä. Kun kuvatut piirteet heijastivat valintojen aikaista julkista lastentarhanopettajan kaavakuvaa eli ammattistereotypiaa,

ennakoitiin, että alalle pyrkineissä ja myös päässeissä korostuisivat tämäntapaiset tekijät (vrt. Häyrynen 1970).

Opiskelijatutkimukseen sisältyvässä pro gradussa Eija-Liisa Seppä (1981) vertaili Joensuun korkeakoulun eri opintosuunnille pyrkineiden ammatillista suuntautumista ja persoonallisuutta (ks. Perho 1983). Lastentarhanopettajakoulutukseen hakeneiden valintaperusteissa korostuivat muihin ryhmiin verrattuna välineelliset perusteet (tutkinnon loppuunsaattamisen varmuus, alan käyttökelpoisuus työmarkkinoilla ja valmistumisajan lyhyys), jotka heijastivat myös tiedossa olevaa todellista tilannetta. Muihin ryhmiin verrattuna vähemmän tärkeiksi asioiksi työssä kuvattiin itsenäisyys ja vapaus ohjeista, tunnustuksen saanti sekä vaihtelu ja jännitys. Tällöin arvioitiin, että nämä erot heijastivat ammattikuvaan sisältyvää valmiutta mukautua ohjeisiin ja sääntöihin sekä sopeutua työtehtävien ja työyhteisön vaatimuksiin (Perho 1983)¹. Lastentarhanopettajat olivat Joensuun pyrkijäryhmistä kärjessä epäitsekäässä ihmiskeskeisyydessä sekä kiinnostuksessa kasvatukseen ja taiteen ammatteihin. Työn ulkoisia palkintoja (tulot ja asema) lastentarhanopettajat arvostivat ryhmistä vähiten. Persoonallisuudeltaan lastentarhanopettajat olivat tasapainoisin, ihmiskeskeisin ja impulsiivisin uraryhmä. Toisaalta heitä luonnehti muita ryhmiä alhaisempi intellektuaalinen ja tieteellinen asennoituminen sekä vähäisempi kunnianhimo.

Uraryhmistä lastentarhanopettajat rinnastuivat suuntautumiseltaan ja persoonallisuudeltaan selvimmin luokanopettajiin, mutta olivat näitä epäitsekäämpiä, painottivat vähemmän ulkoisia palkintoja, olivat kiinnostuneempia taiteen ammateista, mutta myös Hollandin käytännöllis-realistisista tehtävistä ja vähemmän kiinnostuneita Hollandin 'yrittävästä' ('enterprising') tehtävistä. Lastentarhanopettajien tieteellis-teoreettinen kiinnostus ja kunnianhimo olivat myös heikompia kuin luokanopettajilla.

Sepän (1981) vertailutuloksista välittyi kuva lastentarhanopettajien määrätietoisesta ja selkeästä ammatillisesta suuntautumisesta, jossa korostui kiinnostus lapsiin ja kasvatukseen. Voitiin puhua pyrkijöiden – ja kun hyväksytyjen ja hylättyjen välillä oli vain vähän eroja ammatillisessa suuntautumisessa² – myös koulutukseen päässeiden vahvasta kutsumussuuntautumisesta³. Varauksena kuitenkin ennakoitiin, että pyrkijöiden vahvaho sosiaalinen impulsiivisuus saattoi indikoida Harrenin (1979) kuvaamaa intuitiivisesti varmaa, mutta tunnepohjaista valintamallia, joka olisi altis muuttumaan ennakoimattomien kielteisten kokemusten myötä (Perho 1983).

Lastentarhanopettajakokelaiden ammatillisen suuntautumisen sisäinen jäsenyys (Perho 1983) tuki Sepän (1981) vertailuja. Analyysit tehtiin erikseen Joensuun ja Savonlinnan koulutuksiin pyrkineillä. Ehkä keskeisin havainto oli, että koulutukseen päässeiden kiinnostus kasvatukseen oli lähes kaikilla hakijoilla ensisijalla tai ainakin yhtä vahva kuin seuraavaksi voimakkain kiinnostus. Lähes puolella kasvatuskiinnostus oli jopa hallitsevassa asemassa siten, että muut kiinnostussuunnat olivat sitä olennaisesti heikompia (Perho 1983). Tilanne merkitsee sitä, että muut alat eivät

¹ Opintojen aikana tämä mukautuvuus väheni ja opiskelijat ottivat vahvasti kantaa esim. opintojen epäkohtiin.

² Hyväksytyt olivat kuitenkin hylättyjä kiinnostuneempia tieteestä ja taiteesta (Perho 1983).

³ Jälkikäteen voi arvioida, että suotuisan tilanteen taustalla oli se, että kyse oli nousevasta alasta, johon liittyi myönteisiä mielikuvia ja odotuksia mm. uuden päivähoitolain myötä.

vahvasti houkutelleet. Lastentarhanopettajien perusteltu ja onnistunut ammatillinen suuntautuminen myös säilyi ja kypsyi entisestään opintojen aikana molemmissa koulutusyksiköissä, kun suuntautumista tutkittiin toisen eli viimeisen opintovuoden puolella välissä (Perho 1983).

Tutkimuksessa (Perho 1983) selvitettiin myös suuntautumisen (molemmissa koulutusyksiköissä) ja persoonallisuuspiirteiden (vain Joensuussa) yhteyksiä mm. opintojen lopun ammatilliseen sitoutumiseen ja päiväkotiharjoittelun arvossanaan. Esivalinnan⁴ tekijöistä systemaattisia⁵ yhteyksiä opintojen lopun kriteereihin oli hyvällä ylioppilastutkintomenestyksellä, joka Joensuussa liittyi keskimääräistä hieman heikompaan päiväkotiharjoittelun menestykseen. Lapsi- ja nuorisotyökokemus liittyi Joensuussa hyvään harjoittelumenestykseen, samoin lähtökoulutuksen keskikoulupohjaisuus⁶. Valintakokeilla, jotka koostuivat jäsentely- ja esittelytehtävästä sekä vapaaehtoisista musiikki- ja kuvaamataidonäytteistä, ei ollut yhteyksiä ammatilliseen sitoutumiseen eikä opintomenestykseen.

Ammatillinen suuntautuminen ennusti opintojen loppuvaiheen ammatillista sitoutumista ja päiväkotiharjoittelun menestystä selkeämmin Joensuussa kuin Savonlinnassa. Joensuussa valintamotiiveista määrätietoisuus ja toivealan onnistunut toteuttaminen liittyivät sitoutumiseen. Hollandin tutkiva ja realistinen kiinnostus olivat teorian mukaisesti yhteydessä heikompaan sitoutumiseen. Sitoutumiselle oli edullista, että kasvatustiinnostus oli vähintään yhtä vahva kuin toiseksi voimakkaampi kiinnostus (kongruenssi), samoin se, että 'kakkoskiinnostus' oli selvästi heikompi kuin kiinnostus kasvatukseen (kiinnostusten hierarkkisuus tai differentiaatio eli eriytyneisyys). Opintojen loppuvaiheessa mitatun suuntautumisen yhteydet kriteereihin toistivat intellektuaalisen ja realistisen suuntautumisen kielteisiä yhteyksiä samanaikaiseen (opintojen loppuvaiheen) sitoutumiseen, vahvistivat kasvatukselle alistaisen kiinnostusten hierarkian myönteisen merkityksen sitoutumiselle ja toivat uutena esille altruististen arvojen positiivisen ja taiteellisen suuntautumisen kielteisen merkityksen sitoutumiselle.

Valinnan harkittu luonne oli eduksi paitsi sitoutumiselle myös päiväkotiharjoittelulle. Myös vahva suoriutumisorientaatio, joka ilmeni valinnan perustelemisena ammatin vaatavuudella, johtamisen arvostamisena ja Hollandin yrittävänä suuntautumisena, liittyi hyvään harjoittelumenestykseen. Opintojen loppuvaiheen kasvatustiinnostuksen keskeisyys kiinnostuksissa liittyi myös päiväkotiharjoittelun menestykseen.

Persoonallisuuspiirteistä mikään ei ennustanut opintojen lopun 2-luokkaista sitoutumiskriteeriä (lastentarhanopettaja on ihanneammatti vs. ei ole), mutta impulsiivisuus, energisyys, ihmiskeskeisyys, ambitiiivisuus ja tasapainoisuus ennustivat opintojen lopun kolmiportaista ammatinvalinnan varmuutta (Perho 1983, 43). Tämän kaltaisia tekijöitä on myöhemmin kutsuttu persoonallisuuden resilienssitekijöiksi (esim. Mäkikangas 2007). Samat tekijät - ihmiskeskeisyyttä lukuun ottamatta - ja do-

⁴ Nämä olivat koulumenestys ja työn kannalta relevantti työkokemus (päiväkotiharjoittelu ja lapsi – ja nuorisotyökokemus) (ks. Perho 1983).

⁵ Kriteerinä oli tässä se, että ainakin toisessa koulutusyksikössä oli merkitsevä yhteys ja toisessakin samansuuntainen.

⁶ Keskikoulupohjaisilla oli ymmärrettävästi hieman useammin lapsi- ja nuorisotyökokemusta kuin ylioppilailla.

minoivuus mainittujen tekijöiden lisäksi ennustivat menestystä päiväkotiharjoittelussa. Yhteydet voi tulkita niin, että resilienssitekijöiden varassa pärjättiin hyvin arvostellussa harjoittelussa, mikä taas varmisti valintaa.

Myös Savonlinnassa ammatinvalinnan luonne ennakoiki myöhempää sitoutumista, mutta vain siten, että valintapäätöksen myöhäinen varmistuminen liittyi heikompaan sitoutumiseen. Opintoja edeltävistä arvoista tilaisuus luovaan, omaperäiseen työhön liittyi opintojen lopun vahvaan sitoutumiseen. Tutkivalla ja realistisella suuntautumisella oli saman tapaan kuin Joensuussa kielteisiä yhteyksiä loppuvaiheen sitoutumiseen. Opintojen loppuvaiheessa mitatun suuntautumisen ja sitoutumisen samanaikaisissa yhteyksissä toistui tutkivan suuntautumisen kielteinen yhteys sitoutumiseen, ja uutena yhteytenä esiintyi kasvatustiinnostuksen sekä tämän kiinnostuksen keskeisyyden yhteys sitoutumiseen. Molemmat liittynevät kasvatustiinnostuksen kypsymiseen tai realisoitumiseen opintojen kuluessa (ks. Perho 1983).

Savonlinnassa valinnan perustelu alan tieteellisellä ja teoreettisella kiinnostavuudella sekä opintojen välineellisillä eduilla ennakoivat hyvää päiväkotiharjoittelun menestystä. Opintojen loppuvaiheen suuntautumistekijöistä kiinnostusten konsistenssilla eli psykologisella yhteensopivuudella oli kielteinen yhteys päiväkotiharjoitteluun. Kyse oli ilmeisesti kasvatuksen ohella myös taiteesta kiinnostuneiden muita heikommasta menestyksestä.

Kokoavasti voi arvioida, että sekä Joensuussa että Savonlinnassa perustellulla ja määrätietoisella ammatinvalinnalla ja kasvatustiinnostuksen keskeisyydellä kiinnostusten kokonaisuudessa oli myönteinen merkitys opintojen lopun amatilliseen sitoutumiseen, kun taas intellektuaalinen ja realistinen kiinnostus olivat kielteisesti yhteydessä sitoutumiseen. Taiteellinen kiinnostus oli Joensuussa ongelmallinen sitoutumisen ja Savonlinnassa päiväkotiharjoittelun kannalta. Voi olettaa, että kyse on kasvatuksen kannalta psykologisesti yhdenmukaisen, mutta kilpailevan kiinnostuksen motivaatiohaitoista opinnoissa. Valinnan varmuuden ja päiväkotiharjoittelussa menestymisen kannalta merkitykselliseksi osoittautuivat persoonallisuuden resilienssitekijöiden ohella kasvatuksen keskeisyys kiinnostuksissa sekä suoriutumismotivaatio. Esivalinnan (koulumenetyks ja relevantti työkokemus) ja valintakokeen tekijät (esittely- ja jäsentelytehtävä sekä vapaaehtoiset musiikki- ja piirustusnäytteet) eivät olleet yhteydessä opintojen lopun sitoutumiseen, jälkimmäiset eivät myöskään päiväkotiharjoittelun menestykseen.

LASTENTARHANOPETTAJAN TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT

Edellisessä jaksossa kuvatun lähtötilanteen mukaan lastentarhanopettajien motivaatio ja persoonallisuus ovat erinomainen voimavara menestykselliselle toiminnalle työssä. Opintoaikaista seuranta koskevassa raportissa (Perho 1983) ennakoitiin, että lastentarhanopettajan ammatissa korostuvat luokanopettajan ammattiin verrattuna enemmän motivaatio ja persoonallisuus, koska vuorovaikutus päiväkodissa on vähemmän strukturoitua ja siten ennakoimattomampaa ja välittömämpää, mutta samalla suuret ryhmäkoot edellyttävät toiminnan organisointia ja johtamista. Luokanopettaja voi

ehkä pärjätä työssään myös 'teknisten' taitojensa varassa, lastentarhanopettajan on pistettävä itsensä enemmän persoonana peliin'. Ammatinvalinta ja persoonallisuuden piirteet eivät kuitenkaan ennustaneet yhtä vahvasti opintojen lopun ammatillisista sitoutumista ja päiväkotiharjoittelun menestystä kuin luokanopettajan koulutuksessa vastaavia kriteereitä. Tämä näyttäisi haastavan esitetyn ennako-odotuksen. Toisaalta kyse voi olla siitä, että monen mahdollisen ennustajan varianssi oli vähäisempi lastentarhanopettajilla kuin luokanopettajilla ja onnistuneen suuntautumisen osalta lähellä asteikon sallimaa kattoa (esim. kasvatuskiinnostus). Voikin arvioida, että lastentarhanopettajien motivaatio ja persoonallisuus ovat yleisesti hyvä henkilökohtainen voimavara työssä, mutta nämä tekijät eivät ehkä erottele niin vahvasti lastentarhanopettajia, että ne ennustaisivat voimakkaasti työn kokemista.

Keskisen tutkimuksessa lastentarhanopettajien työtyytyväisyyttä vähensivät liian suuri lapsiryhmä, hankala lapsi ryhmässä, vaikeus valita kullekin lapselle oikea kasvatusmenettely, kiire, vaatimus keksiä aina uusia toimintaideoita, yhteiskunnan ja vanhempien vähäinen arvostus sekä palkan alhaisuus (Keskinen 1985, 48-51). Aivan ylivoimainen tyydytystä tuottava tekijä tai työn voimavara oli kontakti lapseen (Keskinen 1985, 42).

Keskisen väitöskirjan (1990) mukaan lastentarhanopettajilla oli vahva kokemus vaikutusmahdollisuuksista etenkin työn suoritustapaan ja toiminnan suunnitteluun. Työssä arvioitiin yleisesti voitavan tehdä tärkeiksi koettuja asioita ja työ koettiin tärkeäksi. Lapsilta saatu palaute oli selvästi tärkeämpi kuin työtovereiden tai lasten vanhempien palaute.

Tammisen (1995) tutkimuksessa työn keskeisiä voimavaroja olivat työn sisältö ja lasten kanssa työskentely. Työn aliarvostus ja ulkoiset puitteet (esim. suuret ryhmät) aiheuttivat eniten tyytymättömyyttä.

Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimuksen (Keckman-Koivuniemi 1999) kiteytyksen mukaan lastentarhanopettajat olivat kutsumusammattissaan. He olivat tyytyväisiä mm. vuorovaikutukseen lasten kanssa, työn monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen, mahdollisuuteen käyttää taitojaan, yhteistyöhön vanhempien kanssa, työn itsenäisyyteen ja vapauteen sekä henkilöstön väliseen yhteistyöhön. Nämä voidaan tulkita indikaattoreiksi sellaisista voimavaroista kuin vaikuttamismahdollisuudet ja työyhteisön toimivuus tai tuki. Tyytymättömyys koski eniten tiloja ja varustuksia, yhteiskunnallista arvostusta, jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia, henkilöstön riittävyttä, lapsiryhmien liian suurta kokoa, etenemismahdollisuuksia ja erityisesti palkkausta, johon enemmän kuin kolme neljästä oli vähintään melko tyytymätön. Valtaosa vastaajista koki työmääränsä liian suureksi. Yleistä työelämän muutostrendiä vastasi havainto, että 84 % koki työkiireiden lisääntyneen tutkimusajankohtaa edeltäneinä 1990-luvun loppuvuosina. Kiire ja liian suuri työmäärä on ollut opettajatutkimuksissa laaja-alaisin ja merkittävin työn kuormitustekijä (esim. Hakanen 2004).

Rouvisen väitöskirjan (2007) mukaan lastentarhanopettajilla on vahva ammatillinen itsetunto. He kokevat olevansa kasvattajina omaperäisiä, myötäeläviä ja varmoja itsestään. Lastentarhanopettajia askarruttivat 'haasteelliset' lapset. Tällaisia olivat sosiaalisesti harjaantumattomat ja uhmakkaat lapset, levottomat ja keskittymiskyvyttömät lapset, avuttomat lapset, arat ja vetäytyvät lapset, motorisesti heikentyneet ja puhe- ja kielihäiriöiset lapset. Tämä jaottelu on olennaisesti monipuolisempi kuin

opettajien kuormitustutkimuksissa tyypillisesti käytetty 'oppilaiden huono käytös', joka kattaa lähinnä ulkoisesti häiritsevää toimintaa (ks. esim. Hakanen 2004). Rouvinen tarkasteli myös työhön liittyviä eettisiä haasteita, joista keskeinen on se, ettei voi tehdä työtä kunnolla tai edes riittävän hyvin. Lasten vanhempien kanssa voi myös tulla jännitteitä, jos nämä eivät opettajan mielestä toimi riittävästi lasten parhaaksi. Esimerkkinä tästä olisi se, etteivät kodit aseta lapsille tarpeeksi rajoja. Myös kollegojen kanssa saattaa syntyä kuormittavia jännitteitä, jos lastentarhanopettaja arvioi, että nämä toimivat epäasiallisesti lasten kanssa.

Viimeaikaisessa kasvatuskumppanuuskeskustelussa (esim. Karila 2005, Karila ym. 2006, Alasuutari & Karila 2009) on korostettu aikaisempaa enemmän lastentarhanopettajien ja vanhempien kohtaamisen ja yhteistyön merkitystä päivähoitossa. Tällöin voi odottaa vanhempien vaatimusten ja odotusten muodostavan aikaisempaa tärkeämmän kuormitustekijän myös lastentarhanopettajille, vaikka yhteistyöhön käytetty aika onkin vain pieni osa päivittäisestä työstä.

UUPUMINEN, TYÖN IMU JA VALINTATYYTYVÄISYYS

Uupuminen ja sen tekijät ovat olleet pitkään suomalaisen työpsykologisen tutkimuksen kohteena (esim. Hakanen 2004; Kalimo & Toppinen 1997). Työuupumus viittaa vakavaan, työssä pitkän ajan kuluessa kehkeytyvään oireistoon, jossa kietoutuvat fyysinen ja henkinen väsymys, kyynistyminen ja ammatillisen itsetunnon lasku (Hakanen 2004; Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson 1996). Uupumuksen tekijöinä nähdään omat voimavarat ylittävät työn vaatimukset. Ne vaikeuttavat elpymistä, johtavat lyhytaikaisesti suojaavaan torjuntaan kyynistymisen kautta, mutta lopulta riittämättömyyden tunteisiin ja ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen. Kun uupuminen nähdään voimavarojen ja kuormituksen suhteena, voi odottaa, että opetustaito tärkeänä resurssina - indikaattorina tässä päiväkotiharjoittelun menestys - ehkäisisi uupumusta. Työn imu (Jari Hakasen käänös termistä *work engagement*) on melko uusi työpsykologian käsite. Schaufeli ym. (2002) viittaavat sillä suhteellisen pysyvään, myönteiseen tunne- ja motivaatiotilaan työssä tunnusmerkeinä tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu jäsenyi samoihin osa-alueisiin myös Hakasen (2004) isossa opetusalaan koskevassa tutkimuksessa. Valintatyytyväisyys viittaa tässä kognitiivispainotteiseen arvioon siitä, kuinka onnistunut ammatinvalinta omasta näkökulmasta on, painottuivat arviointikehyksessä sitten mitkä tahansa tekijät.

AMMATINVALINTA JA TYÖN KOKEMINEN

Vaikka työuupumus ja työn imu on liitetty ensi sijassa työn vaatimuksiin ja voimavaroihin, voidaan molemmat liittää myös jo ennakoivan ammatillisen suuntautumisen laatuun. Hakanen ym. (2006) ovat painottaneet tarvetta selvittää pitkittäistutkimuksella opettajan työn välittömien tekijöiden ohella alkuperäisen ammatinvalinnan luonteen - esim. vahvan sisäisen motivaation - yhteyttä sekä uupumiseen että työn

imuun. Sisäisten, työn kiinnostavuuteen liittyvien motiivien voi odottaa edistävän jaksamista ja työn imua, ulkoisten, satunnaisten tai muiden vaikutukseen perustuvien motiivien taas liittyvän uupumiseen ja vähentävän työn innostavuutta.

Tämän tutkimuksen keskeinen ammatinvalinnan kehys on Hollandin (1973) tunnettu ammatinvalinnan ja ammatillisen kehityksen teoria. Siinä sekä henkilöt että toimintaympäristöt voidaan luokitella yhteen kuudesta tyypestä: sosiaaliseen, taiteelliseen, realistiseen, tutkivaan, yrittävään tai sovinnaiseen. Kullakin suuntautumistyyppillä on muista erottuvat kiinnostukset, taidot, ammatilliset arvot ja minäkäsitykset. Kullakin ympäristötyypillä on sille ominaiset tehtävänsä, sosiaaliset järjestelynsä, ongelma- ja stressitekijänsä. Henkilöille voidaan suuntautumisen päätyypin määrittelyn ohella muodostaa profiili sen mukaan, missä määrin hän muistuttaa kutakin persoonallisuustyyppiä. Työhyvinvoinnin kannalta voi pitää keskeisenä, että henkilön hallitseva (vahvin) persoonallisuustyyppi ja ympäristötyyppi vastaavat toisiaan eli ovat kongruenteja. Tällöin sosiaalinen suuntautuminen olisi lastentarhanopettajille eduksi ja tutkiva sekä realistinen suuntautuminen ongelmallisimpia. Työhyvinvoinnille olisi kongruenssin lisäksi eduksi se, että henkilön kaksi hallitsevinta kiinnostussuuntaa sopivat psykologisesti yhteen (konsistenssi) sekä se, että keskeisin kiinnostussuunta on muihin verrattuna hallitsevassa asemassa (hierarkkisuus tai eriytyminen eli differentiaatio). Teorian mukaan esim. sosiaalinen ja taiteellinen suuntautuminen sopivat hyvin yhteen, kun taas sosiaalinen tyyppi on etäinen ja ristiriitainen intellektuaaliselle ja realistiselle tyyppille.

Luokanopettajien 22-23 vuoden seurannassa naisilla⁷ työn sisältöön liittyvät motiivit, kasvatustiinnostus ja sitä laajempi sosiaalinen suuntautuminen ennustivat valintatyytyväisyyttä ja työn imua (Perho 2009a). Sisäisillä motiiveilla oli käänteisiä yhteyksiä uupumisen eri komponentteihin. Valinta korvikeratkaisuna ja ulkoisilla perusteilla liittyivät uupumiseen. Kasvatustiinnostuksella oli yhteyttä hyvään ammatilliseen itsetuntoon, tutkivalla ja realistisella kiinnostuksella väsymiseen (Perho 2009c).

PERSOONALLISUUS JA TYÖN KOKEMINEN

Uupumista on alun perin pidetty työperäisenä (esim. Maslach, Schaufeli & Leiter 2001). Tästä syystä varsinaisesti vasta 2000-luvulla on selvitetty työn rasitusten ja voimavarojen ohella rasituksille altistavien tai niiltä suojaavien persoonallisuuspiirteiden yhteyksiä uupumiseen (ks. Zellars ym. 2004). Osa tutkijoista (esim. Maslach & Leiter 1997) on pitänyt työn imua käänteisenä työuupumukselle, jolloin myös imu on nähty vahvasti työperäisenä. Kun työimu on lisäksi melko uusi käsite, on työimun persoonallisuusliittynnöistä vieläkin vähemmän tutkimusta kuin uupumuksen persoonallisuustekijöistä.

Viidestä suuresta persoonallisuuspiirteestä ('big five') johdonmukaisesti uupumukseen ovat altistavasti liittyneet neuroottisuus ja suojaavasti ekstraversio, mutta myös sovinnollisuus ja avoimuus (ks. katsaus Perho 2009c). Työn imun näkeminen

⁷ Naiset ovat tässä relevantti viiteryhmä, koska lastentarhanopettajista lähes kaikki olivat naisia.

käänteisenä työuupumukselle sisältää ajatuksen siitä, että neuroottisuus vähentää työn imua ja ekstraversio lisää sitä. Langelaanin ym. (2006) tutkimuksessa ekstraversio olikin suorassa yhteydessä ja neuroottisuus käänteisessä yhteydessä työn imun tarmokkuuden ja omistautumisen ulottuvuuksiin. Kapeammista piirteistä suoriutumisp yrkimys ja suuntautuminen auttamiseen ovat liittyneet hyvään ammatilliseen itsetuntoon (Burisch 2002). Hakasen tutkimuksessa (2004) koherenssin tunne vähensi ja velvollisuudentunne lisäsi väsymystä.

Mäkikangas (2007) on korostanut henkilökohtaisten voimavarojen merkitystä työn vaatimusten kohtaamisessa. Nämä tekijät kattavat persoonallisuuden 'energiatalouteen' liittyviä persoonallisuus- ja temperamenttitekijöitä. Tällaisina suojaavina resilienssitekijöinä voi pitää esim. energisyyttä, hyvää itsetuntoa, sopeutumiskykyä, stressinsietoa, optimismia ja koherenssia, jotka kaikki indikoivat aktiivista, itseen ja tulevaisuuteen luottavaa suhtautumista haasteisiin. Mäkikankaan ja Kinnusen (2003) vuoden seurannassa itsearvostus ja optimismi ehkäisivät väsymystä. Salmela-Aron ja Nurmen (2007) seurannassa opiskeluaikainen itsearvostus liittyi vähäiseen työuupumiseen kymmenen vuoden seurannassa. Langelaanin ym. (2006) tutkimuksessa kolme temperamenttipiirrettä (keskittymiskyky, toiminnan ajoittamistaito ja mobiliteetti tai energisyys) ehkäisivät väsymistä ja kyynistymistä ja liittyivät työn imuun. Käsillä olevalle tutkimukselle rinnakkaisessa luokanopettajien seurannassa sekä naisilla että miehillä sopeutumistaito-stressinhallinta suojaasi työssä uupumiselta. Naisilla myös johtamistaito, ihmiskeskeisyys, energisyys sekä itseluottamus-nokkeluus liittyivät vähäiseen uupumiseen. Edellisten resilienssitekijöiden lisäksi yritteliäisyys-tarmo sekä kyky innostaa ja innostua olivat yhteydessä valintatyytyväisyyteen ja työn imuun. Naisilla huolestuneisuus liittyi uupumukseen sekä vähäiseen valintatyytyväisyyteen ja alhaiseen työn imuun (Perho 2009a ja 2009c).

TYÖN LUONNE JA TYÖN KOKEMINEN

Hakasen (2004) väitöskirja selvitti opettajien työuupumuksen ja imun työperäisiä tekijöitä. Uupumus kattoi väsymyksen ja kyynistymisen. Työn imu sisälsi tarmokkuuden, uppoutumisen ja omistautumisen lisäksi tavalliseen uupumukseen käsitteellisesti sisällytetyn ammatillisen itsetunnon. Työn vaatimuksia olivat määrällinen kuormittavuus, oppilaiden huono käyttäytyminen ja fyysisen työympäristön rasittavuus. Voimavaroina olivat vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku, esimiehen tuki, työyhteisön innovatiivisuus ja ilmapiiri. Hakanen erotti käsitteellisesti ja empiirisesti kaksi erillistä, mutta rinnakkaista hyvinvointipolkua. Energiapolulla työn vaatimukset kytkeytyivät työuupumukseen ja polun päässä oli heikentynyt terveys ja työkyky. Motivaatiopolulla työn voimavarat liittyivät työn imuun ja tämä taas sitoutumiseen työhön ja työpaikkaan. Työn vaatimukset ja voimavarat selittivät paremmin uupumusta kuin imua. Vaatimuksilla oli vastoin odotusta kielteinen yhteys myös työn imuun. Voimavarat ehkäisivät uupumusta. Työn vaatimukset ja työn voimavarat liittyivät toisiinsa negatiivisesti, samoin työuupumus ja työn imu.

Hakanen (2004) arvioi, että uupumuksen ja imun tutkimuksessa olisi perusteltua eriyttää yleisiä voimavara-arvioita työtehtävien ytimeen liittyvien arviointien suun-

taan. Opettajilla tällaisina voi pitää vaikuttamista oppilaiden oppimiseen ja kehitykseen sekä työrauhaan, jota voi pitää edellisen tärkeänä ehtona. Hakasen (2004) mukaan tutkimuksen tulisi koskettaa ongelmallisten vaatimusten ohella myös työn sisäisiä motiiveja ja palkintoja sekä myönteisiä vuorovaikutussuhteita oppilaiden kanssa. Tähän voi lisätä vanhemmat, joiden kanssa vuorovaikutus voi olla myönteistä, vaikka julkisessa keskustelussa onkin korostettu vanhempia lähinnä vain rasisustekijänä. Luokanopettajatutkimuksessa (Perho 2009b) tarkasteltiin Hakasen ehdottamia tekijöitä ja näiden lisäksi opettajien keskinäistä luottamusta (ks. Rajala 2001, Helkama 2004), yhteistoimintaa (Rajala 2001) ja keskinäistä tukea (De Haus & Diekstra 1999) uupumuksen, imun ja valintatyytyväisyyden taustalla. Uupumisen osatekijöistä väsymys oli melko eriytynyt muista työhyvinvoinnin osoittimista, mutta miehillä väsymys liittyi vahvan kielteisesti työn imuun. Kyynisyys liittyi vahvasti alentuneeseen itsetuntoon. Ammatillinen itsetunto oli positiivisessa yhteydessä työn imuun samaan tapaan kuin Hakasen (2004) tutkimuksessa. Naisilla myös valintatyytyväisyys liittyi vahvasti työn imuun, mutta miehillä tyytyväisyys eriytyi muista kriteereistä. Työn vaatimusten ja voimavarojen yhteydet työhyvinvointiin osoittivat Hakasen (2004) tulosten tavoin energiapolkuja kuormituksesta uupumiseen ja motivaatiopolkuja voimavaroista työn imuun. Kuten Hakasen tutkimuksessa, myös luokanopettajilla vaatimuksilla oli kielteisiä yhteyksiä työn imuun ja toisaalta voimavarat ehkäisivät uupumista. Toisin kuin Hakasen tutkimuksessa, työn imu selittyi vaatimuksilla ja voimavaroilla selvästi paremmin kuin uupumus. Kyse oli siitä, että Hakasen tutkittavaksi suosittamalla lapsiin liittyvillä motivaatiotekijöillä oli vahvaa yhteyttä erityisesti työn imuun. Nyt käsillä olevan tutkimuksen kannalta keskeisiä ovat naisten tulokset. Työn vaatimuksilla oli yhteyttä väsymiseen ja kyynistymiseen ja kielteistä yhteyttä itsetuntoon, valintatyytyväisyyteen ja työn imuun. Työn määrä oli poikkeuksellinen kuormitustekijä liittyessään hyvinvoinnin kriteereistä vain väsymykseen. Voimavaroista kollegaarvostus, yleisvaikuttaminen ja vaikuttaminen oppimiseen, arvostus vanhemmilta ja työyhteisön innostavuus liittyivät voimakkaasti ammatilliseen itsetuntoon, valintatyytyväisyyteen ja työn imuun. Vahvimmin näihin kriteereihin liittyi kuitenkin lasten oppiminen ja kehitys motivaatiotekijänä. Naisten ammatillisen itsetunnon yhteydet kuvasivat motivoitunutta opettajaa, joka pärjäsikin monipuolisesti lasten, vanhempien ja koko työyhteisön kanssa. Kuormitus ei tällöin haitannut. Valintatyytyväisyyden kuva oli samantapainen, mutta siinä ei korostunut yhtä vahvasti vaikuttaminen työrauhaan kuin ammatillisessa itsetunnossa. Työn imu näytti omimmin liittyvän erityisen itsenäisiin, vahvasti oppilaiden näkökulmaa ja menestystä painottaviin ja näistä voimaa saaviin, mutta samalla myös työssä sekä työyhteisössä pärjääviin opettajiin. (Perho 2009b). Kummallakaan sukupuolella kollegakokemuksilla ja työyhteisöllä ei ollut yhteyttä väsymykseen ja kyynisyyteen. Naisilla – toisin kuin miehillä - kollegoilla ja työyhteisöllä oli selvää yhteyttä ammatilliseen itsetuntoon, valintatyytyväisyyteen ja työn imuun. Tämän tuloksen varassa voi odottaa, että lastentarhanopettajilla, joilla työ on yhteisöllisempää kuin luokanopettajilla, kollegoilla ja työilmapiirillä olisi vahva yhteys ainakin työn imuun.

Lastentarhanopettajilla työn kuormitus- ja voimavaratekijöiden yhteyksiä työuupumukseen tai työn imuun ei Tsain ym. (2006) mukaan ole juurikaan tutkittu. Heidän oma tutkimuksensa lastentarhanopettajien stressin lähteistä ja ilmenemismuodoista

on poikkeus. Kuormittavuuden kärjessä olivat liian tiukka työtahti riittämättömällä valmistautumisella ja monet samanaikaiset tehtävät. Näitä vähäisempiä olivat statusen ja arvostuksen vajuus, ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksien puute ja työrauhaongelmat. Kuormitustekijät näkyivät vahvimmin tunne-elämän ongelmina (esim. masennus) ja väsymisenä. Kaikilla kuormitustekijöillä oli näihin merkitseviä yhteyksiä. Tämän tutkimuksen kannalta relevantein kriteeri oli väsymys. Sitä selittivät vahvimmin kiire ja tehtävien samanaikaisuus. Suomessa Keskinen (1985) tutki päivähoitohenkilön työtyytyväisyyttä ja psyykkistä hyvinvointia. Kiinnostavaa oli, että työtyytyväisyyttä⁸ selittivät eri tekijät kuin psykosomaattisia oireita (esim. väsymys). Tuloksista (Keskinen 1985, 86-88) voi päätellä, että työtyytyväisyyteen liittyivät vahvimmin kokemus työn monipuolisuudesta ja kiinnostavuudesta, mielekkyydestä, mahdollisuudesta käyttää kykyjä sekä esimiehen myönteisyydestä. Viimeistä tekijää lukuun ottamatta nämä kaikki viittaavat onnistuneeseen ammatinvalintaan. Psykosomaattisten oireiden vähäisyys näytti liittyvän selkeimmin työn myönteisiin sosiaalisiin suhteisiin (palaute lapsilta, työtoverit, vanhemmat).

⁸ Työtyytyväisyyden sisältö on toisaalta kovin moniaineksinen eikä sen sisältö raportista täysin selviä.

Tutkimuksen toteutus ja menetelmä

TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimusongelmina olivat seuraavat:

1. Millaisessa asemassa ja tehtävissä lastentarhanopettajan tutkinnon suorittaneet ovat 30 vuotta opintojen aloittamisesta? Jos varhaiskasvatuksen alalta siirryttiin pois, milloin ja miksi tämä tapahtui?
2. Miten valintamenettely, opintoja edeltävä ja toisen opintovuoden ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet ja opintomenestys liittyvät ammatissa pysymiseen sekä työuupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen varhaiskasvatuksen tehtävissä?
3. Millaisiksi työmotivaatio (lapset ja heidän kehityksensä, työn arvostus) sekä työn vaatimukset ja voimavarat koetaan ja miten nämä liittyvät uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen?
4. Millä tavalla erilaiset opintoja edeltävät ja opintoaikaiset tekijät liittyvät uupumiseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen. Liittyvätkö tekijät uupumiseen, imuun tai valintatyytyväisyyteen suoraan vai välittyvätkö ne näihin välittömän työmotivaation, työn vaatimusten ja voimavarojen kautta?
5. Miten työtehtävä (ammattipositio) liittyy uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen?
6. Miten vastaajat kuvaavat avoimissa kysymyksissä kokemuksiaan työstä ja tyytyväisyydestään uran eri vaiheissa sekä lastentarhanopettajan ammatin muutoksista.

Tutkimuksessa lastentarhanopettajien tuloksia verrattiin saman yliopiston (Joensuun korkeakoulu, myöhemmin Joensuun yliopisto) luokanopettajaseurannan havaintoihin ongelmien 2 ja 3 osalta.

TUTKIMUSJOUKKO

Tutkimusjoukko koostui Joensuun korkeakoulun Joensuun ja Savonlinnan lastentarhanopettajankoulutuksiin vuonna 1976 päässeistä ja tavallisimmin kahden vuoden kuluttua eli vuonna 1978 valmistuneista, jotka olivat osallistuneet opintoja edeltävään ammatinvalintatutkimukseen tai ensimmäisen syksyn⁹ persoonallisuustutkimukseen ja jotka olivat seurannan aikaan vuonna 2007¹⁰ töissä Suomessa tai eläkkeellä. Tutkimusjoukkoon kuuluvista 67 henkilöä (62.6 %) opiskeli Joensuun ja 40 (37.4 %) Savonlinnan koulutusyksikössä. Taulukossa 1 on vastaaminen sukupuolen mukaan. Niille, jotka eivät vastanneet ensimmäiseen vastauspyyntöön, lähetettiin toinen pyyntö ja vielä siihenkin vastaamattomille kolmas pyyntö. Seurannan kato on 14 %, joka on 31 vuoden jaksolla poikkeuksellisen vähäinen. Naiset ja miehet eivät eronneet vastaamisaktiivisuudessa.

Taulukko 1. Vastaaminen ja kato sukupuolen mukaan

	Tutkimusjoukko	Vastanneita	Kato	Vastaus %
Naiset	102	88	14	86
Miehet	5	4	1	80
Kaikki	107	92	15	86

MENETELMÄ JA MUUTTUJAT

Tutkimuksen selitettävänä muuttujina olivat työuupumisen kolme ulottuvuutta (väsymys, kyynistyminen ja ammatillinen itsetunto), työn imu ja valintatytyväisyys. Näiden lisäksi tarkasteltiin sitä, oliko vastaaja varhaiskasvatuksen tehtävissä vai siirtynyt niistä pysyvästi pois. Uupumista mitattiin työuupumusmittarilla MBI-GS (Schaufeli ym. 1996, Hakanen 2004), jota täydennettiin erityisesti opettajille¹¹ soveltuvilla osioilla. Näiden täydennysten 'sijoittamiseksi' asteikkoihin mittari faktoroiitiin. Vastaukset jäsenyivät faktoroinnissa selkeästi väsymyksen, kyynistymisen ja ammatillisen itsetunnon komponenteiksi samalla tavoin kuin luokanopettajaseurannassa (Perho 2009b). Uupumisen asteikot ovat väsyminen (4 osiota, Cronbachin α .90), kyynistyminen (4 osiota, Cronbachin α .85) ja ammatillinen itsetunto (8 osiota, Cronbachin α .88).

Työ imun mittariksi saatiin Jari Hakaselta hänen kääntämänsä ja kokeilemansa menetelmä (Utrecht Work Engagement Scale, UWES, Schaufeli ym. 2002). Vastaukset

⁹ Kolme henkilöä osallistui vain syksyn alun persoonallisuustutkimukseen, kaikki muut opintoja edeltävään kyselyyn.

¹⁰ Tutkimusjoukon ulkopuolelle jää kolme valmistumisen jälkeen kuollutta ja kaksi ulkomailla asuvaa, jolle lomaketta ei lähetetty. Opintorekisterin vuoden 1978 jälkeisten täydennysten ja seurantakyselyn varassa arvioitiin opintonsa aloittaneita ja niistä valmistuneita olevan 131 (vrt. Perho 1983). Kun tästä vähennetään kuolleet ja ulkomailla asuvat, jää jäljelle 126 henkilöä. Lukujen perusteella voi arvioida, että seurannassa tavoitettiin 73% kaikista vuonna 1976 aloittaneista ja valmistuneista, tavoitettavaksi tarkoitetuista henkilöistä.

¹¹ Luokanopettajilla käytetyt osiot muutettiin lastentarhanopettajille sopivaan muotoon (esim. 'lapsiryhmä' vs. 'luokka').

jäsentyivät luokanopettajaseurannan faktoroinnissa hieman eri tavoin kuin Hakasella. Tässä käytettävä laaja-alaisimman faktorin varassa muodostettu summamuuttuja 'työn imu' sisältää samat osiot kuin luokanopettajaseurannassa (Perho 2009a). Imussa korostuvat innostus, tarmo ja ylpeys (7 osiota, Cronbachin α .96) Valintatyytyväisyys viittaa kognitiiviseen arvioon valinnan onnistumisesta (kolme osiota¹²: 'Olen tyytyväinen lastentarhanopettajan ammatin valintaan', 'Lastentarhanopettajana voin tehdä sitä, mihin parhaiten sovellun' ja 'Viihdyn hyvin juuri lastentarhanopettajan ammatissa'. Cronbachin alfa on .88).

Uupumisen komponenttien, työn imun ja valintatyytyväisyyden keskiarvot ja hajonnat olivat seuraavat¹³: väsymys ($M = 1.75$, $s = 1.31$), kyynistyminen ($M = .55$, $s = .86$), itsetunto ($M = 4.95$, $s = .96$), työn imu ($M = 4.98$, $s = 1.10$), valintatyytyväisyys ($M = 4.02$, $s = .71$). Uupumista ja työn imua mitattiin asteikolla 0 – 6, jossa 0 = en koskaan, 6 = päivittäin. Valintatyytyväisyyttä mitattiin asteikolla 1 – 5, jossa 1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä.

Uupumuksen komponenteilla, työn imulla ja valintatyytyväisyydellä oli vahvoja keskinäisiä yhteyksiä. Vahvin yhteys (rho .77) oli itsetunnon ja työn imun välillä (vrt. Perho 2009b) ja seuraavaksi korkein (rho -.67) väsymyksen ja työn imun välillä. Edellinen yhteys vastaa Hakasen (2004) havaintoa itsetunnon ja imun yhteydestä. Itsetunto liittyy siis tässäkin empiirisesti työn imuun. Muut yhteydet vaihtelivat itseisarvoltaan .37 - .53 välillä.

Tutkimuksen ennustemuuttujia olivat yhtäältä opintoja edeltävät ja opintoaikaiset valintojen ja ammatillisen suuntautumisen tekijät, persoonallisuuspiirteet sekä opintomenestys, toisaalta samanaikaisina selittäjinä seurannassa kysytyt motivaatiotekijät, työn vaatimukset ja voimavarat.

Valinnoissa käytetyt muuttujat koostuivat ensiksi esivalinnan tekijöistä, jotka kattoivat koulumenestystä ja ammatin kannalta relevanttia työkokemusta (ylioppilastutkinnon neljä pakollista koetta, lukion päästötodistus, harjoitusaineiden kiitettävät, päiväkotiharjoittelu, lapsi- tai nuorisotyökokemus, ks. Perho 1983, 71-73). Toisena tekijäryhmänä oli valintakoe, jonka keskeinen osa oli jäsentely- ja esittelytehtävä sekä vapaaehtoiset musiikin ja kuvaamataidon näytteet (ks. Perho 1983, 71-73).

Ammatillisen suuntautumisen muuttujat jakautuivat valintamotiiveihin, ammatillisiin arvoihin (Rosenberg 1957), ammatillisiin kiinnostuksiin ja näiden keskinäisiin suhteisiin (Holland 1973, Perho 1982, 1983). Motiiveita mitattiin vain pyrkimisvaiheessa, kun taas arvoja ja kiinnostuksia tutkittiin sekä pyrkimisvaiheessa että toisen eli viimeisen opintovuoden puolivälissä, jolloin mitattiin myös opintoaikaista itsearvostusta (ks. Perho 1983). Kun 1987 – 2007 tutkimuspaneeliin kuului opintoja edellä 107 opiskelijaa, kattoi opintojen loppuvaiheen opiskelijajoukko tästä 70 opiskelijaa eli 65 %, joka on vähemmän kuin vuoden 2007 seurannassa. Pyrkimisvaiheen aineiston keruun yhteydessä korostettiin sitä, että tutkimus oli riippumaton valinnasta ja, että vastaukset eivät tulleet muiden kuin tutkijoiden tietoon. Persoonallisuuspiirteitä mitattiin erillisellä minäkuvainventaarilla (Häyrynen 1970) ensimmäisenä opintovuonna. Tämä mittaus

¹² Lomake (ks. liite 2): kohta 'AmmatINVALINTA' (1+2+3)/3.

¹³ Jaettu osioiden lukumäärällä, jolloin keskiarvot voi suhteuttaa käytettyyn asteikkoon. Jakaminen osioiden lukumäärällä on tehty kaikilla summa-asteikoilla.

rajoittui Joensuun koulutukseen. Mukana oli 59 opiskelijaa (88 % Joensuun opiskelijoista). Ammatillisen suuntautumisen muuttujien perustana oleva lomake ja mittautapa on esitelty vuonna 1982 ilmestyneessä väitöstudkimuksessa (Perho 1982). Ammatillisen suuntautumisen muuttujat kattavat sekä yksittäisiä osioita että korrelaatioiden perusteella muodostettuja summamuuttujia. Sekä motiivit että ammatilliset arvot ovat sellaisinaan, yksittäisinä osioina (vrt. Perho 1983). Kiinnostuksista muodostettiin Hollandin tyyppejä kattavia asteikkoja sekä Hollandin kiinnostusten jäsentymistä koskevia parametreja. Jälkimmäisiä olivat kongruenssi eli kärkikiinnostuksen ja ammatin vastavuus, konsistenssi eli kahden kärkikiinnostuksen psykologinen yhteensopivuus sekä differentaatio tai hierarkkisuus eli kärkikiinnostuksen hallitsevuus kiinnostusten kokonaisuudessa. Näitä parametreja kuitenkin selkiytettiin aikaisemmasta (vrt. Perho 1982 ja 1983) siten, että aikaisempi osioiden 'valinnainen poiminta' realistisen, intellektuaalisen ja yrittävän suuntautumisen pääindikaattoreihin korvattiin menettelyllä, jossa näidenkin kiinnostussuuntien kohdalla kyse oli aina kuhunkin Hollandin kiinnostustyyppiin kuuluvien summamuuttujien käytöstä parametrien muodostamisessa. Menettely on aikaisempaa yksinkertaisempi. Erikseen pisteytettiin tilanne, jossa kiinnostusten järjestelmä oli sekä kongruentti kasvatuksen näkökulmasta että samalla hierarkkinen, joka on teoreettisesti suotuisin kiinnostusten jäsentymistapa (Perho 1982). Samalla tavoin erotettiin tilanne, jossa kiinnostusten järjestelmä oli kongruentti ja samalla konsistentti. Kaikki Hollandin parametrit ovat dikotomisiasia. Ammatillisen suuntautumisen ja persoonallisuuden piirteiden muuttujat esitellään liitteessä 1.

Ennustemuuttujiin sisältyvä päiväkotiharjoittelun arvosana saatiin yliopiston rekisteristä. Vaihteluväli oli 1–5. Empiirisesti kuitenkin vain luokkia 2–5 oli käytetty. Näistä 2 on 'hyvin tyydyttävä', 3 on 'hyvä', 4 'hyvin hyvä' ja 5 'erinomainen'.

Seurannassa työhyvinvoinnin ennustajina (samanaikaisina selittäjinä) olivat työmotiivit, työn vaatimukset tai kuormitustekijät ja työn voimavarat sekä ammattiasema.

Työmotiivit:

Lapsen motivaattorina (Nias 1999, Woods 1999, Hakanen 2004, Keskinen 1985, Perho 2009b) viittaa kokemukseen lapsista ja heidän kehityksestään (kolme osiota¹⁴: 'On innostavaa työskennellä lasten kanssa', 'Lasten kehittyminen ilahduttaa vuodesta toiseen', 'Lasten kehittymisen seuraaminen kannustaa raskainakin työpäivinä', Cronbachin α .88).

Arvostusmotivaatio viittaa työstä saatuun arvostukseen, tuloksiin ja tunnustukseen (kaksi osiota¹⁵: 'Lastentarhanopettajan ammatissa saan sosiaalista arvostusta', 'Lastentarhanopettajana voin saada näkyviä tuloksia ja tunnustusta', Cronbachin α .80).

Asteikot olivat 5-portaisia (1, täysin eri mieltä, 2, melko paljon eri mieltä, 3, siltä väliltä, 4 lähes samaa mieltä, 5, täysin samaa mieltä).

Työn kuormitusta ja osaksi myös voimavaroja mitattiin Hakasen (2004) käyttämällä menetelmällä, joiden pohja on Työterveyslaitoksen Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometrissä (Lindström ym. 2000) sekä Kyriacoun & Sutcliffen (1978) oppilaiden huonon käytöksen mittarissa.

¹⁴ Lomake (ks. liite 2) : kohta 'Ammatinvalinta' (9+10+11)/3.

¹⁵ Lomake: kohta 'Ammatinvalinta' (5+6)/2.

Työn vaatimukset:

Työn määrällinen kuormittavuus (3 osiota¹⁶, Cronbachin α .88) kuvaa tekemättömien töiden painetta, ajan puutetta töiden tekemiseksi kunnolla ja kiireettä. Arviointi tapahtui viisiportaisella asteikolla (1, erittäin harvoin tai ei koskaan, 2, melko harvoin, 3, silloin tällöin, 4, melko usein, 5, hyvin usein tai aina). *Lasten huono käytös* rasisuttekijänä koostuu neljästä osiosta¹⁷ (Cronbachin α .86), jotka koskettavat työrauhaongelmia, oppilailta saatavan arvostuksen puutetta ja oppilaiden huonoa käytöstä. Menetelmää täydennettiin hankaliin vanhempiin, ongelmallisiin ryhmiin ja erityispalveluiden puutteeseen liittyvillä asteikoilla. *Hankalat vanhemmat* koostuu kolmesta osiosta¹⁸ (Cronbachin α .83) ja viittaa hankaluuksiin vanhempien kanssa, näiden ylimitoitettuihin odotuksiin ja omista eroaviin kasvatuskäsityksiin. *Ongelmalliset ryhmät* koostuu kahdesta osiosta¹⁹ (Cronbachin α .80) ja viittaa liian suuriin ja vaikeisiin lapsiryhmiin. *Erytispalvelujen puute* sisältää kaksi osiota²⁰ (Cronbachin α .71), jotka viittaavat erityistä tukea tarvitseviin lapsiin ja erityispalvelujen puutteeseen. Lisäksi mukana on neljä yksittäistä osiota: *Arat ja vetäytyvät lapset*²¹, *Erilaiset käsitykset kasvatuksesta työtoverien kanssa*²², *Lasten passiivisuus*²³ ja *Palkan alhaisuus*²⁴. Viimeksi mainittu poikkeaa edellisistä siinä, että kyse ei ole työn sisällöistä tai ongelmista vaan puitteesta. Kuvattuja työn vaatimuksia tai rasisuksia mitattiin 5-portaisella asteikolla ('Kuinka suuria kuormituksen lähteitä työssäsi sinulle ovat: 1. Rauhattomat oppilaat jne. Vastausvaihtoehdot olivat: 1, ei lainkaan, 2, vain vähän, 3, jonkin verran, 4, melko paljon, 5, erittäin paljon).

Työn voimavarat:

Voimavarat (vrt. Hakanen 2004, Perho 2009b, Rajala 2001) jäsenyivät faktoroinnissa osaksi eri tavoin kuin luokanopettajilla. *Vaikutusmahdollisuudet* koostuu neljästä osiosta²⁵ (Cronbachin α .83), jotka viittaavat mahdollisuuksiin tehdä itselle tärkeitä asioita, vaikuttaa työn ja itsen kannalta tärkeisiin päätöksiin ja työrauhaan. Erillisenä osiona mukana on *Ydinvaikuttaminen*²⁶ ('Tuntuuko, että pystyt vaikuttamaan lasten kehitykseen'). *Yhteisön kiinteys* koostuu seitsemästä osiosta²⁷ (Cronbachin α .88) ja on laaja-alainen esimiehen tukea ja arvostusta, kollegoiden arvostusta ja apua, asiantuntija-apua, kollegaluottamusta ja työyhteisön innostavuutta kattava asteikko. *Yhteistyö* sisältää neljä osiota²⁸ (Cronbachin α .85) ja kuvaa kollegoiden konkreettista yhteistyötä. *Myönteinen palaute lapsilta ja vanhemmilta* sisältää kaksi osiota²⁹

¹⁶ Lomake: kohta 'Työn sisältö ja järjestelyt' (1+2+3)/3.

¹⁷ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (1+2+4+5)/4.

¹⁸ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (8+9+10)/3.

¹⁹ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (6+7)/2.

²⁰ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (13+14)/2.

²¹ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (3).

²² Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (11).

²³ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (12).

²⁴ Lomake: kohta 'Suhteet lapsiin ja heidän vanhempiinsa' (15).

²⁵ Lomake: kohta 'Vaikutusmahdollisuudet' (1+2+3+5)/4.

²⁶ Lomake: kohta 'Vaikutusmahdollisuudet' (4).

²⁷ Lomake: kohta 'Vuorovaikutus ja yhteistyö' (1+2+3+4+11+12+13)/7.

²⁸ Lomake: kohta 'Vuorovaikutus ja yhteistyö' (7+8+9+10)/4.

²⁹ Lomake: kohta 'Vuorovaikutus ja yhteistyö' (5+6)/2.

(Cronbachin α .83), joista toinen viittaa lasten myönteiseen palautteeseen ja toinen vanhemmilta saatuun arvostukseen. Voimavaroja arvioitiin viisiportaisella asteikolla (1, erittäin harvoin, 2, melko harvoin, 3, silloin tällöin, 4, melko usein, 5, hyvin usein tai aina).

Ammattiasema

Luokittava muuttuja: lastentarhanopettaja, lapsiryhmävastuinen päiväkodin johtaja, hallinnollinen päiväkodin johtaja, muut tehtävät.

Tilastolliset analyysit

Ennustavien muuttujien ja uupumisen, työn imun ja valintatyytyväisyyden yhteyksiä analysoitiin Spearmanin järjestyskorrelaatioilla, koska esim. kyynisyys kriteerinä ja osa selittäjistä jakaantuivat ei-normaalisti. Samalla haluttiin säilyttää vertailtavuus luokanopettajien seurantaan (Perho 2009 a, b ja c), jossa käytettiin Spearmanin rhot. Korrelaatioiden testauksessa käytettiin aina kaksisuuntaista testausta, vaikka useimpien selittäjien ja kriteerien välillä oli vähintään implisiittinen odotus yhteyden suunnasta. Dikotomisten muuttujien yhteyksiä jatkuviin muuttujiin tarkasteltiin non-parametrisella Mann-Whitneyn U-testillä. Lastentarhanopettajia ja luokanopettajia verrattiin kuitenkin yksisuuntaisella varianssianalyysillä (anova), koska tarkasteltavat ryhmät olivat melko isoja. Myös moniluokkaisen ammattiaseman yhteyksiä kriteereihin tarkasteltiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä kuvauksen konkretisoimiseksi.

KATO

Koko seuranta-ajan katoa (1976-2007) selvitettiin opintoja edeltävillä valinnan perusteilla, ammatillisilla arvoilla, Hollandin suuntautumistyypeillä ja niiden jäsenymisellä, valintatekijöillä sekä päiväkotiharjoittelun pistemäärällä, yhteensä 49 muuttujalla. Opintoaikaista katoa (1976-1978) tutkittiin samoilla muuttujilla. Sen lisäksi tutkittiin, erosivatko opintojen toisena vuonna vastanneet ja vastaamattomat seurannan kriteereillä (väsyminen, kyynistyminen, ammatillinen itsetunto, työn imu ja valintatyytyväisyys).

Seurannassa vastanneilla ja katoon kuuluneilla ei ollut eroja tutkituilla muuttujilla ennen opintoja. Opintojen lopussa vastanneet olivat perustelleet valintaansa useammin kuin opintoaikaiseen katoon kuuluvat lyhyellä valmistumisajalla ($p < .05$), arvostivat enemmän johtamista ammatin ihanteena ($p < .01$) ja heidän ammatilliset kiinnostuksensa vastasivat useammin tulevaa työtä (kongruentti tilanne) kuin kadolla ($p < .05$). Seurannan kriteereissä opintojen lopussa vastanneet ja katoon kuuluvat erosivat siten, että katoon kuuluvat kokivat itsensä väsyneemmiksi ($p < .05$).

Eroja vuosien 1976 – 2007 seurannassa vastanneiden ja seurannan kadon välillä ei siis ollut opintoja edeltävässä tilanteessa. Kun myös vastausprosentti oli korkea, voi arvioida, että tutkimuksen havainnot edustavat hyvin tutkimusjoukkoa opintoja edeltävän tilanteen osalta. Opintojen lopun mittausten kato liittyi vain harvoihin muuttujiin, mutta voi arvioida, että tällöin vastanneet olivat lähtötilanteessa muita hieman motivoituneempia varhaiskasvatuksen tehtäviin, joka näkyi myös opintojen loppuvaiheessa vastanneiden vähäisempänä väsymisenä seurannassa.

Tulokset

ELÄMÄN JA TYÖN TILANNE

Seurantakyselyyn vastanneista (N = 92) naisia oli 88 ja miehiä 4. Yli puolet (56.6 %) oli syntynyt joko vuonna 1956 tai 1957 ja he olivat siten pyrkimisvuonna (1976) 18-20 vuotta ja seurantavaiheessa 49-51 vuotta. Syntymävuosien keskiarvo oli 1955 ja vaihteluväli 1944 - 1958.

Useimmat olivat naimisissa tai avoliitossa (74, 80.4 %). Asumuserossa tai eronneita oli 14 (15.2 %), naimattomia kolme (3.3%) ja yksi leski (1.1%). Vain 36:lla (40.1%) oli enää alle 18 vuotiaita lapsia. Kyse on useimmiten perhevaiheeltaan tyhjää pesää lähenevistä tai jo siinä olevista, kypsän keski-ikänsä ihmisistä, jotka voivat ainakin periaatteessa keskittyä työhönsä ilman välitöntä ja jatkuvaa huolenpitoa omista lapsista (ks. Perho ja Korhonen 1994).

Seurantaan vastanneista 66 (71.7 %) oli edelleen varhaiskasvatuksen tehtävissä³⁰ ja 26 (28.3 %) siirtynyt niistä pysyväluontoisesti muihin tehtäviin. Naisista oli siirtynyt 24 (27.32 %), miehistä 2 (50%).

Valmistumista seuraavien viiden vuoden aikana varhaiskasvatuksen alalta poistui vain yksi henkilö. Kahden seuraavan ja kahden viimeisimmän viisivuotiskauden aikana alalta poistuttiin tasaiseen tahtiin: 4-8 henkeä kunkin kautena. Poikkeuksen muodosti jakso 1993-1997 eli edellinen lama, jolloin vain yksi henkilö poistui alalta. Kun työmarkkinat eivät vetäneet, alalla pysyttiin tiukasti. Varhaiskasvatuksen tehtävistä poistumisen syiksi (ks. lomake, liite 2, kohta taustatiedot: 6) ilmoitettiin seuraavat (määrä ja osuus kysymykseen vastanneista, joita oli 26):

Epäröinti soveltuvuudesta:	5	(19.2 %)
Alan tehtävien kuormittavuus:	5	(19.2 %)
Alan tehtävien vaikeutuminen:	1	(3.8 %)
Palkkauksen alhaisuus:	7	(26.9 %)
Muut syyt:	21	(80.7 %) ³¹

³⁰ Tähän sisältyy neljä varhaiskasvatuksen tehtävistä eläkkeelle jäänyttä henkilöä.

³¹ Prosenttien summa ylittää sadan, koska vastaajat saattoivat valita listasta useita syitä.

Soveltuvuus ja tehtävien kuormitus oli perusteena alalta poistumiseen noin viidenneksessä tapauksia, palkkauksen alhaisuus runsaalla neljänneksellä, mutta tehtävien vaikeutuminen vain yhdellä. Tehtävissä oli siis koettu pärjättävän, ja palkan alhaisuuskin työnsi vain harvoin pois. Soveltuvuuden epäröinti painottui kymmenen ensimmäisen työvuoden aikaan (3/5), palkan alhaisuus kymmenen viimeisen vuoden periodiin (5/7), kuormittavuus taas tasaisesti koko työuralle.

'Muut syyt' olivat yleisin varhaiskasvatuksen alueelta poistumisen tekijäryhmä. Suurin osa muita syitä ilmoittaneista (12) oli siirtynyt toisiin kasvatuksen ja koulutuksen tehtäviin joko nostaen koulutustasoaan (luokanopettajat, erityisopettajat ja yliopistolehtorit, yhteensä yhdeksän) tai täsmentäen kasvattamisen sisältöä (musiikinopettajat, kolme). Aidosti kasvatuksen ja koulutuksen alueelta poissiirtyneitä oli vain kymmenkunta eli noin kolmannes muihin tehtäviin siirtyneistä. Näistä suurimpia ryhmiä olivat yrittäjiksi siirtyneet (4), toimittajat (2) ja kirjastovirkailijat (2).

Tehtävät kasvatusalalla jakautuivat valmiiden vastausvaihtoehtojen perusteella kolmeen pääluokkaan. Lastentarhanopettajan tehtävissä oli 35 vastaajaa (56.5 %), lapsiryhmävastuisena päiväkodin johtajana 9 (14.5 %), hallinnollisena päiväkodin johtajana 7 (11.3 %) ja muissa tehtävissä 11 (17.7%). Näistä muista tehtävistä suurimpia ryhmiä olivat erilaiset johtajat (4), koulun esiopetuksessa työskentelevät (2), perhepäivähoidon ohjaajat (2) ja kolme muuta. Naisten ja miesten tehtävissä oli merkitsevä ero (khi neliö 16.24, $p = .001$) tehtävissä. Naiset jakautuivat ryhmiin samaan tapaan kuin koko joukko, mutta hallinnollisissa johtajissa heillä oli aliedustus, miehillä taas yliedustus. Molemmat miehet olivat hallinnollisia päiväkodin johtajia.

Julkisella sektorilla työskenteli 95.2 %, yksityisellä 3.2 % ja loput 1.6 % näiden ulkopuolella. Lähes kaikki olivat vakinaisessa työsuhteessa (96.8 %). Kyse on siis tehtäviinsä vakaasti asettuneista henkilöistä.

VALINTOJEN JA OPINTOMENESTYKSEN SEKÄ AMMATILLISEN SUUNTAUTUMISEN JA PERSOONALLISUUDEN PIIRTEIDEN YHTEYDET VARHAISKASVATUKSEN TEHTÄVISSÄ PYSYMISEEN

Vain harvalla asialla oli yhteyttä siihen, oliko seurannan aikaan vielä varhaiskasvatuksen tehtävissä vai siirtynyt niistä pysyvästi pois. Valintakokeilla ja opintomenestyksellä ei ollut yhteyttä tehtäviin. Esivalinnan tekijöistä ylioppilastutkinnon äänimäärä ja harjoittelukokemus päiväkodissa liittyivät seurantavaiheen ammatettiin. Varhaiskasvatuksen alalla pysyneiden ylioppilastutkintomenestys oli hieman heikompi kuin muihin tehtäviin siirtyneillä ($U = 329.50$, $p = .05$), kun taas opintoja edeltävää päiväkotiharjoittelua alalla pysyneillä oli muita enemmän ($U = 654.00$, $p = .040$). Opintoja edeltävistä ammatillisen suuntautumisen muuttujista³² 'hyvät mahdollisuudet läpäistä opintoalan karsinnat' ($U = 394.00$, $p = .043$) ja 'tutkinnon loppuun saattamisen varmuus' ($U = 421.50$, $p = .037$) olivat olleet vahvempia valinnan perus-

³² N vaihtelee näissä analyyseissä 76 – 92. Eniten puuttuvia tietoja on valintamotiiveissa, koska kymmenkunta vastasi näihin kysymyksiin jonkun toisen valintakokeen yhteydessä ja osiot ovat valintakohdespeifejä.

teita alalla pysyneillä kuin muilla. Molemmat Hollandin tutkivaa kiinnostusta kattavat summamuuttajat olivat yhteydessä siirtymiseen muihin tehtäviin (tieteellisyys ja teoreettisuus, $U = 542.50$, $p = .0271$, filosofian ja historian tutkimus, $U = 495.50$, $p = .008$). Varhaiskasvatuksen tehtävissä pysyneillä kiinnostukset olivat muita useammin kongruentit ja samalla hierarkkiset (khin neliö = 4.26, $p = .039$). Piirteistä vain hienostuneisuus vs. 'Karskius tai reipasotteisuus' ($U = 176.00$, $p = .017$) liittyi seurantavaiheen tehtäviin. 'Hienostuneet' tai tunneherkät pysyivät varhaiskasvatuksen tehtävissä muita useammin.

Toisen opintovuoden suuntautumismuuttujista³³ taiteellinen suuntautuminen liittyi siirtymiseen muihin tehtäviin ($U = 155.00$, $p = .010$), samoin – kuten opintoja edeltävän tilanteen sama muuttuja - kiinnostus filosofian ja historian tutkimuksesta ($U = 128.50$, $p = .002$) sekä kiinnostus 'Työstä, jossa saa kehittää taiteellisia kykyjä' ($U = 184.00$, $p = .036$). Kiinnostusten kongruenssi oli selvässä yhteydessä pysymiseen varhaiskasvatuksen kentällä (khin neliö = 12.88, $p = .000$). Kaikkien varhaiskasvatuksessa pysyneiden suuntautuminen oli opintojen lopussa kongruentti, muihin tehtäviin siirtyneistä 75 %:lla. Ne, joilla suuntautuminen oli sekä kasvatuksen kanssa kongruentti että samaan aikaan hierarkkinen pysyivät muihin verrattuna useammin varhaiskasvatuksen tehtävissä (khin neliö = 4.98 $p = 0.026$).

VALINTOJEN JA OPINTOMENESTYKSEN SEKÄ AMMATILLISEN SUUNTAUTUMISEN JA PERSOONALLISUUDEN PIIRTEIDEN YHTEYDET UUPUMISEEN, TYÖN IMUUN JA VALINTATYYTYVÄISYYTEEN

Valinnat ja opintomenestys

Esivalinnan ja valintakokeiden tekijöillä³⁴ ei ollut yhteyttä kriteereihin. Myöskään päiväkotiharjoittelun menestyksellä³⁵ ei ollut yhteyksiä kriteereihin.³⁶

Ammatillinen suuntautuminen ennen opintoja ja toisena opintovuonna

Opintoja edeltävällä ammatillisella suuntautumisella oli vain harvoja yhteyksiä kriteereihin³⁷. Ammatinvalinnan perusteista lyhyt valmistumisaika liittyi käänteisesti väsymiseen ($\rho = -.48$, $p = .000$), tutkinnon loppuun suorittamisen varmuus alalla käänteisesti kyynistymiseen ($\rho = -.28$, $p = .047$). Sen sijaan osio 'Pyrin tämän opintotien kautta nimenomaan ammattiin, jonka olen valinnut' liittyi kyynistymiseen ($\rho = .27$, $p = .048$). Turvattu tulevaisuus ja työnsaanti työn ihanteena liittyi käänteisesti väsymykseen ($\rho = -.32$, $p = .017$) ja kyynistymiseen ($\rho = -.27$, $p = .045$). Voi arvioida, että instrumentaaliset valinnan perusteet ovat uupumisen ehkäisyn

³³ N vaihtelee näissä analyyseissä 59 – 61.

³⁴ N vaihtelee näissä analyyseissä 57 – 59.

³⁵ N vaihtelee näissä analyyseissä 53 – 55.

³⁶ Päiväkotiharjoittelun yhteydet työhyvinvointiin olivat pikemmin kielteisiä (ei-merkitseviä) kuin myönteisiä. Pearsonin korrelaatioilla, joka ottaa vahvemmin huomioon asteikkojen ääripäitä kuin rho, harjoittelun arvosana liittyi kyynistymiseen ($r = .37$, $p = .005$).

³⁷ N vaihtelee näissä analyyseissä 48-58, motiivien osalta kymmenkunta henkilöä vähemmän kuin muissa muuttujissa.

näkökulmasta eduksi. Luovan, omaperäisen työn arvostus liittyi käänteisesti kyynistymiseen ($\rho = -.31, p = .018$), myönteisesti imuun ($\rho = .27, p = .043$), ja valintatyytyväisyyteen ($\rho = .39, p = .003$).

Taiteellinen suuntautuminen liittyi väsymiseen ($\rho = .38, p = .003$). Tekninen intressi liittyi käänteisesti valintatyytyväisyyteen ($\rho = -.31, p = .020$). Kiinnostusten hierarkkisuus oli käänteisesti yhteydessä väsymykseen ($U = 246.00, p = .013$). Lisäksi ne, joilla suuntautuminen oli sekä kasvatuksen kanssa kongruentti että samaan aikaan hierarkkinen, olivat vähiten väsyneitä ($U = 254.50, p = .017$).

Yksittäisistä kiinnostuksista nuorisotyö liittyi käänteisesti kyynistymiseen ($\rho = -.28, p = .035$). Kiinnostus työhön ja toimintaan kehitysalueille liittyi kielteisesti itsetuntoon ($\rho = -.28, p = .040$) ja työn imuun ($\rho = -.34, p = 0.011$). Laskennallinen ja mittaava työ liittyi kielteisesti valintatyytyväisyyteen ($\rho = -.28, p = .038$), samoin kirjallinen julkaisutoiminta ($\rho = -.35, p = 0.008$).

Toisen opintovuoden ammatillisen suuntautumisen muuttujista³⁸ ihanneammatin ominaisuus 'itsenäisyys, vapaus ohjeista' liittyi kyynistymiseen ($\rho = .47, p = .001$), 'tilaisuus auttaa ja palvelu muita' työn imuun ($\rho = .33, p = .028$). Kasvatuskiinnostus oli käänteisesti yhteydessä kyynistymiseen ($\rho = -.42, p = .004$). Sovinnainen suuntautuminen liittyi väsymiseen ($\rho = .36, p = .014$).

Yksittäisistä kiinnostuksista kiinnostus 'työhön, jossa saa oleskella itsekseen' liittyi väsymiseen ($\rho = .32, p = .031$), kielteisesti itsetuntoon ($\rho = -.37, p = .014$) ja työn imuun ($\rho = -.36, p = .015$). Kiinnostus 'huoltoalaan tai ihmisystävälliseen palvelutyöhön' liittyi käänteisesti kyynisyyteen ($\rho = -.33, p = .024$), myönteisesti työn imuun ($\rho = .31, p = .041$) ja valintatyytyväisyyteen ($\rho = .34, p = .020$). Kiinnostus 'työstä, jossa on etenemisen mahdollisuuksia' oli yhteydessä valintatyytyväisyyteen ($\rho = .33, p = .024$), samoin kiinnostus 'työstä, joka antaa mahdollisuudet kehittää ja toteuttaa taipumuksia' ($\rho = .31, p = .037$). Kiinnostus 'työskentelystä kaupunkimaisella alueella' liittyi itsetuntoon ($\rho = .39, p = .01$).

Piirteet

Taulukossa 2 on minäkuvapiirteiden ja opintoaikaisen itsearvostuksen yhteydet uupumiseen, imuun ja valintatyytyväisyyteen. Huolestuneisuus oli yhteydessä väsymykseen, opintoaikainen itseluottamus sen sijaan liittyi väsymykseen käänteisesti. Ambitiivisuudella ja itseluottamuksella oli yhteyttä ammatilliseen itsetuntoon. Itseluottamus liittyi vahvasti työn imuun. Millään piirteellä ei ollut merkitsevää yhteyttä kyynistymiseen eikä valintatyytyväisyyteen. Substantiaalisina pidettävät, itseisarvoltaan vähintään .30 suuruisia korrelaatiot³⁹ antavat kuitenkin viitettä siitä, että energisyys vähensi väsymystä ja lisäsi työn imua. Itsearvioitu älykkyyttä näytti liittyvän työn imuun, huolestuneisuus vähäiseen imuun ja hienostuneisuus valintatyytyväisyyteen.

³⁸ N vaihtelee näissä analyyseissä 41 - 46.

³⁹ Nämä kaikki ovat merkitseviä $p < .10$ tasolla.

Taulukko 2. Minäkuvapiirteiden (n = 31 – 33) ja itseluottamuksen (n = 43 – 46) korrelaatiot (rho) uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen⁴⁰

Minäkuvapiirre	Väsymys	Kyynis- tyminen	Itsetunto	Työn imu	Valinta- tyytyväisyys
Impulsiivisuus	-.15	-.18	.13	.17	.06
Ihmiskeskeisyys	-.13	.00	.06	.10	-.12
Energisyys	-.32	-.15	.24	.30	-.06
Ambitiivisuus	-.17	-.22	.38*	.25	.15
Originaalisuus	.13	-.09	.15	.06	-.09
Itsearvioitu älykkyyys	-.08	-.13	.21	.30	-.03
Huolestuneisuus	.36*	.25	-.21	-.33	.08
Rationaalisuus	-.19	.11	.21	.16	-.14
Käytännöllisyys	.08	.16	.03	-.10	-.09
Hienostuneisuus	-.04	-.13	.03	-.02	.31
Itseluottamus	-.43**	-.25	.34*	.47**	.26

TYÖMOTIVAATIO, TYÖN VAATIMUKSET JA VOIMAVARAT SEKÄ NÄIDEN YHTEYDET UUPUMISEEN, TYÖN IMUUN JA VALINTATYYTYVÄISYYTEEN

Taulukossa 3 esitetään motiivi-, kuormitus- ja voimavaratekijöiden keskiarvot, hajonnat sekä yhteydet uupumiseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen.

Lapset ja heidän kehityksensä oli erittäin vahva työn motivaatiotekijä (taulukko 3). Työstä koettiin sen sijaan saatavan arvostusta melko vähän⁴¹. Työn määrä ja paineisuus oli melko korkea⁴². Puitetekijä palkan alhaisuus koettiin erityisen kuormittavaksi. Sisältötekijöistä kuormittavimmiksi koettiin isot ja vaikeat ryhmät sekä erityis- palvelujen puute. Lasten huono käytös oli melko vähäinen kuormitustekijä, samoin hankalat vanhemmat. Arat, vetäytyvät lapset ja lasten passiivisuus olivat vain pieniä kuormitustekijöitä, samoin kasvatuskäsitysten ero työtovereihin.⁴³ Voimavarat koettiin yleisesti varsin hyväksi (tyypillisesti 'melko usein'). Etenkin konkreettinen yh-

⁴⁰ Itsearvostusta lukuun ottamatta persoonallisuuspiirteitä mitattiin vain Joensuussa.

⁴¹ Vertailu luokanopettajiin (Perho 2009 a, b ja c sekä julkaisemattomia tuloksia) kertoo, että lapset ovat lastentarhanopettajille vahvempi motivaatiotekijä kuin luokanopettajille (M = 4.37, s = .65 vs. M = 4.13, s = .71, df = 200, p < .05), mutta koetussa arvostuksessa ryhmien välillä ei ollut eroja.

⁴² Merkitsevästi enemmän kuin luokanopettajilla (M = 3.65, s = .84 vs. M = 3.34, s = .82, df = 202, p < .05).

⁴³ Osiotasolle purettuna lastentarhanopettajille suurempia rasisustekijöitä kuin luokanopettajille ovat suuret lapsiryhmät (M = 3.88, s = 1.24 vs. M = 3.07, s = 1.23, df = 197, p < .001) ja vaikeat lapsiryhmät (M = 3.35, s = 1.15 vs. M = 2.31, s = 1.16, df = 195, p < .001) mutta vähäisempiä lasten passiivisuus (M = 1.73, s = .82 vs. M = 2.40, s = .84, df = 197, p < .001) ja arvostuksen puute lasten taholta (M = 1.48, s = .78 vs. M = 1.90, s = .81, df = 197, p < .01).

teistyö voimavarana korostuu, mutta myös vaikutusmahdollisuuksia työhön yleensä ja lasten kehitykseen koettiin usein. Lapsilta ja vanhemmilta saatiin usein myönteistä palautetta ja työyhteisö koettiin kiinteäksi ja tukea antavaksi.⁴⁴

Taulukko 3 osoittaa motivaation, työn vaatimusten ja voimavarojen yhteydet kriteereihin. Motivaatiotekijöistä lapsilla ja heidän kehityksellään oli suojaavaa merkitystä väsymykseen ja kyynistymiseen ja erityisen vahvaa yhteyttä ammatilliseen itsetuntoon, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen. Arvostuksen saannilla oli myös samanlaisia yhteyksiä kriteereihin, mutta yhteydet ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun olivat selvästi heikompia.

Työn määrä ja paine liittyi vahvimmin väsymykseen, mutta heikensi myös jossain määrin itsetuntoa. Lasten huono käytös ja vanhempien vaatimukset liittyivät kriteereihin samantapaisesti kuin työn määrä, molemmat lisäksi alhaiseen työn imuun, ja vanhempien vaateet heikosti myös alhaiseen valintatyytyväisyyteen. Isot ja vaikeat ryhmät lisäsivät väsymystä ja vähensivät työn imuun, mutta eivät liittyneet muihin kriteereihin. Tässä voi olla kyse siitä, että ryhmien hankaluudet nähdään vaihtelevina asioina, jolloin ne eivät liity lapsiin suhtautumiseen, itsetuntoon tai arvioon valinnan onnistumisesta. Vaatimuksista kaikkein vahvimmin väsymykseen liittyi omien ja työtoverien kasvatuskäsitysten eroavuus. Jännitteet kasvatuskäsityksissä liittyivät heikosti myös kyynistymiseen ja vaikuttivat heikentävästi itsetuntoon, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen. Erityistukea tarvitsevat lapset ja pulmat tuen saamisessa eivät liittyneet kriteereihin. Nämäkin tilanteet katsottaneen väliaikaisiksi, jolloin niillä ei ole pitkäaikaista merkitystä työn kokemiselle. Lasten arkuudella ja ujoudella ei ollut yhteyttä kriteereihin. Lasten passiivisuudella oli heikkoa kielteistä yhteyttä ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun. Silti sekä arkuus että passiivisuus voivat olla lapsille ja heidän kehitykselleen ongelmallista. Palkan alhaisuus oli vahvimaksi koettu kuormitustekijä, mutta se liittyi vain työn alentuneeseen imuun, siihenkin heikosti.

Voimavaroista vaikutusmahdollisuudet liittyivät vahvasti itsetuntoon ja työn imuun, hieman heikommin myös jaksamiseen ja valintatyytyväisyyteen, muttei kyynistymiseen. Erityisen vahva vaikutusmahdollisuuksien yhteys oli ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun. Ydinvaikuttamiseksi määritetty kokemus vaikuttamisesta lasten kehitykseen oli yhteydessä väsymystä lukuun ottamatta kaikkiin kriteereihin, vahvimmin ammatilliseen itsetuntoon. Työyhteisön sosiaalisella kiinteydellä ja kannattelevuudella oli heikko käännteinen yhteys kyynistymiseen, muihin kriteereihin sosiaalinen kiintey-

⁴⁴ Lastentarhanopettajat kokevat osiotasoisessa vertailussa luokanopettajia harvemmin pystyvänsä vaikuttamaan lasten kehitykseen kuin luokanopettajat oppimiseen ($M = 4.00, s = .61$ vs. $M = 4.18, s = .55, df = 199, p < .05$), samoin työrauhaan ($M = 4.00, s = .82$ vs. $M = 4.48, s = .64, df = 199, p < .001$) ja saavansa vähemmän tukea ja apua esimieheltään ($M = 3.45, s = 1.08$ vs. $3.76, s = 1.07, df = 199, p < .05$). Toisaalta lastentarhanopettajat kokevat saavansa luokanopettajia enemmän myönteistä palautetta lapsilta ($M = 3.97, s = .90$ vs. $M = 3.66, s = .83, df = 197, p < .05$) ja arvostusta vanhemmilta ($M = 4.02, s = .70$ vs. $M = 3.74, s = .72, df = 197, p < .05$). Lastentarhanopettajat suunnittelevat toimintaa enemmän yhdessä kuin luokanopettajat ($M = 4.35, s = .80$ vs. $M = 3.57, s = .87, df = 199, p < .001$), jakavat keskenään materiaaleja ja ideoita useammin kuin luokanopettajat ($M = 4.25, s = .77$ vs. $M = 3.75, s = .85, df = 199, p < .01$) ja hyödyntävät enemmän keskenään kokemuksia ja ideoita ($M = 4.18, s = .75$ vs. $M = 3.88, s = .85, df = 199, p < .05$). Erot vaikutusmahdollisuuksissa luokanopettajien eduksi liittynevät osaksi eroihin suurten ja vaikeiden ryhmien merkityksessä, lastentarhanopettajien saama myönteisempi palaute siihen, että päiväkotia erottelee vähemmän lasten pärjäämistä kuin koulu, ja kollegoiden vahvempi yhteistyö lastentarhanopettajilla näiden työn suurempaan yhteisöllisyyteen verrattuna luokanopettajien 'yksittäistäisteluun' luokissaan (vrt. Perho 200b).

liittyi voimakkaasti. Konkreettisella yhteistyöllä sen sijaan oli yhteyttä vain itsetuntoon ja työn imuun ja nämäkin yhteydet olivat selvästi heikompia kuin työyhteisön kiinteydellä. Myönteinen ja arvostava palaute lapsilta ja vanhemmilta liittyi väsymystä lukuun ottamatta kaikkiin kriteereihin, vahvasti kuitenkin vain ammatilliseen itsetuntoon.

Taulukko 3. Työn motiivitekijöiden, vaatimusten ja voimavarojen keskiarvot ja hajonnat sekä korrelaatiot (rho) uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen (n = 56 – 60)

	M	s	Väsy- mys	Kyynis- tymi- nen	Itse- tunto	Työn imu	Valinta- tyyt.
Motiivitekijät							
Lapset	4.37	.65	-.27*	-.28*	.53**	.61**	.54**
Arvostus	3.28	.84	-.33*	-.31*	.32*	.36**	.42**
Vaatimukset							
Työn määrä	3.65	.84	.43**	.10	-.37**	-.24	-.12
Lasten huono käytös	2.64	.86	.34**	.23	-.33*	-.45**	-.24
Arat ja vetäytyvät lapset	2.25	.84	-.03	.00	.03	-.01	-.01
Vanhemmat	2.30	.79	.41**	.33*	-.47**	-.48**	-.32*
Isot ja vaikeat ryhmät	3.62	1.09	.41**	.16	-.24	-.45**	-.20
Erytispalvelujen puute	3.28	1.00	.10	-.04	-.09	-.01	.22
Kasvatuskäsitysten jännite kollegoiden kanssa	2.05	.87	.51**	.30*	-.39**	-.43**	-.26*
Lasten passiivisuus	1.73	.82	.10	.11	-.31*	-.34**	-.05
Palkan alhaisuus	3.95	1.08	.03	.19	-.14	-.26*	.00
Voimavarat							
Vaikutusmahdollisuudet	4.01	.62	-.41**	-.19	.53**	.56**	.29*
Ydinvaikuttaminen (lasten kehitys)	4.00	.61	-.24	-.31*	.46**	.38**	.31*
Yhteisön kiinteytys	3.90	.70	-.62**	-.44**	.58**	.64**	.47**
Yhteistyö	4.28	.62	-.23	-.18	.43**	.30*	.18
Myönteinen palaute lapsilta ja vanhemmilta	3.99	.74	-.24	-.28*	.50**	.35**	.28*

VALINNAT JA OPINTOMENESTYS SEKÄ AMMATILLINEN SUUNTAUTUMINEN JA PERSOONALLISUUSPIIRTEET TYÖMOTIVAATION, TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN TEKIJÖINÄ

Kahdessa edellisessä luvussa osoitettiin, että sekä opintoja edeltävillä ja opintoaikaisilla suuntautumistekijöillä ja piirteillä että välittömällä työmotivaatiolla, työn vaatimuksilla ja voimavaroilla oli yhteyksiä uupumiseen, imuun ja valintatyytyväisyyteen. Tässä kuvataan valintojen, opintomenestyksen, ammatillisen suuntautumisen ja piirteiden yhteyksiä työmotivaatioon, vaatimukseen ja voimavaroihin. Tarkastelussa keskitytään kuitenkin (taulukon 3 yhteyksien perusteella) uupumisen, imun ja valin-

tatyytyväisyyden kannalta keskeisimpien työtä luonnehtivien tekijöiden taustoihin. Motivaatiotekijöistä mukaan otettiin lapset päivittäisenä innostajana, vaatimuksista työn määrä, lasten huono käytös, hankalat vanhemmat, isot ja vaikeat ryhmät ja kasvatuskäsitysten jännite kollegoiden kanssa, voimavaroista vaikutusmahdollisuudet, työyhteisön kiinteys sekä myönteinen palaute lapsilta ja vanhemmilta.⁴⁵ Analyysi vastaa tällöin neljänteen tutkimuskysymykseen eli siihen, liittyvätkö opintoja edeltävät ja niiden lopun suuntautumistekijät ja piirteet suoraan uupumiseen, imuun ja valintatyytyväisyyteen vai välittykö niiden vaikutus välittömien työmotiivien, työn vaatimusten ja voimavarojen kautta kriteereihin. Samalla voidaan vastata myös siihen, kuinka itsenäisiä tai työperäisiä uupumisen, imun ja valintatyytyväisyyden tekijöitä työn välittömät piirteet ovat. Liitetaulukossa 1 on esitetty kaikki valintojen, opintomenestyksen, ammatillisen suuntautumisen (sekä ennen opintoja että niiden loppuvaiheessa) ja persoonallisuuspiirteiden merkitsevät korrelaatiot valittuihin työn ominaisuuksiin. Valinnoilla ja opintomenestyksellä ei kuitenkaan ollut yhteyksiä työn piirteisiin.

Motivaatio ja vaatimukset

Lapsilla motivaattorina ei ollut opintoja edeltäviä suuntautumistekijöitä. Kuitenkin opintojen loppuvaiheen altruistisella, palvelevalla suuntautumisella sekä etenemisen ja itsen toteuttamisen arvostamisella oli heikkoa positiivista yhteyttä lapsiin motivaatiotekijänä.

Sosiaalisen suuntautumisen muuttujilla oli yhteyttä kokemukseen työn vähäisemmistä määrällisistä paineista, mutta yhteydet olivat heikkoja. Hienostuneisuus piirteenä (vs. karskius) herkisti työn määrälle.

Kokemus lasten huonosta käytöksestä liittyi heikosti ammatilliseen suuntautumiseen. Lastentarhanopettajan ammatin toissijaisuus ammatinvalinnassa lisäsi kuitenkin kokemusta lasten huonosta käytöksestä, kun taas altruistisen työn arvostus opintojen loppuvaiheessa vähensi samaa kokemusta. Huolestuneisuus piirteenä lisäsi selvästi kokemusta lasten huonosta käytöksestä.

Statusorientoituminen ja itseluottamus vähensivät kokemusta hankalista vanhemmista, kiinnostus työstä kehitysalueella lisäsi. Lähipiiriin ammatinvalinnassaan tukeutuneet ja piirteiltään huolestuneet kokivat muita hieman vahvemmin isot ja vaikeat ryhmät rasitukseksi.

Kasvatuskäsitysten eroihin liittyviä jännitteitä kollegojen kanssa oli muita hieman vähemmän niillä, joilla valintamotiivina oli korostunut valmistumisajan lyhyys. Tähän perusteeseen liittyy ehkä sosiaalista vaatimattomuutta, johon voi sisältyä myös sovinnollisuutta. Toisen vuoden suuntautumistekijöistä riippumattomuuspyrkimykset ja suuntautuminen muuhun kuin sosiaaliseen työhön sekä kiinnostus työstä kehitysalueella näyttäisivät lisäävän ja hienostuneisuus vähentävän kasvatuskäsitysten jännitteitä.

⁴⁵ Muillakin työn piirteillä oli opintoja edeltäviä tai opintojen lopun suuntautumis- ja piirretekijöitä. Esim. työn sujumisen kannalta keskeistä yhteistyötä ennusti parhaiten valintamotiivi 'alaan kohdistunut tieteellinen ja teoreettinen kiinnostus' (rho .46).

Voimavarat

Laskennallinen ja tekninen kiinnostus paransivat vaikuttamiskokemusta. Myös opintojen lopun johtamishalu ja tutkiva kiinnostus lisäsivät kokemusta vaikutusmahdollisuuksista. Huolestuneisuus liittyi vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin.

Sosiaalisen suuntautumisen indikaattoreilla ja alan valinnan motivoinnilla tieteellisellä ja teoreettisella kiinnostavuudella oli yhteyttä kokemukseen työyhteisön kiinteydestä. Energisyys ja suoriutumispyrkimys lisäsivät kiinteyden kokemusta, sen sijaan huolestuneisuus vähensi sitä.

Mielenkiinto alaan, luovuuden ja omaperäisyyden arvostaminen, kokemus siitä, että voi toteuttaa taipumuksiaan sekä kiinnostus koulujen ja opetuksen suunnitteluun liittyivät myönteiseen palautteeseen lapsilta ja vanhemmilta. Myönteinen palaute liittyi myös sosiaalisesti vaatimattomaan sovinnaiseen suuntautumiseen. Yllättävää on se, että kiinnostusten ja lastentarhanopettajan ammatin vastaavuus eli kongruenssi liittyi heikon kielteisesti myönteiseen palautteeseen.⁴⁶ Persoonallisuuspiirteillä ei ollut yhteyttä palautteen laatuun.

Työuupumisen, imun ja valintatyytyväisyyden kannalta tärkeä välitön työmotivaatio, työn vaatimukset ja voimavarat eivät siis olleet riippumattomia opintoja edeltävästä tai opintojen aikaisesta ammatillisesta suuntautumisesta ja piirteistä, vaikka yhteydet eivät olleet vahvoja. Ne osoittivat kuitenkin selkeitä merkkejä sosiaalisen suuntautumisen tekijöiden ja perustellun valinnan myönteisistä sekä huolestuneisuuden kielteisistä yhteyksistä työmotivaatioon, vaatimuksiin tai voimavaroihin. Hienostuneisuus piirteenä liittyi yhtäältä työn määrälliseen kuormittavuuteen, mutta toisaalta keskimääräistä vähäisempiin jännitteisiin kasvatuskysymyksissä työtoverien kanssa. Tutkivalla suuntautumisella ja varhaiskasvatuksen tieteellisellä tai teoreettisella kiinnostavuudella oli myönteistä yhteyttä vaikutusmahdollisuuksien tai yhteisön kiinteyden voimavaroihin. Persoonallisuuden resilienssitekijät (energisyys ja ambitiivisuus) lisäsivät kokemusta yhteisön kiinteydestä. Luovan ja omaperäisen työn arvostuksen kanavoituminen juuri lastentarhanopettajan työhön lisäsi myönteistä palautetta lapsilta ja vanhemmilta. Odotusten vastainen havainto oli kongruenssin heikko kielteinen yhteys myönteiseen palautteeseen.

Kiinnostavaa on esim. se, että lapset jaksamisen, työn imun ja valintatyytyväisyyden keskeisenä välittömänä motivaatiotekijänä ei liittynyt mihinkään opintoja edeltävään tekijään. Tämä tarkoittaa sitä, että lasten motivoivuus kehittyy paljolti itse työssä, vaikka opintojen lopun ammatillinen suuntautuminen jo sitä ennakoikin. 'Lapsirelevantit' suuntautumistekijät siis kypsyvät opintojen aikana ja ilmeisesti myöhemminkin.

⁴⁶ Inkongruentteja tapauksia oli vain viisi. Näistä neljän kiinnostusprofiilissa korostui taiteellinen suuntautuminen ja näistä neljästä kolmella palautevoimavaran keskiarvo ylitti selvästi kokonaiskeskiarvon. Inkongruenssiin liittyvä myönteinen lapsi- ja vanhempipalaute saattaakin osaksi selittyä taiteellisella (esim. musiikki) erityisosaamisella, jonka varassa ollaan ehkä keskimääräistä enemmän esillä ja siten saadaan myönteistä huomiota.

AMMATTIASEMAN YHTEYS TYÖN KOKEMISEEN JA LAATUUN

Tässä tarkastellaan ensin tehtävien yhteyttä uupumiseen, imuun ja valintatyytyväisyyteen ja sitten työn motiiveihin, vaatimuksiin ja voimavaroihin.

Tehtävällä oli yhteyttä väsymiseen ($F = 3.61$, $p = .019$) ja työn imuun ($F = 2.82$, $p = .047$) siten, että väsyneimpiä olivat lastentarhanopettajat ($M = 2.16$) vastakohtana hallinnolliset päiväkodin johtajat ($M = .79$). Työ imua kokivat eniten hallinnolliset päiväkodin johtajat ($M = 5.59$) ja vähiten lastentarhanopettajat ($M = 4.64$).

Positiolla ei ollut yhteyttä motiiveihin. Vaatimuksissa merkitseviä ammattiasemien eroja oli palkan alhaisuudessa ($F = 6.98$, $p = .000$) ja päiväkotiryhmien ongelmallisuudessa ($F = 3.43$, $p = .023$). Palkkaan tyytymättömmimpiä olivat hallinnolliset johtajat ($M = 4.67$) ja lastentarhanopettajat ($M = 4.26$), kun taas ryhmävastuiset johtajat ($M = 3.00$) ja muut ($M = 3.30$) olivat edellisiä tyytyväisempiä. Lastentarhanopettajia ($M = 3.93$) ja lapsiryhmävastuisia johtajia ($M = 3.61$) ongelmalliset ryhmät kuormittivat eniten, kun taas hallinnolliset päiväkodinjohtajat ($M = 3.00$) ja muut ($M = 2.90$) eivät juuri maininneet ongelmallisia ryhmiä kuormitustekijöinä.

Työn voimavarojen kokemisessa ammattiasemalla oli yhteyttä vain vaikuttamis- mahdollisuuksiin ($F = 4.70$, $p = .005$). Eniten niitä kokivat hallinnolliset johtajat ($M = 4.46$) ja ryhmävastuiset johtajat ($M = 4.28$) sekä muut ($M = 4.29$), kun taas lastentarhanopettajat kokivat vaikutusmahdollisuudet muita vähäisemmiksi ($M = 3.78$).

LASTENTARHANOPETTAJIEN URAKOKEMUKSET VAPAIDEN VASTAUSTEN PERUSTEELLA

Tutkimuslomakkeessa vastaajilla oli mahdollisuus kuvata myös omin sanoin kokemuksiaan lastentarhanopettajan työstä, pohtia tyytyväisyyttään uran eri vaiheissa ja kuvailla lastentarhanopettajan ammatissa tapahtuneita muutoksia.

Lomakkeessa oli kolme avointa kysymystä:

1. Missä työhistoriasi vaiheessa (minä vuosina tai vuosikymmeninä) työsi varhaiskasvatuksen parissa on ollut tyydyttävintä? Millaisiin tekijöihin tyytyväisyys on liittynyt?
2. Missä työhistoriasi vaiheessa (minä vuosina tai vuosikymmeninä) työsi varhaiskasvatuksen parissa on ollut vähiten tyydyttävää? Millaisiin tekijöihin tyytymättömyys on liittynyt?
3. Voit myös kommentoida ammattisi muutosta ja tämänhetkistä työtäsi, sen iloja ja huolenaiheita sekä tutkimusta vapaasti.

Avoimista vastauksista hahmotettiin teemoittelun avulla keskeisiä tyytyväisyyteen tekijöitä sekä ammatin muutokseen liittyviä kuvauksia. Koska kaikissa kolmessa kysymyskohdassa vastaajat käsittelivät sekä ammatin myönteisiä motivaatio- ja

voimavaratekijöitä, haasteita ja vaatimuksia sekä työn stressitekijöitä, vapaita vastauksia analysoitiin yhtenä aineistona.

Kokonaiskuvan luomiseksi aineisto luettiin läpi useampaan kertaan, jolloin keskeiset aihepiirit alkoivat hahmottua. Aineistosta muodostettiin alustavat teemaluokat, joiden alle yksittäisten vastaajien lausumat kirjattiin. Systemaattisen lähiluvun kuluessa kaikista avoimia vastauksia sisältäneistä lomakkeista (n=64) etsittiin lastentarhanopettajan ammattia koskevat lausumat ja tarkistettiin niiden sijoittuminen muodostettujen teemaluokkien alle. Samalla luokitusta täsmennettiin ja täydennettiin uusilla teemoilla. Koodaamatta jätettiin sellaiset aihealueet, kuten vastaajan perhe-elämän ja parisuhteen kuvaukset, jotka eivät liittyneet lastentarhanopettajan ammattiin tai työuraan. Syntyneen luokituksen pohjalta vastaukset luettiin uudelleen ja kaikkien lausumien sisältö ja sijoittuminen tehtiin luokkiin tarkastettiin vielä kertaalleen. Yksityiskohtaisen koodauksen perusteella laskettiin teemojen esiintymisfrekvenssit. Teemojen ryhmittelyn pohjalta seuraavassa jäsennetään lastentarhanopettajan työn keskeisiä haasteita ja stressitekijöitä, motivaatio- ja voimavaratekijöitä sekä ammatissa tapahtuneita muutoksia.

Työn vaatimukset, haasteet ja stressitekijät:

Lastentarhanopettajan työtä kuvattiin haasteelliseksi ja vaativaksi, joskin peruslähtökohdiltaan innostavaksi. Mitkä sitten olivat vapaissa vastauksissa esiin tuodut työn ongelmat, stressitekijät ja viihtymisen esteet? Useimmin (18 mainintaa) esiin tuotu haaste oli tukea ja erityishuomiota tarvitsevat lapset, joiden määrän kerrottiin jatkuvasti kasvaneen. Kun lasten kehityksen seuraaminen ja tukeminen on lastentarhanopettajan työn ydintä, haasteeseen ollaan yleensä myös valmiita vastaamaan. Ongelmaksi asia muodostuu silloin, kun tehtävään ei ole tarvittavia resursseja, tai itsellä ei ole riittävää asiantuntemusta. Koulutuksella ja työnohjauksella katsottiinkin olevan haastavissa tilanteissa ammattitaitoa edistävä ja jaksamista tukeva merkitys. *”Olen todella omalla alallani. Kiinnostukseni erityislapsia kohtaan on valtava. Tiedon saaminen ja hyödyntäminen on tuiki tarpeellista.”* Kaikkia työn vaatimuksia ei voikaan pitää yksiselitteisesti kielteisinä stressitekijöinä vaan vaatimusten merkitys määräytyy laajemmissa puitteissa.

Selvästi kielteisemmin työtyytyväisyyteen vaikuttaneita asioita olivat varhaiskasvatukseen kohdistuneet säästötoimet, tehokkuusajattelu ja resurssien puute (16 mainintaa). Konkreettisesti tämän kerrottiin näkyvän mm. lapsiryhmien koossa (14 mainintaa) ja henkilöstöratkaisuissa (13 mainintaa). Sijaisten palkkaamisen tinkimisestä on tullut ns. maan tapa: Kun sijaisia ei saa palkata, työyhteisössä joudutaan painottamaan perushoitoa, tuuraamaan toinen toisiaan ja tinkimään pedagogisesta suunnittelusta. *”Tilanteesta kärsivät sekä lapset että henkilökunta.”*

Vapaissa vastauksissa tuotiin esiin myös päiväkodinjohtajien tehtävissään kokema stressi (9 mainintaa), joka voi nousta aika ajoin korkealle, johtaja kun joutuu venymään moneen suuntaan - erityisesti niukkojen resurssien olosuhteissa.

Muita harvemmin mainittuja kielteisiä työuran tapahtumia olivat ristiriidat työyhteisössä tai yksittäisten vanhempien kanssa. Vaikka ristiriidat eivät olleetkaan tavallisia, kohdalle osuessaan ne oli koettu raskaina ja joskus jopa uuvuttavina.

Työn myönteiset motivaatiotekijät ja voimavarat:

Innostavin ja tärkein lastentarhanopettajan työssä viihtymiseen vaikuttava tekijä olivat vapaiden vastausten perusteella lapset (29 mainintaa). Lapset tuottavat välitöntä iloa, ja heidän kehityksensä seuraaminen motivoi, innostaa ja haastaa. *”Lapset tuottavat paljon iloa, he ovat innostuneita ja haluavat oppia kaikkea uutta... Vaikka joskus tuntuu, että takki on tyhjänä, niin pian huomaa, että on taas täysillä mukana, sillä lapset ja heidän kanssaan toimiminen ‘vie mukanaan’. Kuunneltavaa on paljon ja sylikin on ahkerassa käytössä.”*

Lähes yhtä usein tyytyväisyys liitettiin onnistuneeseen ja inspiroivaan työskentelyyn oman lapsiryhmän työtiimissä tai koko työyhteisössä (25 mainintaa). Jaksamisen näkökulmasta työtovereilla ja hyvällä työilmapiirillä arvioitiin olevan merkittävä rooli. Näiden kahden useimmin mainitun seikan - lapset ja työyhteisö - lisäksi tärkeänä pidettiin vanhempien osoittamaa arvostusta ja molemminpuoliseen kunnioitukseen ja luottamukseen perustuvaa yhteistyötä (22 mainintaa), joka toteutuu mm. päivittäisissä kohtaamisissa ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman (vasu) teossa ja seurannassa.

Lastentarhanopettajan koulutus näytti tarjonneen monipuolisen pohjan varhaiskasvatuksen tehtävissä liikkumiseen. Työn vaihtelevuus ja mahdollisuudet erilaisiin tehtäviin mainittiin tärkeinä uralla viihtymisen tekijöinä (19 mainintaa). Vaihtelevuus liitettiin moniin tekijöihin: Eri-ikäisten lasten parissa työskentely koettiin itsessään vaihtelevaksi. Tyytyväisyyttä olivat lisänneet myös siirtymät tehtävästä toiseen, kuten lastentarhanopettajasta johtajaksi tai lastentarhanopettajasta perhepäivähoidon ohjaajaksi. Esiopetus mainittiin erikseen innostavana ja uusia näkökulmia avaavana tehtäväkokonaisuutena. Joskus se oli merkinnyt fyysistä siirtymistä koulun puolelle esikoulunopettajaksi. Uusiin tehtäviin liittyi usein myös koulutusta, mikä koettiin myönteisenä sekä viihtymisen että työn imun näkökulmasta. Koulutuksen merkitystä korostettiin laajemminkin ammatillisen kehittymisen lähtökohtana (16 mainintaa) - ei vain uusiin haasteisiin vastaamisen välineenä.

Varhaiskasvatuksen tehtävissä pysyneillä pitkä työura näkyi itseluottamuksen kasvuna ja onnistumisen ilona. Kokemuksen myötä ammattitaito oli karttunut ja ymmärrys elämästä syventynyt (15 mainintaa). Näiden varassa työhön oli tullut varmuutta, rohkeutta ja luovuutta eivätkä vaikeatkaan haasteet tuntuneet pelottavilta. Kokemuksesta koettiin olevan hyötyä myös yhteistyössä lasten vanhempien kanssa.

Näiden tärkeimpien työtä motivoivien ja tyytyväisyyttä edistävien tekijöiden lisäksi useampi vastaaja korosti myös sitä, että lastentarhanopettajan työ itsessään on arvokasta ja yhteiskunnallisesti tärkeää (9 mainintaa): ammatissa on mahdollista toimia lasten ja perheiden hyväksi. Tosin myös muistutettiin, että lasten kanssa tehtävän työn arvostus näkyy laajemmin yhteiskunnassa lähinnä vain juhlapuheissa, ei palkassa.

Päiväkodin johtaminen ei ole suinkaan vain stressiä merkitsevä positio. Johtajana toimiminen tuotiin esille myös palkitsevana ja antoisana tehtävänä sekä kehittävänä haasteena työuralla (5 mainintaa). Myös opiskelijoiden ohjaus sai pari myönteistä mainintaa: *”Opiskelijoilta oppii aina jotain uutta.”*

Työn muutokset ”isossa kuvassa”:

Avoimissa kysymyksissä vastaajilla oli mahdollisuus kuvata lastentarhanopettajan ammatin muutoksia viimeisen 30 vuoden aikana. Ammatin muutosta luonnehdittiin usein toteamalla, että *”työn vaatimukset ovat kasvaneet, mutta resurssit eivät”*.

Suurimpana huolenaiheena nousi esille perustehtävään liittymättömien tehtävien lisääntyminen (20 mainintaa), työtahdin kiihtyminen (12 mainintaa) ja työn pedagogisten edellytysten heikkeneminen toimenkuvien muutosten (12 mainintaa) ja niukenevien resurssien (mm. sijaisten puuttuminen, ks. edellä) myötä. Käännös ammatin muutoksessa ajoitettiin 1990-luvun alun lamaan. Tätä ennen lastentarhanopettajilla oli aikaa ja mahdollisuuksia suunnitella lapsiryhmän toimintaa ja työtahti kaikkiaan oli nykyistä rauhallisempi. 1990-luvun laman säästöt jäivät ”päälle”, eivätkä resurssit ole myöhemminkään palanneet lamaa edeltäneelle tasolle. Kiire ja työtahdin kiihtyminen liitettiin yleisen elämänrytmin ohella hallinnosta tuleviin vaihtuviin ohjeisiin ja velvoitteisiin, tehokkuusajatteluun sekä paperitöiden lisääntymiseen. Myös kontrollin ja valvonnan koettiin lisääntyneen.

Toimenkuvissa ja henkilöstörakenteessa tapahtuneiden muutosten arvioitiin heikentäneen pedagogisen toiminnan edellytyksiä: Kun lastentarhanopettajaksi valmistumisen jälkeen 1970 ja 1980-luvuilla oli tavallista, että yli 3-vuotiaiden lapsiryhmissä työskenteli 2 lastentarhanopettajaa ja 1 hoitoalan ammattilainen tai päiväkotiapulainen, nyt lapsiryhmässä työskentelee tavallisimman vain yksi pedagogisen koulutuksen saanut lastentarhanopettaja ja 2 hoito- tai sosiaalialan koulutuksen saanut työntekijää. Pätevistä lastentarhanopettajista on paikoin kova pula. Henkilöstörakenteen muutoksen arvioitiin merkinneen toimenkuvien samankaltaistumista - ”kaikki tekee kaikkea” -, jolloin pedagoginen vastuu jää epämääräiseksi. Näin varhaiskasvatuksen julkilausutut, lapsen kehityksen tukemista korostavat tavoitteet jäivät usein toteutumatta.

Ympäriöivän yhteiskunnan ja kulttuurin hektisyys näkyy vastaajien mielestä myös lasten rauhattomuutena ja levottomuutena (10 mainintaa) sekä perheiden ongelmien moninaistumisena (8 mainintaa). Perheiden ja vanhempien tilannetta kuvattiin yhtäältä myötätuntoisesti monien paineiden keskellä elämiseksi, mutta toisaalta osassa vastauksia vanhempien katsottiin luovuttaneen kasvatusvastuutaan liiaksi yhteiskunnalle. Muutos liitettiin 1990-luvun puolessa välissä voimaan tulleeseen subjektiiviseen päivähoito-oikeuteen (8 mainintaa) eli kaikkien alle kouluikäisten lasten oikeuteen päästä päivähoitoon vanhempien niin halutessa. Subjektiivisen päivähoito-oikeuden arvioitiin johtaneen lasten perusteettomaan päivähoidossa oloon silloinkin kun vanhemmat ovat syystä tai toisesta kotona. Uudistuksen myönteisenä puolena sen nähtiin tuoneen jatkuvuutta lasten hoitopolulle. Joissakin vastauksia vanhempien kasvatusotteen arvioitiin myös heikentyneen, minkä nähtiin heijastuvan lasten käyttäytymiseen levottomuutena ja tottelemattomuutena. Arviot lasten ja perheiden tilanteesta eivät kuitenkaan olleet niin kielteisiä kuin julkisen keskustelun perusteella olisi voinut ennakoita.

Uutena koulutusta vaativana haasteena tuotiin esiin monikulttuurisuuden lisääntyminen (3 mainintaa). Tähänkin haasteeseen oltiin valmiita tarttumaan, mutta samalla korostettiin koulutuksen ja osaamisen päivittyksen tärkeyttä.

Kaikkiaan avoimista vastauksista välittyi monipuolinen kuva lastentarhanopettajan ammatin haasteista ja vaatimuksista, voimavaroista ja motivaatiotekijöistä sekä

ammatin muutoksista. Ongelmien esiin tuomisen ohella vastauksista välittyy lastentarhanopettajien sitoutuminen pedagogiseen vastuuseen ja lasten kehityksen tukemiseen sekä ammatillinen asennoituminen työn haasteisiin.

Ikä- ja perhevaihe

Vastauksissa urakokemuksia pohdittiin myös iän, kokemuksen ja perhevaiheen valossa. Työhistoriaa arvioitaessa uran alkuvaiheen kokemukset vaihtelivat. Osa (10 mainintaa) kuvasi uran ensimmäisiä vuosia innostuneeksi ja energiseksi ajaksi, ja yhtä moni muisti alun hankalaksi epävarmuuden ja kokemuksen puutteen vuoksi. Perhevaihetta kommentoitaessa viitattiin omien lasten pikkulapsivaiheeseen, jolloin lastentarhanopettajan työn ja perheen yhtensovittaminen koettiin hankalammaksi kuin vastaushetkellä lasten ollessa jo teini-ikäisiä tai aikuisia. Toisaalta iän myötä työn rasituksista palautuminen arvioitiin hitaammaksi, mutta tässäkin mielessä nykyinen perhevaihe tuntui jaksamisen näkökulmasta hyvältä vaiheelta.

Pohdinta

Tutkimuksessa on kyse poikkeuksellisen pitkstä – runsas 30 vuotta - ammatinvalinnan ja ammatillisen kehityksen seurannasta. Palautusprosentti oli seurantatutkimukseksi poikkeuksellisen korkea. Kun vastanneet ja kadossa pois jääneet eivät eronneet opintoja edeltävän ammatillisen suuntautumisen suhteen ja kun myös opintoaikainen kato oli vain harvan muuttujan mukaan systemaattista, tuloksilla voi katsoa olevan yleisempää merkitystä, vaikka kohteena olikin vain kaksi lastentarhanopettajankoulutuksen yksikköä.

Seurantaan vastanneista 72 % eli vajaa kolme neljäsosaa oli edelleen varhaiskasvatuksen tehtävissä tai jäänyt niistä eläkkeelle. Tavallisimmin oltiin lastentarhanopettajina, mutta noin kolmannes erilaisissa esimiestehtävissä. Tässä oli selvä sukupuolilytkentä. Molemmat varhaiskasvatuksen alalle jääneet miehet olivat esimiesasemassa, hallinnollisina päiväkodinjohtajina. Varhaiskasvatuksen tehtävistä poistuneista runsas 60 % oli muissa kasvatuksen ja koulutuksen tehtävissä. Näistä suurin osa oli hankkinut lisäkoulutusta lastentarhanopettajan tutkinnon jälkeen, jolloin voidaan puhua ammatinvalinnan täsmentämisestä onnistuneen pohjaratkaisun varassa. Kun kasvatuksen ja koulutuksen tehtävien ulkopuolella oli kokonaisuudessaan vain noin 10 % vastanneista, voi arvioida, että ammattiala on pystynyt pitämään hyvin työntekijänsä⁴⁷. Kriittisen tulkinnan mukaan kyse voisi olla siitä, että lyhyen korkeakoulututkinnon varassa on ollut vaikeaa siirtyä muihin tehtäviin. Kuitenkin varhaiskasvatuksen alueelta siirtymistä perusteli vain noin viidennes epäröinnillä omasta soveltuvuudesta. Sama määrä viittasi tehtävien kuormittavuuteen ja noin neljännes palkkauksen alhaisuuteen, joka onkin toistuvasti ollut suurin lastentarhanopettajien työtytymättömyyden aihe (esim. Keckman-Koivuniemi 1999). Kun koulutukseen päässeillä oli suotuista lähtömotivaatio ja kun alalta lähdettiin harvoin soveltuvuusepäilyjen vuoksi eikä koskaan viihtymättömyyden takia ja kun lisäksi seurantaan osallistuneet kokivat vahvaa työn imua ja olivat tyytyväisiä alan valintaan, on perusteltua arvioida, että lastentarhanopettajat olivat tehneet koulutukseen hakeutuessaan onnistuneen ja perustellun ammatinvalinnan. Tutkimuksen alkuvaiheen epäily Harrenin (1979)

⁴⁷ Naisluokanopettajista kasvatuksen tehtävissä oli myös noin 90%, mutta kun otetaan huomioon näiden lyhyempi seuranta-aika, on lastentarhanopettajien alalla pysyminen vähintään samaa tasoa kuin luokanopettajilla.

kuvaamasta vahvan tunteen ohjaamasta ammatinvalinnasta, jota kaduttaisiin törmättäessä työn arkeen, hälveni. Kiinnostavaa on, että varhaiskasvatuksen alalta ei poistunut kukaan 90-luvun lamavuosina. Tämän voi tulkita niin, että luonnollinen ja tervekin alanvaihto vaikeutuu huonossa työllisyystilanteessa.

Valintakokeilla ja opintomenestyksellä ei ollut yhteyttä pysymiseen varhaiskasvatuksen tehtävissä. Esivalinnan ylioppilastutkintomenestys liittyi siirtymiseen muihin tehtäviin osaksi ehkä parantaessaan pääsymahdollisuuksia pidempiin akateemisiin opintoihin tai jopa 'velvoittaessaan' niihin. Tavallisesti kyse oli siis siirtymisestä muihin kasvatustieteiden opintoihin ja tehtäviin. Opintoja edeltävä päiväkotiharjoittelu taas liittyi pysymiseen varhaiskasvatuksen tehtävissä, jolloin aikaisempaa kokemusta voidaan pitää relevanttina toisin kuin luokanopettajakoulutuksessa (vrt. Perho 1982, 2009a). Siirtyminen muihin tehtäviin liittyi vahvimmin opintoja edeltävään ja opintojen lopun tutkivaan kiinnostukseen sekä opintojen lopun taiteelliseen kiinnostukseen. Instrumentaaliset valinnan perusteet (esim. tutkinnon loppuun saattamisen varmuus) liittyivät varhaiskasvatuksessa pysymiseen. Välineelliset perusteet heijastanevat siten valinnan perusteellista ja monipuolista harkintaa. Se, että ennen opintoja ja opintojen loppuvaiheessa kasvatuskiinnostus oli selvästi vahvin kiinnostussuunta, liittyi pysymiseen varhaiskasvatuksen tehtävissä. Persoonallisuuden piirteistä hienostuneisuus korostui varhaiskasvatuksessa pysyneillä.

Esivalinnalla, valintakokeilla ja opintomenestyksellä ei ollut yhteyttä uupumiseen, työn iloon eikä valintatyytyväisyyteen. Kyse on osaksi pitkästä aikavälisestä, jolloin yhteydet heikkenevät jo senkin tähden, että työpaikat ja työtilanteet voivat olla vahvasti erilaisia ja henkilöiden oma aktiivi toiminta ja sopeutuminen ovat voineet vaikuttaa työn vaatimukseen, voimavaroihin ja työn kokemiseen⁴⁸. Toisaalta voi ajatella, että esim. esivalinnassa palkittu relevantti työkokemus ei aina testaa aitoja motiiveja tai osaamista, jos kokemusta on hankittu laskelmoidusti opintoihin pääsyn varmistamiseksi (ks. Perho 1981). Valintakoetta ei tarvitse pitää epäonnistuneena, vaikka sillä ei ollut yhteyttä kriteereihin. Jäsentely- ja esittelytehtävä (annetun kirjallisen aineiston jäsentely ja sen esittely arviointilautakunnalle) on silti – puuttuvista kriteeriyhteyksistä huolimatta – voinut toimia epäsuorana motivaatiokynnyksenä niille, jotka ovat ehkä perustellustikin epäilleet esiintymistaitojaan, joita tarvitaan ainakin esimiestehtävissä, mutta myös nuorempien kollegojen ohjaamisessa ja neuvomisessa. Soiton ja piirtämisen osaaminen ovat myös joka tapauksessa eduksi lastentarhanopettajan työssä, vaikka niilläkään ei ollut yhteyttä uupumiseen, työn imuun eikä valintatyytyväisyyteen. Yllättävää oli, että myöskään menestys päiväkotiharjoittelussa ei liittynyt kriteereihin, vaikka harjoittelua arvioitiin luonnollisemmissa puitteissa kuin luokanopettajakoulutuksessa ja vaikka harjoittelumenestyksen ammatillisen suuntautumisen tausta viittasi suoriutumismotivaation ohella myös aidompaan kasvatusmotivaatioon kuin luokanopettajilla (Perho 1983).

⁴⁸ Esimerkiksi organisatorisesti 'ylimmällä tasolla' olevat hallinnolliset päiväkodin johtajat väsyivät muita vähemmän ja kokivat hieman enemmän työn imua kuin perustyötä tekevä lastentarhanopettajat. Erot eivät liittyneet välittömiin motiiveihin eivätkä juuri työn vaatimuksiinkaan, mutta ne olivat yhteydessä hallinnollisten johtajien muita vahvempiin vaikutusmahdollisuuksiin. Tilanteen taustalla on ehkä myös jo opintoaikaisia resilienssitekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet johtaviin tehtäviin hakeutumiseen ja pääsyyn, ja jotka sinänsä suojaavat väsymykseltä. Tällaisia opintoaikaisia tekijöitä olivat esim. hallinnollisten johtajien muita vähäisempi huolestuneisuus sekä muita vahvempi opintoaikainen itsearvostus (Perho ja Korhonen 2010, julkaisemattomia tuloksia).

Ammatillisen suuntautumisen ja persoonallisuuspiirteiden suorien uupumis-, imu- ja valintatyytyväisyysyhteyksien vertailu samojen tekijöiden yhteyksiin kriteerien kannalta keskeisimpiin työn välittömiin motiivitekijöihin, vaatimuksiin ja voimavaroihin antaa viitteitä suuntautumisen ja piirteiden vaikutustavasta. Seuraavassa keskitytään lähinnä opintoja edeltävän⁴⁹ suuntautumisen ja piirteiden yhteyksiin kriteereihin ja työn ominaisuuksiin, koska tämä aineisto oli laajempi ja valikoitumattomampi kuin opintojen loppuvaiheen tutkimusjoukko.

Opintojen ja ammatin instrumentaalisiin sisältöihin liittyvät tekijät (lyhyt valmistusaika, tutkinnon loppuunsaattamisen varmuus, turvattu tulevaisuus ja työnsaanti arvona) pitivät väsymystä tai kyynistymistä loitolla, mutta eivät yhtä poikkeusta lukuun ottamatta olleet yhteydessä työn välittömiin motivaatiotekijöihin, vaatimuksiin ja voimavaroihin. Teoreettisesti suotuisaa ammatillista suuntautumista (Holland 1973, Perho 1982) indikoiva kiinnostusten samanaikainen kongruenssi ja hierarkkisuus (kasvatuskiinnostus ylittää selvästi muut kiinnostussuunnat) sekä kiinnostus nuorisotyöhön olivat yhteydessä vähäiseen väsymiseen tai vähäiseen kyynistymiseen, mutta niillä ei ollut yhteyttä niihin työtä luonnehtiviin piirteisiin, joilla oli liityntää uupumiseen, työn imuun tai valintatyytyväisyyteen. Kriteerien kannalta relevantit instrumentaaliset valintatekijät ja kiinnostusten näkökulmasta onnistunut ammatinvalinta eivät siis ainakaan vahvasti välity työmotivaation, työn vaatimusten tai voimavarojen kautta, vaan vähentävät suoraan väsymistä tai kyynistymistä. Instrumentaalisen suuntautumisen myönteisissä kriteeriyhteyksissä voi olla kyse sosiaalisesti vaatimattomaan asennoitumiseen liittyvästä odotusten toteutumisesta ja kestävydestä sekä taidosta mitoittaa omat työpanokset voimavarojen mukaan. Kiinnostusten suotuisan jäsentymisen yhteyttä vähäiseen väsymiseen selittää se, että mahdollisuus työskennellä selvästi keskeisimmän kiinnostuksen parissa on energieettisesti helppoa ja vastuunotto lapsista luonnollista, kun ei tarvitse pohtia, olisivatko muunlaiset tehtävät olleet kiinnostavampia.

Luovan, omaperäisen työn arvostaminen vähensi kyynistymistä ja lisäsi työn imua sekä valintatyytyväisyyttä. Tämä tekijä liittyi toisaalta myös myönteiseen palautteeseen lapsilta ja vanhemmilta. Voi arvioida, että omaperäisyys on pystytty kanavoimaan lastentarhanopettajan työhön siten, että tärkein, lapsilta saatu palaute (ks. Keskinen 1990, Rouvinen 2007) on myönteistä, mikä osaltaan pitää kyynisyyttä loitolla, lisää työn imua ja valintatyytyväisyyttä. Opintoja edeltävä luovan, omaperäisen työn arvostus ennusti jo opintojen lopun ammatillista sitoutumista. Ilmeisesti lastentarhanopettajan työ monipuolisena ja opettajan työhön verrattuna vähemmän säädeltyinä ammattina merkitsee riittävää mahdollisuutta kokeilla, keksiä ja toteuttaa omia ideoita. Tällainen työskentelytapa suojanee sekä itseä että lapsia rutinoitumiselta ja lisäänee sellaisenaan työn imua ja tyytyväisyyttä ammatinvalintaan. Kuitenkin (esim.) vuoden 2011 va-

⁴⁹ Lisäksi esim. osalla opintojen lopun sosiaalisen suuntautumisen indikaattoreista (tilaisuus auttaa, kiinnostus ihmisystävällisestä palvelutyöstä) oli myönteisiä yhteyksiä sekä kriteereihin että lapsiin motiivitekijöinä, jonka voi tulkita siten, että koulutuksen aikana kehkeytyneen sosiaalisen suuntautumisen myönteiset yhteydet kriteereihin välittyivät lasten motivoivuuden kautta. Opintojen lopun kiinnostus työstä, jossa saa olla yksin sekä itsenäisyyden, vapauden korostaminen ihanneammattissa taas liittyivät kielteisesti esim. työn imuun kasvatuksen liittyvien kollegajännitteiden kautta.

linnoissa vain yhdessä lastentarhanopettajien koulutusyksikön valinnassa kiinnitettiin eksplisiittisesti huomiota omaperäisyyteen, luovuuteen tai innovatiivisuuteen.⁵⁰

Muista suuntautumistekijöistä taiteellinen kiinnostus liittyi väsymiseen, muttei työn piirteisiin. Vaikka arkinen omaperäisyys piti väsymystä loitolla, saattaa 'ammattimainen' taiteellisuus johtaa puurtavampaan ja turhautuneempaan työotteeseen, kun taidetta ei päiväkodin arjessa voi täysin toteuttaa. Tähän viitannee sekin, että taiteellinen suuntautuminen oli yhteydessä siirtymiseen pois varhaiskasvatuksen tehtävistä. Realistinen tekninen kiinnostus ja laskennallinen kiinnostus liittyivät alhaiseen valintatyytyväisyyteen, mutta toisaalta hyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Myös kiinnostus kirjalliseen julkaisuutoimintaan liittyi alhaiseen valintatyytyväisyyteen, mutta sillä ei ollut yhteyttä kriteerirelevantteihin työn piirteisiin. Muuntyyppisiin kuin sosiaalisiin tehtäviin liittyvä kiinnostus ei siis välttämättä välity työn koettujen vaatimusten tai voimavarojen kautta uupumukseen, ammatilliseen itsetuntoon, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen, mutta näiden kriteerien näkökulmasta kasvatustehtävien ulkopuolelle suuntautumisen yhteydet ovat odotusten mukaisia (Holland 1973). Kiinnostus työskentelyyn kehitysalueella oli yhteydessä alentuneeseen ammatilliseen itsetuntoon ja vähäiseen työn imuun. Yhteydet näyttivät välittyvän hankalien vanhempien ja kollegajännitteiden kautta. Yksi seitsemänkymmentäluvun keskusteluteema oli kiinnostus Itä-Suomen tapaisen kehitysalueen rakentamiseen. Tällainen kiinnostus ennen opintoja näyttäytyi siis kuitenkin kielteisenä itsetunnon ja työn imun kannalta. Koulutuksen aikana oli paljon keskustelua myös opiskelijoiden ideologisten (tällöin usein vasemmistolaisina kuvattujen) ihanteiden ja pyrkimysten merkityksestä ammatissa. Kyselyssä tällaisilla asioilla ei kuitenkaan ollut yhteyttä työn kokemiseen, kuten ei luokanopettajaseurannassakaan (Perho 2009a ja c).

Opettajatutkimusten keskeinen metodologinen uutuus on ollut ammatillisen suuntautumisen tarkastelu hierarkkisenä kokonaisuutena (Perho 1982, 1983, 2009a ja 2009c). Sitä on operationalisoitu pääkiinnostuksen suhteena valittuun ammattiin ja kiinnostussuuntien keskinäisenä jäsentymisenä. Opintoaikaisissa seurannoissa etenkin ne, joilla opintoja edeltävä kasvatuskiinnostus ylitti selvästi seuraavan kiinnostuksen (kongruentti ja samalla hierarkkisoitunut suuntautuminen), olivat opintojen lopussa sitoutuneimpia tulevaan ammattiin (Perho 1982, Perho 1983). Kahden keskeisimmän kiinnostussuunnan psykologinen yhteensopivuus eli konsistenssi ennusti luokanopettajamiehillä vahvasti opintojen lopun sitoutumista, mutta oli luokanopettajanaisilla neutraali sitoutumisen suhteen. Lastentarhanopettajilla opintoja edeltävä konsistenssi liittyi Joensuun yksikössä kielteisesti opintojen lopun sitoutumiseen. Havainnot osoittivat tämän tekijän kontekstisidonnaisuutta. Käsillä olevassa seurannassa opintoaikaisella kiinnostusten kongruenssilla ja hierarkkisuudella oli vieläkin merkitystä. Kiinnostusten samanaikainen kongruenssi ja hierarkkisuus liittyi pysymiseen varhaiskasvatuksen alalla ja alalla pysyneillä vähäiseen väsymiseen. Jälkimmäisessä näytti olevan kyse suorasta – työn laadun kokemisen ohittavasta – yhteydestä, jolloin henkilön oma tulkintakehys oli ammatinvalinnallinen. Tilanne, jossa pääkiinnostus valintatilanteessa suuntautuu varhaiskasvatukseen eikä kasva-

⁵⁰ Oulun yliopiston varhaiskasvatuksen valinnat

tuskiinnostuksella ole muita vahvasti kilpailevia kiinnostuksia, mahdollistaneet levollisen ja innostuneen keskittymisen omaan työhön, jolloin väsyminen ei muodostu ongelmaksi. Konsistenssin puuttuvat yhteydet pitkässä seurannassa (vrt. opintoajan kielteinen sitoutumisyhteys) selittynevät sillä, että kaikkein vahvimmin taiteisiin suuntautuneet siirtyivät muihin tehtäviin.

Persoonallisuuden piirteitä mitattiin vain Joensuussa poikkeuksena molemmissa yksiköissä opintojen toisena vuonna selvitettyä itseluottamusta. Tämän rajautumisen vuoksi monet substantiaalisina pidettävät (itseisarvoltaan vähintään .30) korrelaatiot eivät yltäneet merkitseviksi⁵¹. Väsymys liittyi kuitenkin merkitsevästi huolestuneisuuteen ja käänteisesti itseluottamukseen. Ammatillisen itsetunnon tekijöinä olivat suoriutumismotivaatio tai ambitiiivisuus ja itseluottamus. Työn imulla oli vahva yhteys itseluottamukseen. Kyynistymisellä ja valintatyytyväisyydellä ei ollut merkitseviä piirreyhteyksiä. Havainnoilla on vastaavuutta aikaisempiin opettajatutkimusten tuloksiin siten, että huolestuneisuudella (neuroottisuuden indikaattorina) oli yhteyttä uupumiseen (vrt. Perho 2009c) ja resilienssitekijöillä (suoriutumismotivaatio ja itseluottamus) myönteisiä kriteeriyhteyksiä (vrt. Perho 2009a ja c). Laaja-alaisimmin kriteereihin liittyi opintoaikainen itseluottamus, jolla oli merkitsevää yhteyttä sekä väsymiseen (käänteisenä) että itsetuntoon ja työn imuun. Kiinnostavaa on, ettei opintoaikainen itsetunto ollut yhteydessä päiväkotiharjoittelun eikä varhaiskasvatuksen teorian arvosanaan. Kyse ei siis ole itsetunnosta, joka perustuisi opintojärjestelmän 'loppuarvioon', vaan perustavammista kokemuksista tai opintoaikaisten kokemusten arvioinnin omasta viitekehystä, jota myös tärkeä lähipiiri – esim. opiskelijatoverit ainejärjestötoiminnan perusteella – on voinut tukea. Ihmiskeskeisyydellä ei ollut odotusten mukaisia yhteyksiä uupumukseen, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen. Kyse voi olla toisen indikaattorin osalta (ihmiskeskeisyys v. asiakeskeisyys) heikosta reliabiliteetista, joka liittyy muuttujan vähäiseen varianssiin. Kolmekymmentä vuotta aikaisemmin mitattujen persoonallisuuspiirteiden yhteydet uupumiseen ja työn imuun osoittavat, ettei kumpikaan näistä ole vain työperäinen (vrt. Maslach ym. 2001). Näiltä osin tulokset ovat samansuuntaisia kuin luokanopettajaseurannassa (Perho 2009a ja c).

Persoonallisuuspiirteiden yhteydet yhtäältä kriteereihin toisaalta työn välittömiin piirteisiin jäsentävät myös piirteiden vaikutustapaa. Ambitiivisuus (suoriutumismotivaatio) liittyi kriteereistä ammatilliseen itsetuntoon ja työn piirteistä yhteisön kiinteyteen, jonka voi siten osaksi arvioida välittävän suoriutumismotivaation ja itsetunnon yhteyttä. Huolestuneisuus liittyi väsymykseen (ja lähes merkitsevän käänteisesti työn imuun) ja laajasti myös työn piirteisiin. Se liittyi kokemukseen hankalista vanhemmista ja isoista, vaikeista ryhmistä sekä heikkoihin vaikutusmahdollisuuksiin ja kokemukseen vähäisestä yhteisön kiinteydestä. Huolestuneisuus piirteenä merkinneekin laaja-alaista huolenkantoa ja murheiden ottoa työstä, ja välittyy osaksi sen kautta, mutta myös suoraan väsymykseen. Itseluottamuksella oli laajimmat ja vahvimmat yhteydet kriteereihin. Se liittyi käänteisesti väsymykseen, suoraan ammatil-

⁵¹ Tällaisia olivat energisyyden käänteinen yhteys väsymykseen ja suora yhteys imuun, itsearvioitun älykkyyden yhteys imuun, huolestuneisuuden käänteinen yhteys imuun ja hienostuneisuuden yhteys valintatyytyväisyyteen (taulukko 2).

liseen itsetuntoon ja vahvasti työn imuun, mutta vain yhteen kriteerirelevanttiin työn piirteeseen: itsetunto vähensi kokemusta vanhempien hankaluudesta. Itsetunnon kokonaistilanne tarkoittaa sitä, että samalla välittömällä työmotivaatiolla, samoilla koe-tuilla vaatimuksilla ja voimavaroilla on vahvasti eri merkitys sen mukaan, millainen ammattiuraa edeltävä itseluottamus on ollut. Hienostuneisuus liittyi kokemukseen työn suuresta määrästä, ja vähäisiin jännitteisiin kollegoiden kanssa, mutta hienostuneisuus ei liittynyt kriteereihin. Hienostuneisuuden työpiirreyhteyksissä on ehkä kyse siitä, että hienostuneisuuteen liittyy keskimääräistä vakavampi tai sitoutuneempi työote ja toisaalta sovinnollisuutta, joka tasoittaa kollegaerimielisyyksiä.

Osa suuntautumistekijöistä ja piirteistä näyttää siis vaikuttavan uupumisen, imun ja valintatyytyväisyyden työperäisiin tekijöihin ilman suoraa yhteyttä näihin kriteereihin. Tällaisia tekijöitä olivat esimerkiksi monet sosiaalis-altruistiseen suuntautumiseen liittyvät tekijät, etenemisen ja johtamisen arvostus sekä tutkiva suuntautuminen. Tällaisten tekijöiden varassa työ koetaan vähemmän kuormittavaksi tai siihen koetaan sisältyvän enemmän voimavaroja. Osa suuntautumistekijöistä ja piirteistä, esimerkiksi ennakoitujen ja toteutuneiden instrumentaalisten tekijät, kiinnostusten suotuisa kokonaisuus sekä itseluottamus liittyivät myönteisesti suoraan kriteereihin välittymättä ainakaan vahvemmin työn piirteiden kautta. Tällöin oman ammatinvalinnan onnistumisen viitekehys ja itseluottamus muokkaavat (tai ohittavat kokonaan) työpiirteiden merkitystä kriteereiden kannalta myönteiseksi. Kolmantena välittymismallina on suuntautumisen ja piirteiden yhteys sekä työn piirteisiin että kriteereihin. Selvin esimerkki tällaisesta on huolestuneisuus, joka ennakoi laajasti työn kuormittavuutta, vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia ja joka liittyi kriteereistä väsymykseen. Selvää myös on (Hakanen 2004, Perho 2009b), että työn välittömällä motiivitekijöillä (etenkin lapset 'motivaattorina'), vaatimuksilla ja voimavaroilla on vahvaa itsenäistä yhteyttä uupumiseen, imuun ja valintatyytyväisyyteen.

Opintojen loppuvaiheen eli toisen opintovuoden suuntautumisen yhteydet uupumiseen, imuun ja valintatyytyväisyyteen tukevat osaksi opintoja edeltävän tilanteen yhteyksiä kriteereihin. Sosiaalista suuntautumista osoittavilla kiinnostuksilla oli myönteistä yhteyttä kriteereihin, yksin olon tavoittelulla ammatissa kielteistä yhteyttä. Sovinnainen suuntautuminen ennakoi väsymistä. Tässä on ehkä kyse tähän suuntautumiseen liittyvän huolellisuuden rasittavuudesta verrattuna rennompaan asennoitumiseen. Mikäli ammatin ihanteeksi oli opintojen kuluessa kehkeytynyt muita vahvemmin 'itsenäisyys, vapaus ohjeista', tämä ennakoi kyynistymistä työssä. Kyse voi olla siitä, että lastentarhanopettajan työ suhteellisesta itsenäisyydestä ja toimintavapauksista huolimatta (verrattuna esim. luokanopettajien sidonnaisuuteen opetussuunnitelmasta) on kuitenkin koko ajan lapsista huolehtimisen sitomaa ja työssä on myös paljon henkilöstön keskinäistä yhteistyötä ja riippuvuutta. Opintojen lopun itsenäisyyspyrkimyksen yhteys kyynistymiseen näyttäisi osaksi välittyvän kollegoihin liittyvien jännitteiden kautta, jotka ovat ymmärrettäviä itsenäisyyden ja toisaalta keskinäisen riippuvuuden näkökulmasta. Vastakkaisesti itsenäisyydelle ja vapaudelle altruistinen kiinnostus toisten palvelemisesta torjui kyynistymistä ja liittyi myönteisesti myös työn imuun ja valintatyytyväisyyteen. Tällainen opintojen loppuvaiheen suuntautuminen välittyy lasten motivoivuuden kautta, mutta myös vähäisemmän työpaineen ja vähäisempien lasten käytöspulmien kautta. Yksittäisten osioiden yhteyk-

sissä kriteereihin kiinnittää huomiota, että lastentarhanopettajan ammatti näyttää tarjonneen tyydyttävän valinnan sekä etenemisen mahdollisuuksista että taipumusten kehittamisestä ja toteuttamisesta kiinnostuneille. Yhteydet välittyivät vahvimmin lasten motivoivuuden kautta.

Opintoja edeltävän ja opintojen lopun suuntautumisen kriteeriyhteyksien eroista voi päätellä, että etenkin sosiaalis-altruistinen suuntautuminen jäsentyy ja realisoituu opintojen aikana, jolloin siihen sisältyvät tekijät liittyvät vahvemmin sekä kriteereihin että yhteyksiä johdonmukaisesti välittävään lasten motivoivuuteen.

Opintoja edeltävän ja opintojen lopun suuntautumisen yhteyksien vertailu yhtäältä opintojen lopun sitoutumiseen ja opintomenestykseen (Perho 1983) ja toisaalta kokonaisseurannan (1976 – 2007) uupumisen, työn imun ja valintatyytyväisyyden kriteereihin osoittaa selvästi, että opintoaikaisten yhteyksien (validiteettien) varassa voidaan päätyä vääriinkin tai ainakin täsmennystä vaativiin johtopäätöksiin eri tekijöiden merkityksestä ammatilliseen kehitykseen. Selvin esimerkki tästä on se, että tutkiva suuntautuminen liittyi kielteisesti opintojen lopun sitoutumiseen, mutta tutkivalla kiinnostuksella ei ollut kielteisiä yhteyksiä pitkän seurannan kriteereihin. Kyse oli kuitenkin osaksi siitä, että tutkiva kiinnostus lisäsi siirtymistä muihin tehtäviin, mutta nämä olivat tavallisesti täsmennyksiä kasvatusalan sisällä. Vaikkei tutkiva suuntautuminen liittynyt uupumiseen tai imuun, tutkiva suuntautuminen liittyi kuitenkin alalla pysyneillä myönteisesti voimavaroista vaikutusmahdollisuuksiin ja kasvatusalaan spesifisti liittyvä tieteellinen ja teoreettinen kiinnostus työyhteisön näkökulmasta tärkeisiin kiinteyden ja yhteistyön aspekteihin.

Välittömien motivaatiotekijöiden kuvaus osoitti aikaisempien tutkimusten tavoin (esim. Keskinen 1985), että lapset ovat työn keskeinen palkitseva tekijä, mikä tuli selvästi esiin myös vapaissa vastauksissa, kun taas arvostusta saadaan vähemmän, eikä se liity läheskään yhtä vahvasti uupumiseen, työn imuun tai valintatyytyväisyyteen kuin lapset motivaation perustana. Työn määrä ja sen paineet koetaan voimakkaina (vrt. Keckman-Koivulehto 1999). Palkan alhaisuus koetaan vahvana rasituksena (vrt. Keckman-Koivulehto 1999). Työn sisällöllisistä tekijöistä kuormittivat eniten isot ja vaikeat ryhmät sekä erityispalvelujen puute. Näiden sijasta lasten huono käytös oli melko vähäinen kuormittaja, samoin keskustelussa usein mainittu vanhempien hankaluus. Vapaissa vastauksissa lasten levottomuus ja huono käytös liitettiin laajempiin yhteiskunnallisiin ja perheyhteyksiin, jolloin tilanne voidaan nähdä pikemmin yleisempänä ongelmana kuin henkilökohtaisena epäonnistumisena. Lasten sisäisiin ongelmiin liittyvät asiat – arkuus ja vetäytyminen – eivät juuri kuormittaneet, ei myöskään lasten passiivisuus, vaikka näillä voi olla kielteistä merkitystä lasten viihtymiselle ja kehitykselle. Voimavarat koettiin lähes kaikilta osin varsin myönteisiksi (vrt. esim. Keskinen 1985).

Lastentarhanopettajien työn vaatimuksia ja voimavaroja voitiin verrata luokanopettajien seurantaan. Lapset olivat lastentarhanopettajille tärkeämpi motivaattori kuin luokanopettajille. Työ koettiin määrältään ja paineiltaan hektisempänä kuin koulussa, mihin liittyi kokemus suurten ja vaikeiden ryhmien vahvemman kuormittavuudesta päiväkodissa kuin luokissa. Toisaalta lastentarhanopettajia rasitti vähemmän lasten passiivisuus ja lapsilta saadun arvostuksen puute kuin luokanopettajia. Voimavaroissa oli myös eroja lastentarhanopettajien ja luokanopettajien välillä.

Lastentarhanopettajat kokivat voivansa vaikuttaa lasten kehitykseen vähemmän kuin opettajat oppimiseen, samoin työrauhaan. Edellisessä lienee kysymys siitä, että 'kehityksen' koetaan liittyvän enemmän perimään ja kodin ympäristöön, kun taas oppimista kyllä saadaan aikaan systemaattisessa koulutuksessa. Lastentarhanopettajat saivat enemmän myönteistä palautetta sekä lapsilta että vanhemmilta, joka liittyyne siihen, että päiväkodissa suorituskeskeisyys on vähäisempää kuin koulussa, jolloin lapset ja vanhemmat eivät samalla tavalla pety, vaan lasten kehityksen ja viihtymisen näkökulmasta vallitsee toiveikkuuden ilmapiiri. Lasten vertailun kehys on enemmän näiden oma aikaisempi suoritus ja osallistuminen yhteisiin toimintoihin kuin muut lapset. Lapset itse eivät ole huolissaan omasta kehityksestään: olennaisempaa lienee se, onko mukavaa ja onnistuvatko leikit. Vanhempien näkökulmasta taas toiminnan arvioinnin välittömänä kriteerinä toimii ehkä pikemmin se, viihtyykö lapsi päiväkodissa, lähteekö mielellään - ei ensisijaisesti se, kehittyykö. Lastentarhanopettajien työyhteisöä luonnehtii vahvempi yhteistyö kuin luokanopettajilla, joka näkyi yhteisessä suunnittelussa, materiaalien ja kokemusten jakamisessa ja hyödyntämisessä. Lastentarhanopettajien työ on vahvasti yhteisöllistä verrattuna luokanopettajien 'yksittäistaisteluun' luokissaan (ks. Perho 2009b).

Työn molemmat motivaatiotekijät, lapset ja arvostus, torjuivat samaan tapaan, mutta yllättävän heikosti, väsymystä ja kyynistymistä. Kummallakin tekijällä on kuitenkin jo käännteistä käsitteellistä päällekkäisyyttä kyynisyyteen. Mitä vähemmän lasten kehitys innostaa, sitä vähemmän heistä välitetään. Jos työssä koetaan arvostusta, tuntuu luontevalta välittää lapsista. Lapset motivaatiotekijänä liittyi sen sijaan voimakkaasti itsetuntoon, työn imuun ja valintatyytyväisyyteen, mutta arvostus vain heikosti. Havainnot vahvistavat lasten palkitsevuuden vaativassa työtilanteessa (vrt. Hakasen ennakointi 2004, Perho 2009a).

Vaatimusten ja voimavarojen yhteydet kriteereihin voidaan tiivistää seuraavasti. Väsymystä lisäsivät selvästi vahvimmin kasvatuskäsityksiin liittyvät jännitteet kollegoiden kanssa, seuraavaksi eniten työn määrä ja paineet, mutta samantasoisesti myös vanhempien hankaluus ja isot vaikeat ryhmät. Nämä kaikki olivat myös kuormittavuuden kärjessä lukuun ottamatta vanhempia ja etenkin kollegajännitteitä, jotka olivat väsymyksen kannalta dramaattisesti merkittävämpiä kuin jännitteiden keskiarvon varassa arvioitu 'rasittavuustaso' osoittaisi. Vapaissa vastauksissa jännitteet työyhteisössä tai ristiriidat vanhempien kanssa eivät näytelleet kovinkaan suurta osaa, mutta kohdalle osuessaan ne oli koettu hyvin raskaina ja joskus jopa uupumukseen johtavina. Kuva on siis samansuuntainen kuin strukturoitujen kysymysten perusteella. Väsymystä vähensi kokemus vaikutusmahdollisuuksista, mutta etenkin kokemus työyhteisön kiinteydestä ja innostavuudesta. Hankalat vanhemmat ja kollegajännitteet olivat ainoat kyynistymiseen liittyvät kuormitustekijät. Yhteydet olivat kuitenkin heikkoja. Kyynistymistä ehkäisi kokemus työyhteisön tukea antavasta ja innostuneesta ilmapiiristä ja jossain määrin myös kokemus vaikuttamisesta lapsen kehitykseen sekä myönteinen palaute lapsilta ja vanhemmilta. Ammatillisen itsetunnon taustalla olivat vahvimmin työyhteisön kiinteyden, kokemus vaikutusmahdollisuuksista ja myönteinen palaute lapsilta ja vanhemmilta. Kuormitustekijöistä itsetuntoa heikensivät eniten hankalat vanhemmat, mutta heikommin myös kasvatusjännitteet kollegoiden kanssa, työn määrä, lasten huono käytös ja lasten passiivisuus. Työn imun

tekijät olivat samantapaisia kuin ammatillisella itsetunnolla, mutta kuormitustekijöillä oli hieman laajempaa ja vahvempaa kielteistä merkitystä (poikkeuksena kuitenkin työn määrä, jolla ei ollut yhteyttä imuun). Valintatyytyväisyydessä toistuivat ammatillisen itsetunnon ja työn imun tekijöistä yhteisön kiinteys, mutta kuormitustekijöillä ja vaikutusmahdollisuuksilla oli vähemmän merkitystä valintatyytyväisyyteen kuin itsetuntoon tai työn imuun. Valintatyytyväisyyden arviointikehys näyttää liittyvän vähemmän itse työhön kuin ammatillinen itsetunto ja työn imu.

Vaatimusten ja kriteerien yhteyksissä huomiota kiinnittää, että keskiarvojen perusteella melko vähän kuormittaviksi koetuilla tekijöillä oli kuitenkin selviä kriteeriyhteyksiä. Lasten huonolla käytöksellä oli yhteyksiä väsymykseen ja käänteisesti itsetuntoon ja työn imuun. Samoin yleisesti melko vähäiseksi rasitukseksi koetuilla vanhemmilla oli merkitystä kaikkiin kriteereihin, vahvimmin itsetuntoon ja työn imuun. Edellisten tekijöiden tavoin keskiarvojen perusteella vain heikosti kuormittavat jännitteet kollegoiden kanssa osoittautuivat korrelaatiotarkastelussa tärkeäksi väsymyksen ja käänteisesti ammatillisen itsetunnon ja työn imun tekijäksi, heikosti myös kyynistymisen ja valintatyytymättömyyden tekijäksi. Yleisesti kiinteäksi koetussa työyhteisössä kollegajännitteillä on ilmeisesti korostunut merkitys. Tämä on ymmärrettävää sitä kautta, että lähtökohtaisesti tiimityöhön perustuvassa kasvatuksessa yhteistyön toimimattomuus merkitsee jatkuvasti läsnä olevaa jännitettä, jolloin sitä ei pääse ”pakoon”. Myös lapset voivat aistia aikuisten välisen kireyden ja halutessaan käyttää tilannetta hyväkseen. Lasten ’sisäiset’ ongelmat koettiin kuormituksestaan vähäisiksi, eivätkä työntekijöiden niissä ilmaiset erot myöskään liittyneet työn kokemiseen lukuun ottamatta lasten passiivisuuden heikkoja kielteisiä yhteyksiä ammatilliseen itsetuntoon ja työn imuun. Tässä voi olla kyse siitä, että arkuus liittyy selvemmin lapsen ominaisuuksiin ja lasta voi rohkaista toiminnan lomassa ilman eri ponnistuksia. Lapsen passiivisuus taas pakottaa pedagogin miettimään, miksi en saa lasta innostumaan, jolloin passiivisuus voidaan tulkita ”omaksi viaksi”. Erityispalvelujen puutteen kohdalla tilanne on päinvastainen. Palvelujen puute koettiin yleisesti kuormittaviksi, mutta lastentarhanopettajien väliset erot tässä kokemuksessa eivät liittyneet kriteereihin. Ilmeisesti tässä on osaksi kyse siitä, että tilanne koetaan vaihtuvaksi ja ohimeneväksi riesaksi. Resurssien niukkuus voidaan tulkita myös systeemin huonoudeksi, ei niinkään omaksi viaksi (vrt. minää tukeva attributioerhe). Voimavarat liittyivät yleensä myönteisesti kriteereihin, mutta työntekijöiden välinen yhteistyö liittyi vahvemmin vain ammatilliseen itsetuntoon. Voi olla, että yhteistyö päiväkodissa on niin itsestään selvää, että eroilla sen hyvässä tasossa ei ole merkitystä. Tarkastelut osoittivat, että vain keskiarvojen varassa tapahtuva työn vaatimusten ja voimavarojen arviointi voi aliarvioida (esim. kollegajännitteet) tai yliarvioida (esim. erityispalvelujen puute) tekijöiden merkitystä viime käden kriteereille.

Vertailu naisluokanopettajien vastaavaan analyysiin motivaation, työn vaatimusten ja voimavarojen merkityksestä työn kokemiselle (Perho 2009b) osoittaa sekä yhtäläisyyksiä ja eroja näiden kahden ammattiryhmän välillä. Samaan tapaan kriteereihin liittyivät lapset motivaation lähteenä, samoin sekä yleiset vaikuttamismahdollisuudet että ydinvaikuttaminen lasten kehitykseen tai oppimiseen. Työn määrä liittyi lastentarhanopettajilla kuitenkin vahvemmin käänteisesti ammatilliseen itsetuntoon kuin luokanopettajilla, jota on vaikea tulkita. Kyse saattaa olla ammattiposition (johtavas-

sa asemassa oleva vs. alainen) suuremmasta merkityksestä lastentarhanopettajilla. Lasten huono käytös oli vahvemmin yhteydessä lastentarhanopettajilla työn imuun kuin luokanopettajilla. Tämä voi viitata siihen, että lastentarhanopettajat 'syyllistäisivät' enemmän itseään lasten huonosta käytöksestä kuin naisluokanopettajat ehkä sen varassa, että nuorempia lapsia voi pitää vähemmän vastuullisina käytöksestään kuin koululaisia. 'Hankalilla vanhemmilla' oli enemmän yhteyttä lastentarhanopettajien kuin luokanopettajien itsetuntoon ja työn imuun. Tämä on yllättävää, kun koulussa opettajien ja vanhempien jännitteeksi voisi periaatteessa virittyä lasten viihtymisen ohella myös heidän kognitiivinen menestymisensä, joka on päiväkodissa vähemmän tärkeä asia kuin koulussa. Eroja selittänee päivittäinen lasten vanhempien tapaminen päiväkodissa verrattuna koulun harvempiin kohtaamisiin. Huomattavin ero näyttäisi kuitenkin liittyvän työyhteisöön voimavarana, siten, että sen merkitys oli selvästi suurempi lastentarhanopettajilla kuin luokanopettajilla, joskin työyhteisön indikaattorien erilainen jäsenyminen vaikeuttaa vertailua. Lastentarhanopettajilla työyhteisön kiinteys liittyi voimakkaan käänteisesti väsymykseen ja heikommin myös kynnistymiseen, mutta luokanopettajien työyhteisön indikaattorit eivät olleet yhteydessä näihin kriteereihin. Lastentarhanopettajilla työyhteisön kiinteys liittyi vahvemmin myös työn imuun kuin vastaava yhteys luokanopettajilla. Voi arvioida, että etenkin uupumisen ehkäisyssä päiväkodin työyhteisöllä on ratkaiseva merkitys, toisin kuin luokanopettajilla⁵², joilla työ näytti yksittäistalustelulta uupumisen osalta (Perho 2009b). Kuten muutkaan työn piirteet, myöskään työyhteisön kiinteys ei ollut kuitenkaan 'viaton' työperäinen tekijä, vaan sen taustalla oli sosiaalista suuntautumista, alan tieteellistä kiinnostavuutta ja resilienssitekijöitä.

Avoimiin kysymyksiin annetut vastaukset syventävät kuvaa lastentarhanopettajan ammatin muutoksista viimeisen 30 vuoden aikana. Ammatin vaatimukset ovat kasvaneet nopeammin kuin ammatin arvostus tai varhaiskasvatuksen resurssit. Suurimpana huolenaiheena nousi esille perustehtävään liittymättömien tehtävien lisääntyminen, työtahdin kiihtyminen ja työn pedagogisten edellytysten heikkeneminen samaan aikaan kun erityistä tukea tarvitsevien lasten määrä on lisääntynyt päivähoidossa (ks. Färkkilä ym. 2006). Käännös ammatin muutoksessa näyttää ajoittuvan 1990 -luvulle, jolloin lamaan liittyvät säästöt jäivät "päälle" eivätkä resurssit ole myöhemminkään palanneet lamaa edeltäneelle tasolle. Kiire ja työtahdin kiihtyminen, hallinnosta tulevat vaihtuvat ohjeet, paperitöiden lisääntyminen ja tehokkuusajattelu ovat yleisemminkin tunnistettuja ongelmia julkisella sektorilla (Julkunen ym. 2004), mutta sopivat erityisen huonosti lasten kasvatukseen, jossa aikuisten aika, läsnäolo ja lapsen yksilöllinen huomio ovat tärkeitä kehityksen ja oppimisen voimavaroja.

Pedagogisen toiminnan edellytysten heikkeneminen kytkettiin resurssien ohella toimenkuvissa ja henkilöstörakenteessa tapahtuneisiin muutoksiin. Pätevistä lastentarhanopettajista on paikoin kova pula ja pedagogisen koulutuksen saaneiden ammattilaisten osuus henkilöstöstä on pienentynyt päivähoitolain säätämisen ajoista. Lastentarhanopettajien ilmaisema huoli päiväkotipedagogiikan murenemisesta on hyvin samansuuntainen kuin Kallialan (2012) kirjassa Lapsuus hoidossa.

⁵² Naisluokanopettajilla ja lastentarhanopettajilla ei ollut merkitseviä eroja uupumisen, työn imun ja valintatytytyväisyyden tasossa.

Kaikkiaan avoimista vastauksista välittyy monipuolinen kuva lastentarhanopettajan ammatin haasteista ja vaatimuksista, voimavaroista ja motivaatiotekijöistä sekä ammatin muutoksista. Ongelmien esiin tuomisesta huolimatta lastentarhanopettajat näyttävät sitoutuneen ammatin ydintehtävään: pedagogiseen vastuuseen ja lasten kehityksen tukemiseen. Ammatillinen suhtautuminen ulottuu työn uusiin haasteisiin, joskin turhautumista kasvaviin vaatimuksiin on myös tunnistettavissa.

Tarkasteltaessa urakokemuksia henkilökohtaisten työhistorioiden näkökulmasta ensimmäisiin työvuosiin liittyvät muistikuvat vaihtelevat alun kokemattomuuteen liittyvästä epävarmuudesta energiseen innostukseen. Ikä- ja perhevaiheet näyttivät kytkeytyvän työssä jaksamiseen siten, että omien lasten pikkulapsivaihe oli koettu työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta rasittavana. Nykyinen, useimmiten tyhjän pesän vaihe, taas tekee tilaa vaativasta työstä elpymiselle.

ARVIOITA VALINNOISTA JA TYÖN KEHITTÄMISESTÄ

Opiskelijoiden suotuisa valikoituminen persoonallisuuden piirteiden ja motivaation osalta lastentarhanopettajan ammattiin sekä ammatin palkitsevuus ovat edelleenkin erinomainen lähtökohta suomalaiselle varhaiskasvatukselle. Lastentarhanopettajat näyttävät viihtyvän ammatissaan ja kokevat olevansa persoonallisesti sopivassa työssä, jossa lapset voivat leikkiä, kehittyä ja oppia.

Valintakokeet toimivat neutraaliudessaan kohtuullisesti ainakin epäsuorina motivaatiokynnyksinä. Tärkeänä havaintona voi pitää sitä, ettei ylioppilastutkintomenestyksellä ollut yli 30 vuoden seurannassa yhteyttä työn kokemiseen, vaikka se liittyikin heikosti siirtymiseen pois varhaiskasvatuksen tehtävistä, tavallisesti kuitenkin muihin kasvatusta- ja koulutustehtäviin. Kun nykyiset lastentarhanopettajaopinnot ovat vuotta pidemmät kuin tässä tutkimuksessa, voi arvioida, että ala pitää nyt paremmin myös hyvän koulumenestyksen opiskelijoita. Hyvä koulumenestys voi olla eduksi missä tahansa kasvatustehtävässä, muuta siitä voi kuitenkin arvioida olevan enemmän suoranaista hyötyä luokanopettajan kuin lastentarhanopettajan työssä. On vaikea arvioida, mitä nykyinen lastentarhanopettajankoulutuksen valintamenettely merkitsee tietojen ja taitojen kannalta verrattuna aiempaan menettelyyn, jossa karsinnan ensimmäinen vaihe poimi koulumenestykseltään parhaat, joista sitten valittiin 'sopivimmat'. Joka tapauksessa pidämme hyvänä sitä, että useimmissa varhaiskasvatuksen koulutusyksiköissä ylioppilastutkintomenestyksellä on lopullisessa valinnassa selvä merkitys valituksi tulemiselle. Nykyisen valinnan ensimmäisen vaiheen aineistokoe vaikuttaa järkevältä epäsuoralta motivaatiokynnykseltä, koska siihen voi valmistautua ja koska sillä on tärkeä merkitys jatkoon pääsemiselle. Valintakokeet sisältävät lähes jokaisessa koulutusyksikössä nykyään haastattelun ja ryhmätilanteen. Haastattelua voi pitää perusteltuna, koska ammatinvalinnan luonteella on ollut sekä luokanopettajaseurannoissa että tässä tutkimuksessa yhteyttä tärkeisiin työkokemuksiin, vaikka haastattelu ei luokanopettajaseurannassa (Perho 2009 a ja c) liittynytäkään uupumiseen, imuun tai valintatyytyväisyyteen. Haastattelujen perustava ongelma on se, että hakijan intressi on antaa itsestään ja motivaatiostaan pikemmin suotuisa kuin oikea kuva silloin kun nämä poikkeavat toisistaan. Näyttää joka tapauksessa siltä, että ai-

nakin työuupumuksen näkökulmasta olisi tärkeää selvittää varhaiskasvatuskiinnostuksen asemaa kiinnostusten kokonaisuudessa (vrt. Leontjev 1977), eikä vain juuri alaa koskevia perusteluja. Laaja-alainen sosiaalinen suuntautuminen on lastentarhanopettajan ammatissa eduksi, yksin tehtävän työn arvostaminen haitaksi, samoin korostunut itsenäisyyden ja vapauden arvostaminen. Vaikka koulutus on pidentynyt aikaisemmasta kahdesta vuodesta kolmeen vuoteen, on se edelleen lyhyt verrattuna akateemisiin opettajankoulutuksiin, jolloin tulostemme perusteella voi vieläkin arvioida, että sinänsä hieman arveluttavilta näyttävät alan valinnan instrumentaaliset perustelut tai arvostukset (lyhyt koulutus, valmistumisen varmuus, turvattu tulevaisuus ja työsaanti) ovat työssä jaksamisen kannalta eduksi. Haastattelu mahdollistanee myös jossain määrin työn kokemisen kannalta tärkeiden resilienssitekijöiden arviointia (vrt. Perho 1987). Jos ryhmätilanne jossain koulutuksessa olisi vahvasti perusteltavissa, näin näyttäisi tulostemme perusteella olevan juuri lastentarhanopettajan valinnoissa. Työn ongelmien kohtaamisen avaintekijä oli juuri työyhteisön kiinteys, vaikka sillä oli myös suuntautumis- ja persoonallisuusyhteyksiä. Ryhmätilanteessa voitaneen periaatteessa vuorovaikutustaitojen ohella arvioida myös stressin kohtamista helpottavia resilienssitekijöitä, joilla tässä tutkimuksessa oli selviä yhteyksiä sekä työn luonteen kokemiseen että uupumukseen ja imuun. Ryhmätilanteen pulma on tulosten sattumanvaraisuus ryhmän ja keskusteluaiheiden mukaan ja se, että kokeesta ei näyttäisi olevan Suomessa edes koulutuksen aikaisia seurantoja, eikä ainaakaan työelämään ulottuvia seurantoja.

Tulokset tukevat työn paineisuuden ja isojen, vaikeiden päiväkotiryhmien purkamista tai keventämistä sekä mahdollisuutta uusien haasteiden huomioon otamiseen päiväkotipedagogiikkaan. Lasten vanhempien ilmeisesti lisääntyviin vaatimuksiin tulisi voida pystyä vastaamaan paremmin. Työn kuormitustekijöiden keventäminen esim. lapsiryhmiä pienentämällä näyttää yhdeltä avainasialta, jolloin aikaa ja voimia jäisi enemmän hankaluuksien rauhalliseen selvittämiseen vanhempien kanssa. On luultavaa, että pidentynyt ja entistä vaativampi koulutus antaa aikaisempaa paremman lähtökohdan yhteistoimintaan vanhempien kanssa. Tärkeäksi osoittautuneet kasvatuseritykset kollegoiden kanssa heijastanevat myös kouluttajien ja päiväkodin eri henkilöstöryhmien käsityseroja, joita vain aito dialogi ja yhteinen kokeileva toiminta voivat silloittaa. Työn voimavaratekijöiden kannalta avainasialta näyttää työyhteisön kiinteyden vaaliminen ja kehittäminen, johon sisältyy keskinäinen luottamus ja kollegiaalisuus.

Lähteet

- Alasuutari, M. & Karila, K. 2009. Lapsuuden ja lapsen tulkinnat lapsikohtaisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa. Teoksessa L. Alanen & K. Karila (toim.) *Lapsuus, lapsuuden instituutiot ja lasten toiminta*, (ss. 70–88). Tampere: Vastapaino.
- Burisch, M. 2002. A longitudinal study of burnout: the relative importance of dispositions and experiences. *Work & stress*, 16 (1), 1–17.
- De Heus, P. & Diekstra R. 1999. Teoksessa R. Vandenberghe & A.M. Huberman (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout*, (ss. 269–284). New York: Cambridge University Press.
- Färkkilä, N., Kahiluoto, T. & Kivistö, M. 2006. Lasten päivähoiton tilannekatsaus, syyskuu 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 16.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen* 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology* 43 (6), 495–513.
- Harren, V.A. 1979. A model of career decision making among college students. *Journal of vocational behavior*, 14 (2), 119–133.
- Helkama, K. 2004. Arvot, luottamus ja kilpailukyky OECD-maissa. Teoksessa R. Alapuro & I. Arminen (toim.) *Vertailevan tutkimuksen ulottuvuuksia*, (ss. 145–152). Helsinki: WSOY.
- Holland, J. 1973. *Making vocational choices: a theory of careers*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Häyrynen, Y.P. 1970. The flow of new students to different university fields. Helsinki: Suomalainen tiedeakatemia.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. *Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, A. 1969. *Ammattien arvioinneista*. Tampereen yliopiston tutkimuslaitoksen julkaisuja 60.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1977. *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalliala, M. 2012. *Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Karila, K. 2005. Vanhempien ja päivähoiton henkilöstön keskustelut kasvatuskumppanuuden areenoina. *Kasvatus* 36 (2), 285–289.

- Karila, K., Alasuutari M., Hännikäinen, M., Nummenmaa, A.-R., Rasku-Puttonen, R. (toim.) 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Keckman-Koivuniemi, H. 1999. Lastentarhanopettajaliiton jäsentutkimus 1999. Tampereen yliopisto. Poliitiikan tutkimuksen laitos.
- Keskinen, S. 1985. Päiväkotihenkilöstön työtyytyväisyys ja psyykkinen hyvinvointi. Turun yliopisto. Psykologian tutkimuksia 76.
- Keskinen, S. 1990. Päiväkotihenkilöstön sisäisten mallien yhteys työviihtyvyyteen, työn rasittavuuteen ja ammatti-identiteettiin. Turun yliopisto. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C, Scripta lingua Fennica edita, 80.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. 1978. Teacher stress: prevalence, sources, and symptoms. *British journal of educational psychology*, 48 (2), 159-167.
- Langelan, S., Bakker, A.B., van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. 2006. Burnout and work engagement: do individual differences make a difference. *Personality and individual differences*, 40 (3), 521-532.
- Leontjev, A.N. 1977. Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus. Kuopio: Kansan Sana.
- Lindström, K., Hottinen, V. & Bredenberg, K. 2000. Työilmapiiri- ja hyvinvointibarometri. Helsinki: Työterveyslaitos. Psykologian osasto.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. The Truth about burnout. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job Burnout. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. 2003. Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and individual differences*, 35 (3), 537-557.
- Mäkikangas, A. 2007. Personality, well-being and job resources. From negative paradigm towards positive psychology. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä studies in education, psychology and social research 320.
- Nias, J. 1999. Teachers' moral purposes: stress, vulnerability, and strength. Teoksessa R. Vandenberghe & A.M. Huberman (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout*, (ss. 223-237). New York: Cambridge University Press.
- Ojala, M. 1977a. Uudenmuotoiseen lastentarhanopettajien koulutukseen valittujen ja valitsematta jääneiden eroista. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita 5.
- Ojala, M. 1977b. Päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimus. IV osa: Päivähoitohenkilöstön käsitteitä työtehtävien suorittamisen kannalta tarpeellisista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita 4.
- Perho H. ja Korhonen M. 1994. Elämän vakaat vaiheet ja siirtymät aikuisuuden alusta keski-ikäkynnykselle. Teoksessa H. Perho ja P. Sinisalo (toim.) *Näkökulmia elämänkulun tutkimukseen*, (ss. 61-78). Acta psychologica fennica. Soveltavan psykologian monografioita 7.
- Perho, H. 1981. The value of relevant work experience in education of primary school teachers. 5th International conference on higher education, Lancaster.
- Perho, H. 1982. Ammatti ja opintosuuntautumisen luonne ja merkitys luokanopettajan opinnoissa. Joensuun korkeakoulu. Joensuun korkeakoulun julkaisuja A 23.
- Perho, H. 1983. Ammatti- ja opintosuuntautumisen yhteydet opintomenestykseen ja ammatilliseen sitoutumiseen Joensuun ja Savonlinnan lastentarhanopettajankoulutuksissa. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita 44.

- Perho, H. 1987. Luokanopettajankoulutukseen pyrkineiden ammatillinen suuntautuminen kolmi- ja nelivuotisessa koulutuksessa sekä valintojen toimivuus nelivuotisessa koulutuksessa. Joensuun yliopisto. Psykologian tutkimuksia 8.
- Perho, H. 1988. Kahdeksan vuotta luokanopettajan opintojen aloittamisesta. Seuranta valinnasta työelämään. Teoksessa H. Perho (toim.) Opettajan ammatillista kehittymistä ja opettajankoulutusta tutkimassa, (ss. 1-21). Jyväskylän yliopisto. KTL:n julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 29.
- Perho, H. 2009a. Hakijoiden ammatillisen suuntautumisen ja piirteiden sekä luokanopettajavalintojen yhteydet opettajana pysymiseen, valintatyytyväisyyteen ja työn imuun. Teoksessa T. Aarrevaara & T. Saarinen (toim.) Kilvoittelusta kilpailuun? Artikkelikokoelma Korkeakoulutuksen juhlasymposiumista 25.-26.8. 2008, (s. 209-233). Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Perho, H. 2009b. Työn vaatimukset ja voimavarat nais- ja miesluokanopettajien työuupumuksen, ammatinvalintatyytyväisyyden ja työn imun tekijöinä. Teoksessa K. Kurtakko, J. Leinonen, M. Pehkonen (toim.) Opettajaksi kehittyminen, hyvinvointi ja oppimisen strategiat, (ss. 85-89). Lapin yliopisto. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 19.
- Perho, H. 2009c. Ennustavatko opintoja edeltävä ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuus ja opetustaito luokanopettajien työuupumusta? *Kasvatus*, 40 (3), 231-243.
- Rajala, R. 2001. Stressinhallinta opettajien kertomuksissa. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 1. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Rosenberg, M. 1957. *Occupations and values*. Glencoe, Ill.: The Free Press of Glencoe.
- Rouvinen, R. 2007. 'Tässä työssä yhdistyy kaikki'. Lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa. Joensuun yliopisto. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 119.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. 2007. Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of vocational psychology*, 70 (3), 464-477.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S. E. 1996. The MBI-General Survey. Teoksessa C. Maslach, S.E., Jackson & M.P. Leiter (toim.) *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.), (s. 19-26). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M. Gonzales-Roma, V. & Bakker, A.B. 2002. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *The journal of happiness studies*, 3, 71-92.
- Seppä, E.-L. 1981. Korkeakouluopintoihin hakeutuvien uranvalinnan perusteet, ammatilliset intressit sekä persoonallisuus- ja kykytekijät. Joensuun korkeakoulu. Psykologian laudaturtutkielma.
- Tamminen, M. 1995. Mieslastentarhanopettajan rooli ja merkitys päiväkotityössä. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 58.
- Tsai, E., Fung, L. & Chow, L. 2006. Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. *International Education Journal* 7 (3), 364-370.
- Woods, P. 1999. Intensification and stress in teaching. Teoksessa R. Vandenberghe & A.M. Huberman (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout*, (ss. 15-138). New York: Cambridge University Press.
- Zellars, K.L., Hochwarter, W. A. & Perrewe, P. L., Hoffman, N., Ford, E. W. 2004. Experiencing job burnout. The roles of positive and negative traits and states. *Journal of applied social psychology*, 34 (5), 887-911.

Liitteet

LIITE 1. AMMATILLISEN SUUNTAUTUMISEN JA PERSONALLISUUDEN MUUTTUJAT⁵³

Motiivit (ks. Perho 1982, 298-299):

Mahdollisuus läpäistä karsinnat (kohta 29, 1)⁵⁴, Korkeakoulun läheisyys (2), Lyhyt valmistumisaika (3), Mielenkiintoiset opinnot ja työ (4), Työn vaativuus (5), Alan tieteellinen kiinnostavuus (6), Alan arvostus (7), Valitun ammatin opintotie (määrätietoinen valinta) (8), Elämäkatsomuksen laajentaminen (9), Ystävien esimerkki (10), Vanhempien ja sukulaisten neuvot (11), Sattumanvarainen valinta (12), Opintojen ammatillinen liityntä (13), Alan antama tieto yhteiskunnasta (14), Alan käyttökelpoisuus työmarkkinoilla (15), Tutkinnon loppuunsaattamisen varmuus (16), Toivealan syrjäytyminen (17). Asteikot 1-5.

Ammatilliset arvot eli ihanneammatin ominaisuudet (ks. Perho 1982, 301):

Turvattu tulevaisuus ja työnsaanti (kohta 33, A), Vaihtelu ja jännitys (B), Hyvät tulot (C), Tilaisuus luovaan, omaperäiseen työhön (D), Tilaisuus auttaa ja palvella muita (E), Itsenäisyys, vapaus ohjeista (F), Yleistä arvonantoa nauttiva asema (G), Tilaisuus työskennellä ihmisten parissa (H), Tilaisuus saada tuloksia tai tunnustusta vaikeissa tai erikoistehtävissä (I), Tilaisuus johtaa muita (J), Tilaisuus aatteellisten, uskonnollisten tai muiden ihanteiden toteuttamiseen (K). Asteikot 1-5.

⁵³ Menetelmä on motiivien osalta suppeampi kuin luokanopettajaseurannassa eikä menetelmään sisälly ammatillisesti relevanttien taitojen arviointi (vrt. Perho 2009a).

⁵⁴ Viittaa väitöskirjan (Perho 1982, 298-303) liitteenä olevan lomakkeen numeroituihin tai aakkosellisiin väittämiin. Moniosioiset asteikot on jaettu osioiden määrällä.

Ammatillisten kiinnostusten ja niiden jäsentymisen muuttajat (ks. Perho 1982, 302-303):

Hollandin kuutta suuntautumistyyppiä koskevat asteikot:

Sosiaalinen suuntautuminen (S):

1. Kasvatustiinnostus (kohta 35, 17+18), Cronbachin α .78

Taiteellinen suuntautuminen (A):

1. Taiteellinen suuntautuminen (35, 4+14), Cronbachin α .83

Realistinen suuntautuminen (R):

1. Tekninen intressi (35, 7+30), Cronbachin α .47
2. Ulkoilmaintressi (35, 13+36), Cronbachin α .47

Intellektuaalinen suuntautuminen (I)

1. Tieteellisyys ja teoreettisuus (35, 1+2), Cronbachin α .70
2. Filosofian ja historian tutkimus (35, 28+29), Cronbachin α .66

Yrittävä suuntautuminen (E):

1. Taloudellis-hallinnon suuntautuminen (35, 5+11+15+19+20+26), Cronbachin α .62

Sovinnainen suuntautuminen (C):

1. Humanistinen yleisöpalvelu (35, 23+24), Cronbachin α .68

Edellisten lisäksi mukana olivat seuraavat yksittäiset kiinnostusosuudet:

Laskennallinen ja mittava työ (35, 6); Kirjallinen julkaisu-toiminta (35, 9) Huoltoala, ihmisystävällinen palvelutyö (35, 12); Psykologin työ, mielenterveys (35, 21); Kielen tutkimus (35, 25); Luonnon ja ekosysteemin tutkimus (35, 27); Koulujen ja opetuksen suunnittelu ja kehittäminen (35, 31); Luokanopettajan työ (35, 33); Nuorisotyö (35, 34); Käytännön kotitaloustyö (35, 35); sekä yleiset kiinnostusosuudet:

Työ, jossa tärkeää kehittää yhteiskunnallista valvutuneisuutta (35,3); Työ, jossa saa oleskella itsekseen (35, 8); Työ, jossa on etenemisen mahdollisuuksia (35, 10); Työ, jossa on mahdollisuuksia kehittää ja toteuttaa taipumuksiaan (35, 16); Työ ja toiminta yleensä kehitysalueella (35, 22); Työskentely kaupunkimaisella alueella (35,32).

Kiinnostusten asteikot ovat 1-5.

Kiinnostusten jäsentymistä osoittavat parametrit tai muuttajat kuvaavat seuraavia tilanteita: 1) Kasvatustiinnostus ylittää tai on yhtä vahva kuin muut kiinnostukset (Hollandin teorian mukainen kongruenssi), 2) Keskeisin ja toisena oleva kiinnostus-suunta ovat psykologisesti yhteensopivia (Hollandin konsistenssi), 3) Jokin kiinnostus-suunta ylittää selvästi (ainakin yksi yksikkö 1-5 asteikolla) muut kiinnostukset (kiinnostusten hierarkkisuus ilman hallitsevan suunnan sisällön täsmentämistä), 4) Kasvatustiinnostus ylittää selvästi (ainakin yksi yksikkö 1-5 asteikolla) muut kiinnostukset (kongruentti ja differentioitunut eli hierarkkinen), 5) kasvatustiinnostus

ylittää tai on yhtä vahva kuin muut kiinnostukset ja toiseksi vahvin kiinnostus on sen kanssa psykologisesti yhdenmukainen eli konsistentti (kongruentti ja konsistentti) (vrt. Perho 1982, 90-98).

Minäkuvapiirteet (Häyrynen 1970) ovat:

Impulsiivisuus vs. pidättyvyys (ekstraversioindikaattori: esim. avoin, puhelias vs. sulkeutunut, hiljainen); Ihmiskeskeisyys vs. asiakeskeisyys (ekstraversioindikaattori: esim. seurallinen, haluaa ihmisten pariin vs. syrjään vetäytyvä, viihtyy yksikseen); Energisyys vs. asteenisuus (esim. väsymätön, tarmokas vs. helposti väsyvä, ei lujatahtoinen); Ambitiivisuus (esim. yritteliäs, haluaa menestyä vs. vaatimaton, ei pyri huipulle); Originaalisuus vs. konventionaalisuus (esim. persoonallinen, värikäs vs. muiden kaltainen, ei poikkeuksellinen); Itsearvioitu älykkyys (esim. lahjakas vs. vain keskinkertainen); Huolestuneisuus vs. huolettomuus (neuroottisuusindikaattori: esim. huolestunut, tulevaisuutta pelkäävä vs. huoleton, toiveikas); Rationaalisuus vs. intuitiivisuus (esim. älyllinen, viileä vs. vaistonvarainen, eläytyvä); Hienostuneisuus vs. reipasotteisuus (esim. hienostunut, tunneherkkä vs. karski, reipasotteinen). Muuttujissa on osioita 2-5 ja Cronbachin α vaihtelee .66 - .88, mutta ihmiskeskeisyyden ja hienostuneisuuden reliabiliteetit ovat vain .50.

Näiden lisäksi mukana on opintojen loppuvaiheessa mitattu itseluottamus (kysymys 22, 6+11+16⁵⁵), joka tarkasteluissa on käännetty siten, että korkea pistemäärä viittaa vahvaan itseluottamukseen.

⁵⁵ Ks. Perho 1982, s. 306

LIITETAULUKKO 1

Ammatillisen suuntautumisen ja piirteiden yhteydet⁵⁶ keskeisiin työn motivaatio-, vaatimus- ja voimavaratekijöihin.

Lapset motivaation lähteenä	rho	p
Tilaisuus auttaa ja palvella muita 78	.31	.039
Työ, jossa on etenemisen mahdollisuuksia 78	.30	.049
Huoltoala tai ihmisystävällinen palvelutyö 78	.35	.020
Työ, joka antaa mahd. taipumusten toteuttamiseen 78	.32	.032
Koulujen ja opetuksen suunnittelu ja kehittäminen 78	.31	.044
Työn määrä	rho	p
Tilaisuus käsitellä ihmisiä ja työsk. heidän kanssaan 76	-.28	.033
Huoltoala tai ihmisystävällinen palvelu 76	-.29	.027
Hienostuneisuus 76/77	.36	.041
Lasten huono käytös	rho	p
Toivealan syrjäytyminen	.34	.015
Tilaisuus auttaa ja palvella muita 78	-.35	.023
Huolestuneisuus 76/77	.48	.008
Hankalat vanhemmat	rho	p
Työ, jossa etenemisen mahdollisuuksia 76	-.28	.033
Työ ja toiminta kehitysalueilla 76	.29	.031
Yleistä arvoantoa nauttiva asema 78	-.30	.047
Itseluottamus 77/78	-.34	.022
Isot ja vaikeat ryhmät	rho	p
Vanhempien ja sukulaisten neuvot vaikuttivat 76	.28	.048
Huolestuneisuus 76/77	.44	.011
Kasvatuskäsitysten jännite kollegoiden kanssa	rho	p
Valmistumisaika vaikuttaa lyhyeltä 76	-.36	.009
Itsenäisyys, vapaus ohjeista 78	.34	.024
Työ, jossa saa oleskella itsekseen 78	.33	.028
Ulkoilmakiinnostus 78	.32	.032
Työ ja toiminta kehitysalueilla 78	.31	.041
Kielen tutkimus 78	.37	.012
Hienostuneisuus 76/77	-.40	.025

⁵⁶ Opintoja edeltävien suuntautumismuuttujien analyyseissä n vaihtelee 49 – 59, valintamotiivien osalta 49 - 54, muiden 54 - 59 ja opintojen lopun suuntautumismuuttujien analyyseissä 42 – 46. Piirteiden yhteyksien analyyseissä n vaihtelee muiden muuttujien osalta 30 – 33 ja itsearvostuksen osalta 42 – 46.

Vaikutusmahdollisuudet	rho	p
Laskennallinen tai mittaava työ 76	.27	.043
Työ kehitysalueella 76	-.29	.029
Realistinen (tekninen) 76	.27	.039
Tieteellisyys ja teoreettisuus 78	.34	.022
Filosofian ja historian tutkimus 78	.38	.011
Tilaisuus johtaa muita 78	.35	.018
Huolestuneisuus	-.41	.021

Yhteisön kiinteys	rho	p
Alaan kohdistunut tieteellinen ja teoreettinen kiinnostus 76	.29	.036
Opiskelu liittyy kiinteästi työtehtäviin 76	.27	.049
Tilaisuus auttaa ja palvella muita 76	.32	.016
Huoltoala tai ihmisystävällinen työ 76	.28	.035
Psykologin työ 76	.31	.019
Tilaisuus käsitellä ihmisiä ja työsk. heidän kanssaan 78	.34	.023
Ulkoilmakiinnostus 78	-.30	.046
Energisyys 76/77	.42	.017
Ambitiivisuus 76/77	.44	.013
Huolestuneisuus 76/77	-.47	.006

Myönteinen palaute lapsilta ja vanhemmilta	rho	p
Mielenkiintoiset opinnot ja työsisältö 76	.27	.048
Työ, joka antaa mahd. taipumusten toteuttamiseen 76	.31	.018
Tilaisuus luovaan, omaperäiseen työhön 76	.46	.000
Koulujen ja opetuksen suunnittelu ja kehittäminen 76	.30	.025
Sovinnainen suuntautuminen 76	.28	.036
Kongruenssi 76	-.30	.023
Koulujen ja opetuksen suunnittelu ja kehitt. 78	.41	.005

LIITE 2. VUODEN 2007 SEURANTALOMAKE

(soveltuvin osin: esim. työuupumiseen ja työn imuun liittyvät osiot on jätetty tästä pois)

Vastaa kysymyksiin ympyröimällä sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

- 1 Nainen 2 Mies

2. Siviilisääty

- 1 Naimaton
2 Naimisissa tai avoliitossa
3 Asumuserossa tai eronnut
4 Leski

3. Alle 18-vuotiaiden lasten määrä _____

4. Suorittamasi ylin tutkinto

- 1 Lastentarhanopettaja
2 Muu, mikä? _____

5. Nykyiset tehtäväsi

- 1 Olen varhaiskasvatuksen tehtävissä (tai vain väliaikaisesti poissa niistä)
2 Olen ollut pysyväluontoisesti muissa tehtävissä alkaen vuodesta _____

6. Mikäli olet siirtynyt pysyväluontoisesti muihin kuin varhaiskasvatuksen tehtäviin, mitkä seuraavista tekijöistä vaikuttivat päätökseesi (voit merkitä useita tekijöitä)?

- 1 Epäröinti varhaiskasvatuksen alan tehtävien soveltuvuudesta itselle
2 Alan palkkauksen alhaisuus
3 Alan tehtävien kuormittavuus
4 Alan tehtävien kohtuuton vaikeutuminen
5 Muut tekijät, mitkä _____

7. Jos olet muissa kuin varhaiskasvatukseen liittyvissä tehtävissä, mikä on nykyinen ammattisi? _____

Loput kysymykset koskevat vain niitä, jotka ovat varhaiskasvatukseen liittyvissä tehtävissä. Useimmat kysymykset on muotoiltu lastentarhanopettajan ammatin näkökulmasta. Jos olet muissa kasvatuksen kentän tehtävissä (esim. perhepäivähoidon ohjaajana, kasvatustoimen ohjaajana tai erityislastentarhanopettajana) pyydämme vastaamaan kyseisen tehtävän mukaisesti.

8. Nykyinen tehtäväsi

- 1 Lastentarhanopettaja
- 2 Lapsiryhmävastuinen päiväkodin johtaja
- 3 Hallinnollinen päiväkodin johtaja
- 4 Muu, mikä_____

9. Työskenteletkö tällä hetkellä

- 1 Julkisella sektorilla
- 2 Yksityisellä sektorilla
- 3 Muu, mikä_____

10. Palvelussuhteen laatu nyt

- 1 Vakinainen
- 2 Määräaikainen

11. Kuinka tyytyväinen olet työtilojen tarkoituksenmukaisuuteen ja viihtyvyyteen?

- 1 Erittäin tyytymätön
- 2 Melko tyytymätön
- 3 Siltä väliltä
- 4 Melko tyytyväinen
- 5 Erittäin tyytyväinen

12. Jos työskentelet päiväkodissa, työskenteletkö

- 1 Puolipäiväosastolla
- 2 Kokopäiväosastolla
- 3 Muu järjestely, mikä?_____

13. Minkä ikäisten lasten kanssa työskentelet nyt?

- 1 Alle 3-vuotiaiden ryhmässä
- 2 Yli 3-vuotiaiden ryhmässä
- 3 Sekaryhmässä
- 4 Esiopetuksessa
- 5 Muu, mikä_____

	AMMATINVALINTA	täysin eri mieltä	melko paljon eri mieltä	siltä väliltä	lähes samaa mieltä	täysin samaa mieltä
1.	Olen tyytyväinen lastentarhanopettajan ammatin valintaan	1	2	3	4	5
2.	Lastentarhanopettajana voin tehdä sitä, mihin parhaiten sovellun	1	2	3	4	5
3.	Viihdyn hyvin juuri lastentarhanopettajan ammatissa	1	2	3	4	5
4.	Kiinnostukseni kasvatustyöhön lamaan- tuu liiankin usein	1	2	3	4	5
5.	Lastentarhanopettajan ammatissa saan sosiaalista arvostusta	1	2	3	4	5
6.	Lastentarhanopettajana voin saada näky- viä tuloksia ja tunnustusta	1	2	3	4	5
7.	Työni on mielestäni vaihtelevaa ja moni- puolista	1	2	3	4	5
8.	Voin lastentarhanopettajana ratkoa jatku- vasti haasteellisia ongelmia	1	2	3	4	5
9.	On innostavaa työskennellä lasten kanssa	1	2	3	4	5
10.	Lasten kehittyminen ilahduttaa vuodesta toiseen	1	2	3	4	5
11.	Lasten kehittymisen seuraaminen kannus- taa raskainakin työpäivinä	1	2	3	4	5
12.	Kasvatustyö tuntuu usein kyllästyttävältä Rutiinilta	1	2	3	4	5
13.	Lastentarhanopettajan työssä on nykyi- sellään minulle liian vähän innostavia haasteita	1	2	3	4	5
14.	Olen kaiken kaikkiaan tyytyväinen työ- höni	1	2	3	4	5

TYÖSI PIIRTEITÄ

TYÖN SISÄLTÖ JA JÄRJESTELYT		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1.	Kuinka usein sinulla on työssäsi tekemättömien töiden painetta?	1	2	3	4	5
2.	Kuinka usein sinulla on liian vähän aikaa työn tekemiseen kunnolla?	1	2	3	4	5
3.	Kuinka usein sinun täytyy kiirehtiä suoriutuaksesi työstäsi?	1	2	3	4	5

SUHTEET LAPSIIN JA HEIDÄN VANHEMPIINSA

Kuinka suuria kuormituksen lähteitä työssäsi sinulle ovat:		ei lainkaan	vain vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
1.	Rauhattomat lapset	1	2	3	4	5
2.	Lasten tottelemattomuus	1	2	3	4	5
3.	Arat ja vetäytyvät lapset	1	2	3	4	5
4.	Arvostuksen puute lasten taholta	1	2	3	4	5
5.	Huonosti käyttäytyvät yksittäiset lapset	1	2	3	4	5
6.	Liian suuret lapsiryhmät	1	2	3	4	5
7.	Vaikea lapsiryhmä	1	2	3	4	5
8.	Vanhempien yli rajoitetut odotukset	1	2	3	4	5
9.	Hankaluudet vanhempien kanssa	1	2	3	4	5
10.	Erilaiset käsitykset kasvatuksesta vanhempien kanssa	1	2	3	4	5
11.	Erilaiset käsitykset kasvatuksesta työtovereiden kanssa	1	2	3	4	5
12.	Lasten passiivisuus	1	2	3	4	5
13.	Erityistä tukea tarvitsevat lapset	1	2	3	4	5
14.	Erityispalvelujen riittämättömyys	1	2	3	4	5
15.	Palkan alhaisuus	1	2	3	4	5

VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1.	Voitko työssäsi tehdä niitä asioita, joita pidät tärkeinä?	1	2	3	4	5
2.	Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?	1	2	3	4	5
3.	Voitko vaikuttaa työpaikallasi itseäsi koskeviin asioihin?	1	2	3	4	5
4.	Tuntuuko, että pystyt vaikuttamaan lasten kehitykseen?	1	2	3	4	5
5.	Voitko vaikuttaa työrauhaan?	1	2	3	4	5

VUOROVAIKUTUS JA YHTEISTYÖ		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1.	Saatko tarvittaessa tukea ja apua työssäsi esimieheltäsi?	1	2	3	4	5
2.	Arvostaako esimiehesi toimintaasi ja osaamistasi?	1	2	3	4	5
3.	Saatko työstä arvostusta työtovereilta?	1	2	3	4	5
4.	Saatko tarvittaessa tukea ja apua muilta (esim. erityislastentarhanopettajat, neuvola, psykologi)?	1	2	3	4	5
5.	Saatko lapsilta myönteistä palautetta työstäsi?	1	2	3	4	5
6.	Arvostavatko lasten vanhemmat toimintaasi?	1	2	3	4	5
7.	Teettekö työtovereiden kanssa yhteistyötä toiminnan suunnittelussa?	1	2	3	4	5
8.	Jaatteko työtovereiden kesken materiaaleja ja ideoita?	1	2	3	4	5
9.	Onko työtovereita helppo lähestyä?	1	2	3	4	5
10.	Hyödynnättekö työtovereiden kesken kokemuksia ja ideoita kasvatustyössä?	1	2	3	4	5
11.	Voiko työtovereihin luottaa?	1	2	3	4	5
12.	Ovatko työtoverit avuliaita?	1	2	3	4	5
13.	Koetko työyhteisön innostavana?	1	2	3	4	5

Missä työhistoriasi vaiheessa (minä vuosina tai vuosikymmeninä) työsi varhaiskasvatuksen parissa on ollut tydyttävintä? Millaisiin tekijöihin tyytyväisyys on liittynyt?

Missä työhistoriasi vaiheessa (minä vuosina tai vuosikymmeninä) työsi varhaiskasvatuksen parissa on ollut vähiten tyydyttävää? Millaisiin tekijöihin tyytymättömyys on liittynyt?

Voit myös kommentoida ammattisi muutosta ja tämänhetkistä työtäsi, sen iloja ja huolenaineita sekä tätä tutkimusta vapaasti.

Kiitos kyselyyn vastaamisesta!

**PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND
REPORTS AND STUDIES IN EDUCATION, HUMANITIES, AND
THEOLOGY**

1. Mervi Asikainen, Pekka E. Hirvonen ja Kari Sormunen (toim.). *Ajankohtaista maattisten aineiden opetuksen ja oppimisen tutkimuksessa. Matematiikan ja luonnontieteiden opetuksen tutkimuspäivät Joensuussa 22.–23.10.2009*. 2010.
2. Sinikka Niemi och Pirjo Söderholm (red.). *Svenskan i Finland. 15 och 16 oktober 2009 vid Joensuu universitet*. 2011.
3. Johanna Lintunen. Taide ja hoiva rajapinnoille. *Selvitys taide- ja kulttuurisisältöisten hyvinvointipalvelujen kysynnästä, tarjonnasta ja yhteistyöverkostoista Pohjois-Karjalassa*. 2011.
4. Hannu Kemppanen, Jukka Mäkisalo ja Alexandra Belikova (toim.). *Kotoista ja vierasta mediassa. Venäjistä suomeksi ja suomesta venäjäksi -workshop Joensuussa 7.–8.10.2010*. 2012.
5. Edited By Jani-Matti Tirkkonen & Esa Anttikoski. *Proceedings of the 24th Scandinavian Conference of Linguistics*. 2012.
6. Hannu Perho ja Merja Korhonen. *Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä. Lastentarhanopettajien 30 vuoden seuranta*. 2012.

HANNU PERHO JA

MERJA KORHONEN

Ammatillinen suuntautuminen, persoonallisuuspiirteet sekä työn laatu työuupumuksen, työn imun ja valintatyytyväisyyden tekijöinä.

Lastentarhanopettajien

30 vuoden seuranta



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

PUBLICATIONS OF THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND
Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology

ISBN 978-952-61-1012-7 (NID.)

ISSNL 1798-5641

ISSN 1798-5641

ISBN 978-952-61-1013-4 (PDF)

ISSN 1798-565X (PDF)