

# RAUHAA TURVAAVAT OPETTAJAT

Pasi Ala-Ruona

Jarno Nikander

Kasvatustieteiden pro gradu –tutkielma

Syksy 2003

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

Ala-Ruona, P. & Nikander, J. 2003. Rauhaa turvaavat opettajat. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma. 75 s.

## TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla, minkälaisia ovat eräät rauhanturvaajan tehtäviin hakeutuneet opettajat. Sitä varten asetettiin ongelmia, joilla pyrittiin selvittämään, minkälaisia ovat heidän taustansa ja minkälaisiksi he kokevat persoonallisuuden piirteensä. Lisäksi haluttiin selvittää, mitkä olivat heidän motiivinsa rauhanturvaajiksi ja opettajiksi lähtöön sekä mitkä ura-ankkurit ohjaavat heidän uranvalintojaan.

Tutkimuksessamme käytettiin teemahaastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Haastateltuja oli kaiken kaikkiaan seitsemän. Haastateltavat saivat lyhennelmän haastattelussa käsiteltävistä asioista hyvissä ajoin ennen haastattelua.

Tutkimuksemme mukaan haastateltujen taustat olivat hyvin erilaisia. Persoonallisuuden piirteiltään pääosa haastatelluista koki olevansa elämään orientoitumiseltaan ympäristöön suuntautuneita ekstroverteja. Kaikki kokivat olevansa havaitsemistavaltaan luovia ja aktiivisia oivaltajia. Motiiveja opettajaksi lähtöön olivat lähinnä ajautuminen opettajan uralle sekä omien kiinnostuksien kohteiden myötä opettajan uran valitseminen. Rauhanturvaajaksi lähdön päämotiiveiksi nousivat halu nähdä maailmaa ja uusien kokemusten hakeminen. Haastateltujen uranvalintoja ohjasivat pääosin elämän kokonaistasapaino ja työn yksilöllisyys.

Haastatellut, jotka luokiteltiin ekstroverteiksi, tekivät uraan liittyviä valintojaan pääosin sisäisten motivaatiotekijöiden perusteella. Vastaavasti introverteiksi luokitellut tekivät valintojaan pohjautuen ulkoisiin motivaatiotekijöihin.

Avainsanat: Rauhanturvaaja, motiivit, motivaatio-, persoonallisuus- ja uranvalintateoria

1. JOHDANTO .....	5
2. MOTIVAATIO TOIMINNAN OHJAAJANA.....	6
2.1 Motivaation käsite .....	6
2.2 Motivaation kahdet kasvot.....	7
2.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	8
2.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria kannusteteorianä .....	10
2.5 Valmius ja motivaatio toimintaa määräävinä tekijöinä .....	11
2.6 Tarveteoriat.....	11
2.6.1 Maslow`n tarvehierarkiateoria.....	12
2.6.1.1 Maslow`n motivaatioteorian perustarpeet.....	14
2.6.1.2 Kritiikkiä .....	15
2.6.2 Alderferin kolmitasoteoria.....	16
3. PERSOONALLISUUS TOIMINNAN OHJAAJANA.....	17
3.1 Persoonallisuuden luonne .....	17
3.2 Persoonallisuusteoria .....	17
3.3 Jungilainen persoonallisuustyypittely.....	18
4. URAVALINTA .....	23
4.1 Uravalinnan käsite .....	23
4.2 Uravalinnan motiivit.....	23
4.3 Uravalintaan vaikuttavia tekijöitä.....	24
4.4 Uranvalintateoria .....	25
4.5 Ura-ankkurit uranvalintateorianä.....	26
5. TUTKIMUSASETELMA.....	29
5.1 Tutkimusongelman täsmennys .....	29
5.2 Tutkimusmenetelmä .....	29
5.2.1 Teemahaastattelu tutkimushaastattelun muotona .....	30
5.2.2 Menetelmän valinta .....	30
5.3 Tutkimuksen kohdejoukon kuvaus.....	31
5.3.1 Rauhanturvaajien valinta.....	31
5.3.2 Suomalainen rauhanturvatoiminta.....	32
5.3.3 Bosnian sota .....	32
5.3.4 SFOR-operaatio.....	32
5.3.5 Suomen osallistuminen.....	33
5.3.6 Cimic-toiminta.....	33
5.3.7 Cimic- upseeri .....	34
5.4 Aineiston keruu.....	35
5.5 Tutkimusmenetelmän erityispiirteitä .....	35
5.6 Tutkimusaineiston analyysi .....	36
5.7 Tutkimustulosten luotettavuuden tarkastelua .....	37
6. TUTKIMUSTULOKSET .....	40
6.1 Haastateltujen taustat .....	40
6.2 Haastateltujen persoonallisuuden piirteet.....	43
6.2.1 Orientoituminen elämään .....	43
6.2.2 Havaitsemistapa.....	45
6.2.3 Päätöksentekotapa .....	46

6.2.4	Orientoituminen ympäristöön.....	47
6.2.5	Haastateltujen persoonallisuustyypit.....	48
6.3	Haastateltujen motivaatio opettajan uralle lähtöön.....	48
6.3.1	Aineen perässä aineenopettajaksi.....	48
6.4.2	Ajautuminen luokanopettajaksi.....	50
6.3.3	Perheen vaikutus opettajan uranvalintaan.....	51
6.3.4	Kutsumusammatti.....	51
6.4	Uranvalintaa ohjaavat ura-ankkurit haastateltujen kokemana.....	52
6.5	Haastateltujen motivaatio rauhanturvaajaksi lähtöön.....	54
7.	POHDINTA.....	60
7.1	Yhteenveto tuloksista.....	60
7.1.1	Rauhanturvaajiksi lähteneiden opettajien taustat.....	60
7.1.2	Opettajan uranvalinnan motiivit.....	60
7.1.2.1	Luokanopettajat.....	60
7.1.2.2	Aineenopettajat.....	61
7.1.2.3	Lastentarhanopettaja.....	61
7.1.3	Opettajan uravalinta motivaatioteorian näkökulmasta.....	61
7.1.4	Rauhanturvaajaksi lähteneiden opettajien persoonallisuustyypit.....	62
7.1.5	Uranvalintaa ohjaavat ura-ankkurit.....	63
7.1.6	Opettajien motiivit rauhanturvaajaksi lähtöön.....	63
7.2	Haastateltujen profiilit.....	64
7.3	Johtopäätöksiä.....	66
	LÄHTEET.....	68
	LIITTEET.....	73

## 1. JOHDANTO

Toinen meistä päätti pitää väli vuoden opiskelusta, kun oma opiskelumotivaatio oli hukassa. Hän hakeutui rauhanturvaajan tehtäviin Bosnia-Hertsegovinaan. Ajan kuluessa hän tutustui työtovereihinsa ja huomasi, että vastaavissa rauhanturvaupseerin tehtävissä toimii useita opettajia. Väistämättä heräsi kysymys siitä, että miksi ammatin omaavat opettajat olivat hakeutuneet näihin tehtäviin ja minkälaisia he ovat. Kun takaraivossa vielä kummittelee opiskelukaverin kanssa tehty sopimus pro gradu -tutkielman tekemisestä yhdessä, niin mielekäs tutkielman aihe löytyi ja aloitimme paneutumisen siihen.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on kuvailla eräitä rauhanturvaajiksi lähteneitä opettajia. Tutkimuksen kohteena ovat heidän taustat sekä persoonallisuus, syyt opettajaksi ja rauhanturvaajaksi lähtöön sekä uravalintoja ohjaavat arvot.

Yleisesti ottaen opettajien persoonallisuutta ja uranvalintamotiiveja on tutkittu varsin paljon. Samoin joitain tutkimuksia rauhanturvaajaksi lähdön motiiveista on tehty. Kuitenkin motivaatiota persoonallisuuden piirteiden yhteydessä on tutkittu varsin vähän (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 25). Luultavimmin niitä ei ole aiemmin tutkittu tämänkaltaisessa yhteydessä. Tutkimuksemme yhdistää siis laajoja osa-alueita käsitellessään motivaatiota, persoonallisuutta ja uranvalintaa. Tästä syystä tutkimuksemme pitäytyy teoreettiselta viitekehykseltään perusteissa ja esittelee vain tutkimuksessamme käytettyä teoria-ainesta.

Tutkimuksessamme käytämme lähinnä tarveteorioita motivaatiosta, Jungilaista persoonallisuustyyppittelyä sekä Scheinin uranvalintateoriaa. Aineisto kerättiin haastatteleamalla seitsemää rauhanturvaajaksi lähtenyttä opettajaa Bosnia-Hertsegovinassa. Opettajista kolme oli koulutukseltaan luokanopettajia, kolme aineenopettajia ja yksi lastentarhanopettaja.

## 2. MOTIVAATIO TOIMINNAN OHJAAJANA

### 2.1 Motivaation käsite

Motivaatiolla tarkoitetaan motiivien aikaansaamaa tilaa. Motiivit yhdistetään yleensä tarpeisiin, haluihin, vietteihin, sisäisiin yllykkeisiin sekä palkkioihin ja rangaistuksiin. Motiivit ovatkin päämääräsuuntautuneita ja ylläpitävät sekä virittävät yksilön yleistä käyttäytymisen suuntaa. Edellisen mukaisesti motivaatio- termillä käsitetään käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16.)

Motiiveja ja motivaatiota hyväksikäyttämällä voidaan pyrkiä selittämään, miksi ihmiset toimivat tai ajattelevat juuri tietyllä, eikä toisella vaihtoehdoisella tavalla. Motiiviselitys vaatii siis vaihtoehtoja. Mikäli henkilön ainut vaihtoehto on toimia tietyllä tavalla, ei sitä voida selittää motivaation avulla. Yksittäisen toiminnan tietyssä tilanteessa lisäksi motivaatioon liittyy myös toimintojen samankaltaisuus koko elämänkaaren aikana. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 10.)

Liebertin ja Spieglerin (1982) mukaan Winter (1973) on esittänyt edelliseen liittyen poikkeuksellisen selkeän analyysin nykyaikaisen motiivin käsitteestä. Sen mukaan motiiviin sisältyy kuusi eri pääkohtaa. Ensiksi motiivit selittävät muutoksia käyttäytymisessä. Motivaatiolähtöisiä selityksiä käytetään vastaamaan erityisesti kysymykseen; *miksi* joku teki jotain. Näin ollen vastaukset löytyvät tekijästä itsestään. Toiseksi motiiviin perustuvat selitykset käsittävät myös tietynlaisen, yleisen, tavan käyttäytyä. Kolmanneksi käyttäytymisen selittämiseen motiiveilla tarvitaan yleensä tietty tavoite ja tietoisuus asioiden riippuvuussuhteista. Neljänneksi motiiveilla voidaan ennustaa käyttäytymistä toisissa tilanteissa. Viidenneksi, joissain tilanteissa voimme motiivien perusteella ennustaa kokonaisia jaksoja käyttäytymistä. Toisaalta kuudenneksi, motiiveihin perustuva selitystapa jättää kokonaan auki tapoihin ja tyyppeihin liittyvät asiat. (Liebert & Spiegler 1982, 250-251.)

Esimerkiksi näin (numerot viittaavat edelliseen kappaleen kohtiin): 1. ”Miksi Jorma hyppeli kävellessään?” – ”Hän ei halunnut kastua ja väisteli vesilammikoita”. 2. Koska

Jorma ei halunnut kastua tänään, hän tuskin sitä halusi aikaisempinakaan päivinä ja tuskin sitä haluaa tulevaisuudessakaan. 3. Jorman täytyy tietää, että astuessaan lammikkoon hänen jalkansa kastuvat. 4. Mikäli Jorma on jo litimärkä, ei hän luultavimmin hyppele niin aktiivisesti uusien lammikoiden yli. 5. Jos Jorma on hypellyt lammikoiden yli jo jonkun matkaa kastumatta, niin luultavimmin jättilammikon tullessa vastaan Jorma jopa vaihtaa tien toiselle puolelle välttääkseen kastumisen. 6. Emme voi tietää hyppiikö Jorma tasajalkaa lammikoiden yli, ottaako hän vauhtia tms.

Motivaatio-ilmiotä luonnehditaan Peltosen ja Ruohotien (1992) mukaan kolmella ominaisuudella: vireydellä, suunnalla sekä systeemiorientoitumisella. Vireys viittaa aktiivisuuteen, ahkeruuteen ja tietynlaiseen energiavoimaan, joka ”ajaa” yksilöä käyttäytymään tietyllä tavalla. Suunta viittaa käyttäytymisen suuntautuneisuuteen jotakin kohti, päämääräsuuntautuneisuuteen. Systeemiorientoituminen tarkoittaa ympäristössä olevia voimia, jotka joko ruokkivat palauteprosessin kautta yksilön vireyttä ja suuntaa tai saavat hänet luopumaan toimintansa suunnasta. (Peltonen & Ruohotie 1992, 16-17.) Motivoituneeseen toimintaan sisältyy Bymanin (2002) mukaan aina intentio. Intentioon kuuluu em. päämääräsuuntautuneisuuden lisäksi keinot saavuttaa tämä päämäärä. Näin ollen kaikki käyttäytyminen ei ole motivoitunutta, vaan toiminta luokitellaan motivoituneeksi silloin, kun se välittyy intentioiden kautta. (Byman 2002, 26.)

Motivaatio on kuitenkin hypoteettinen, joten sitä ei voida havaita suoraan, eikä se näin ollen ole myöskään suoraan mitattavissa. Motivaatio ei myöskään yksin pysty selittämään ihmisen käyttäytymistä vaan siihen vaikuttaa monet muutkin tekijät. Toisaalta motivaatio itsessään käsittää useita prosesseja, joten sitä ei pystytä kuvaamaan yhdellä tietyllä teoriolla. Motivaatioon vaikuttavat myös mm. tilanteiden havaitseminen, tulkinta, arvot ja tavoitteet sekä jäljempänä esitettyyn sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon liittyvät tekijät. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18.)

## 2.2 Motivaation kahdet kasvot

Motivaation kahdeksi elementiksi voidaan nähdä tavoittelu ja välttely. Nämä kaksi näkökantaa motivaatiosta on otettu huomioon käytännössä joka teoreetikon toimesta,

saavuttamatta kuitenkaan täyttä yhteisymmärrystä niiden käsitteellistämisestä. (Liebert & Spiegler 1982, 251.) Lampikoski (1998, 66) puhuu puute- ja tavoitemotivaatiosta. Puutemotivoitunut ihminen keskittyy pohtimaan sitä, mitä häneltä puuttuu ja keskittyy nykyiseen huonoon tilanteeseensa. Lampikoski näkee tämän motivaatiota latistavana mallina. Tavoitemotivoitunut henkilö on tietoinen siitä, mitä hänellä on ja keskittyy siihen, mitä hän haluaa tulevaisuudessa. Tämän mallin ajattelutapa on positiivisempi ja motivaatiota ruokkiva.

Atkinsonin ja Litvinin (1960) mukaan toisia ihmisiä ajaa voimakkaammin menestymisen tarve ja toisaalta toiset ovat motivoituneet välttämään epäonnistumisia (Liebert & Spiegler 1982, 251). Peltonen ja Ruohotie (1992, 66-67) esittelevät näkökannan Atkinsonin suoritusmotivaatioteorian. Tämä teoria pyrkii selittämään miten suoriutumisen tarve ja epäonnistumisen välttämisen motiivi vaikuttavat käyttäytymiseen. Myös Fleming ja Horner (1992, 179- 189) käsittelevät tätä aihetta motiivina välttämään menestymistä. Se nähdään suoritusmotivaatioon liittyväksi tekijäksi, jonka mukaan menestystä toivotaan, mutta sitä kuitenkin pelätään. Täten henkilön toiminta haittaa hänen menestymistään.

### 2.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Palkinnoilla ja kannusteilla on suuri merkitys sille, miten innokkaasti tavoitteisiin pyritään. Nämä kannusteet voivat palkita joko sisäisesti tai ulkoisesti. Tämän mukaisesti on erotettavissa termit sisäinen ja ulkoinen motivaatio, jotka poikkeavat toisistaan käyttäytymistä virittävien ja suuntaavien motiivien luonteen puolesta. Sisäiselle motivaatiolle on ominaista se, että käyttäytymisen syyt ovat sisäisiä. Sitä ruokkivat esimerkiksi työn ilon kokeminen sekä työn haasteellisuus. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18-19.) Sisäistä motivaatiota ruokkivat asiat ovat kestoaltaan pitkäaikaisia ja sisäisesti motivoitunut henkilö onkin hyvin keskittynyt ja sitoutunut tekemäänsä. Sisäisesti motivoitunut käyttäytyminen tuottaakin toiminnalla itsessään tyydytystä. Toiminnan lisäksi sisäisesti motivoitunut henkilö voi kokea tyydytystä asioiden loppuun saattamisesta tai kokemuksista ja elämyksistä, joita hän toiminnaltaan hakee. (Byman 2002, 28-29.)



Ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä. Sen lähteenä voi toimia vaikkapa työstä saatu rahallinen korvaus. Ulkoinen motivaatio ei ole yhtä tehokas kuin sisäinen. (Peltonen & Ruohotie 1992, 18-19.) Näitä on kuitenkin vaikea suoranaisesti erottaa toisistaan, vaikka sisäisen motivaation käsite usein määritelläänkin täysin ulkoista kontrollia tai palkkiota sisältämättömäksi (Byman 2002, 27). Työn haasteellisuus ja siitä saatu korvaus näet kulkee usein käsi kädessä, ja saatu palkkio voi toimia myös pätemisen mittana, joka näin ruokkii myös sisäistä motivaatiota (Peltonen & Ruohotie 1992, 18-19). Tämän kahtiajaon sijaan sisäinen ja ulkoinen motivaatio voidaankin Ryanin ja Decin mukaan esittää jatkumona (kuva 1). Jatkumon perustana on se, että ulkoinen motivaatio vaihtelee sen mukaisesti, miten itsemääritelyä, säädeltyä, se on. (Byman 2002, 32-33.) Edelleen Henry Murrayn mukaan ihminen ja hänen ympäristönsä tulisi nähdä kokonaisena ihminen ja ympäristö- vuorovaikutuksena. Tutkimuksessa sisäinen ja ulkoinen motivaatio on kuitenkin mahdollista erottaa. (Liebert & Spiegler 1994, 252.)

Kuva 1. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio Ryan`in ja Deci`n mukaisena jatkumona (Byman 2002, 32).

## 2.4 Herzbergin kaksifaktoriteoria kannusteteoriana

Kannuste määritellään yksilön ulkopuolella esiintyvaksi ärsykkeeksi, jonka tarkoituksena on saada aikaan yksilössä tavoitteiden suuntaista käyttäytymistä. Olosuhteet ja työskentely tulisi luoda sellaisiksi, että ne edistävät ihmisen sopeutumista ja toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Kannuste ja palkkio esitetään usein toistensa korvaavina käsitteinä, vaikka niiden välillä on selvä ero. Kannuste on palkkion ennakkointia ja siitä tulee palkkio vasta, kun se annetaan ihmiselle. Toisaalta kannuste on ärsyke ja palkkio on tyydyke. (Peltonen & Ruohotie 1992, 59.)

Herzbergin kaksifaktoriteoria, toiselta nimeltään motivaatio-hygieniateoria, on yksi käytetyimmistä teorioista mitatessa työviihtyvyyttä (Ruismäki 1991, 44). Herzberg jakoi tutkimustensa pohjalta tyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä selittävät tekijät kahteen faktoriin. Näiden tekijöiden jako pohjautuu siihen, että tyytyväisyyttä aiheuttavat eri tekijät kuin tyytymättömyyttä. Näin ollen tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijät eivät ole toistensa vastakohtia. Tyytymättömyyden vastakohta ei siis ole tyytyväisyys, vaan ei-tyytymättömyys. (Peltonen & Ruohotie 1992, 58-59; Ruismäki 1991, 44.)

Herzbergin jakamat kaksi faktoria on nimetty toimeentulo- ja kannustefaktoreiksi. Näistä toimeentulofaktorin tekijät aiheuttavat useammin tyytymättömyyttä kuin tyytyväisyyttä. (Peltonen & Ruohotie 1992, 59) Nämä liittyvät ihmisen suhteeseen työympäristöön (Ruohotie 1978, 28) ja ovat ns. hygieniatekijöitä, joihin kuuluu mm. palkka, suhteet työtovereihin ja esimiehiin, turvallisuus sekä työn ulkoinen arvostus (Ruismäki 1991, 44). Kannustefaktorin tekijät puolestaan aiheuttavat useammin tyytyväisyyttä kuin tyytymättömyyttä. Ne liittyvät itse työhön ja työsuorituksesta saatavaan palkkioon. (Peltonen & Ruohotie 1992, 59.) Kannustefaktorin tekijät ovat ns. motivaatiotekijöitä (Ruohotie 1978, 28). Näihin kuuluu mm. vastuu, yleneminen, menestyminen ja pätemisen mahdollisuus sekä mielenkiinto itse työhön (Ruismäki 1991, 44-45).

Toimeentulotekijöiden katsotaan liittyvän läheisesti inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen, kun taas kannustetekijät vaikuttavat ratkaisevasti korkeampien tarpeiden tyydyttämiseen (ks. kohta 2.6) (Peltonen & Ruohotie 1992, 60).

### Kritiikkiä

Sekä Pöyhösen (1975, 58) että Peltosen ja Ruohotien (1992, 59-60) mukaan Herzbergin teoriaa voidaan kritisoida sillä, että se yksinkertaistaa liikaa motivaation ja tyytyväisyyden välisiä suhteita. Edelleen tietty tekijä voi aiheuttaa tyytyväisyyttä työhön yhdelle ja tyytymättömyyttä toiselle. Näin ollen kyseinen tekijä voi samassakin tutkimusaineistossa aiheuttaa variaatiota. Työhön sisältyy tekijöitä, jotka ovat tärkeitä sekä tyytyväisyyteen, että tyytymättömyyteen vaikuttavina tekijöinä. Näitä yhteisiä tekijöitä Herzbergin teoria ei huomioi. (Peltonen & Ruohotie 1992, 60.)

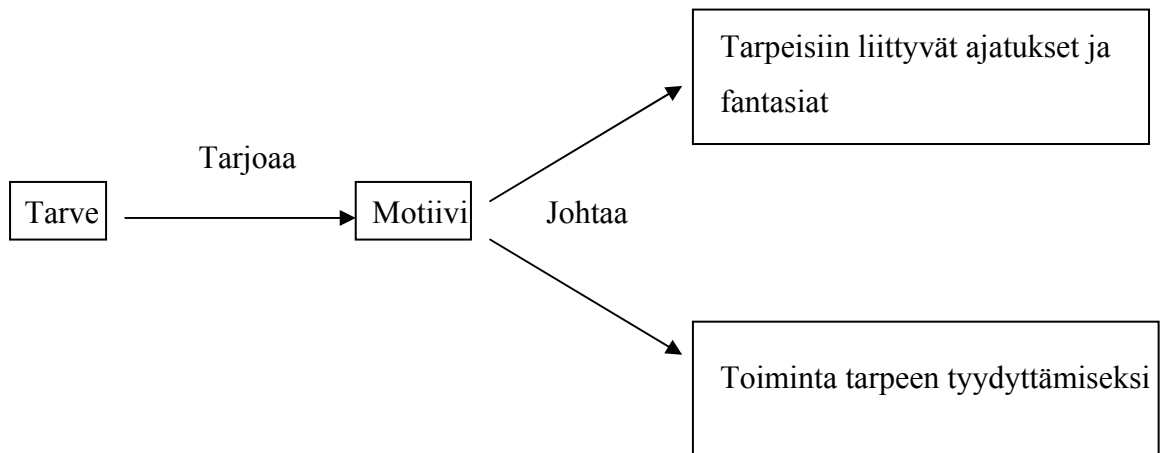
### 2.5 Valmius ja motivaatio toimintaa määräävinä tekijöinä

Käyttäytymistä määräävät yksilökohtaisten tekijöiden lisäksi ympäristöön liittyvät tilannetekijät. Peltonen ja Ruohotie (1992) kuvaavat suoritusta tai toimintaa Blumbergia ja Pringleä mukaillen kolmen tekijän vaikutuksen tuloksena. Nämä tekijät ovat halu (motivaatio), kapasiteetti (valmius) ja mahdollisuus (tilannetekijät). Tämän mukaisesti oletetaan, että mikäli jokin näistä kolmesta osatekijästä puuttuu, on koko suoritus tuohon tuomittu tai toimintaa ei tapahdu. Tilannetekijöiden osalta yksilön osuus on usein vähäinen, mutta niiden vaikutus on usein ratkaiseva. Valmiudet ovat yksilön kykyihin ja ominaisuuksiin liittyviä asioita ja näin erittäin määräävässä osassa toimintaa ajatellen. Motivaatiota on käsitelty edellä ja siihen liittyy edellä käsiteltyjen asioiden lisäksi erityisesti tarpeiden tyydyttäminen.

### 2.6 Tarveteoriat

Tarpeet ovat yksilön sisäisiä voimia, jotka saavat ihmisen toimimaan kyseessä olevan tarvetilan tyydyttämiseksi (Liebert & Spiegler 1982, 252; Peltonen & Ruohotie 1992, 52). Tarpeen yhteys motivaatioon ja toimintaan on esitelty kuvassa 2.

Kuva 2. Tarpeiden ja motiivien suhde sekä vaikutus ajatteluun ja toimintaan (Liebert & Spiegler 1982, 250).



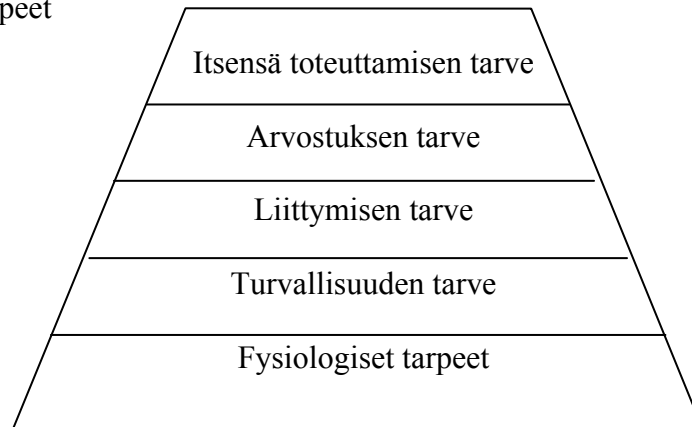
Tarpeiden ja viettien avulla toiminnan selittäminen on pääosin fysiologialähtöistä. Nämä motiivit kumpuavat ihmisen omasta elimistöstä. Tällaisista tarvelähtöisistä selitystavoista voidaan käyttää termiä tarveteoriat ja ne kuuluvat niin sanottuihin klassisiin motivaatioteorioihin. Seuraavassa esitellyt tarveteoriat ennakoivat jo aikanaan myöhempää modernia motiiviteoriaa. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 11-12) Näitä teorioita, joita itsekin tutkimuksessamme käytämme, käytetään myös nykyaikaisissa motivaatiotutkimuksissa (mm. Ruismäki 1991) tai ne ainakin ne otetaan huomioon (mm. Nurmi & Salmela-Aro 2002).

### 2.6.1 Maslow`n tarvehierarkiateoria

Tarvekäsite on mm. Abraham Maslow`n motivaatioteorian peruskäsite (Peltonen & Ruohotie 1992, 52). Maslow jakaa käyttäytymistämme motivoivat perustarpeet viiteen kategoriaan, jotka hän myös asettaa hierarkiseen järjestykseen kuvan 3 mukaisesti (Maslow 1987; Liebert & Spiegler 1982; Peltonen & Ruohotie 1992).

Kuva 3. Maslow`n hierarkinen esitys yksilön perustarpeista.

Heikoimmat tarpeet



Vahvimmat tarpeet

Näiden lisäksi Maslow`n tarvehierarkian yhteyteen on usein liitetty kaksi lisätarvetta. Tarve tietää ja ymmärtää, sekä kauneuteen liittyvät tarpeet. Nämä kaksi tarvetta sijoitetaan hierarkian ylimmiksi tarpeiksi. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53; Ruismäki 1991, 43.)

Alemman tason tarpeet ovat voimakkaimpia ja tungettelevimpia käyttäytymiseemme. Alempien tasojen fysiologiset tarpeet sekä turvallisuuden tarpeet ovat havaittavissa myös eläimillä. Mitä ylemmäs hierarkian tarpeissa nousee, sitä heikompi on mahdollinen vaikutus käytökseen. Ylemmän tason tarpeita esiintyy vain ihmisillä. (Liebert & Spiegler 1982, 347-349.) Tarpeet eivät siis suoraan tuota käyttäytymistä, vaan tyydyttämättöminä ne lisäävät sisäistä rauhattomuutta, joka saa ihmisen toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Tyydytetty tarve ei toimi motivoivana tekijänä, kunnes se taas ilmenee uudelleen. (Maslow 1987, 18.) Esimerkiksi fysiologiset tarpeet ilmenevät hyvin usein. Toisaalta itsensä toteuttamisen tarve on elinikäinen pyrkimys. (Peltonen & Ruohotie 1992, 53.)

Maslow`n tarvehierarkiateoriaan liittyy myös toinen olennainen osa. Sen mukaisesti yksilön alemman tason tarpeen tultua tyydytetyksi, tarve häipyy ja uusi korkeamman tason tarve nousee esiin (Maslow 1987, 33). Tällöin sen tason tarpeista tulee hänen käyttäytymistä hallitseva asia, kunnes ne taas tulevat tyydytetyiksi. Tämän mukaan yksilö ei tule kiinnostuneiksi ylemmän tason tarpeiden tyydyttämisestä ennen kuin on

saanut alemman tason tarpeet ainakin osittain tyydyttyä. (Liebert & Spiegler 1982, 348-349; Peltonen & Ruohotie 1992, 53-54.)

#### 2.6.1.1 Maslow`n motivaatioteorian perustarpeet

##### 1. Fysiologiset tarpeet

Nämä tarpeet ilmenevät ihmisellä voimakkaimpina ja syrjäyttävät täten äärimmäisinä ilmetessään muun tasoiset tarpeet (Maslow 1990, 16). Esimerkiksi välitön ravinnon tarve määrittää kaikkia ihmisen pyrkimyksiä (Peltonen & Ruohotie 1992, 54). Näihin tarpeisiin kuuluvat muun muassa ruoan ja juoman tarve, levon ja unen tarve, liikunnan sekä seksuaalisen käyttäytymisen tarpeet (Liebert & Spiegler 1982, 344). Kun tämän tason tarpeet ovat kohtuullisen hyvin tyydytty, siirtyy tarpeet seuraavalle tasolle.

##### 2. Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarpeet voivat olla yhtäläillä dominoivia, kuin fysiologisetkin tarpeet. Eli nämäkin tarpeet voivat värvätä kaiken yksilön käyttäytymisen palvelukseensa (Maslow 1987, 18). Turvallisuuden tarpeisiin luetaan kuuluviksi mm. fyysinen turvallisuus, riippuvuus, vapaus pelosta, järjestys ja pysyvyys (Maslow 1987, 18; Liebert & Spiegler 1982, 344). Turvallisuuden tarve ilmenee Peltosen ja Ruohotien (1992) mukaan emotionaalisesti monella tavalla. Esimerkiksi tarve omaksua jokin uskonto kuuluu turvallisuuden tarpeisiin.

##### 3. Liittymisen tarve

Kun alempien tasojen tarpeet on tyydytetty, edelleen vähintäänkin kohtuullisesti, ilmenevät tällä psyykkisellä kehitystasolla. Tällöin ihminen hakee kontakteja hänelle tärkeisiin ihmisiin. Hän tuntee tarvetta kuulua johonkin ryhmään, olla läheisten lähellä, antaa ja saada rakkautta. (Maslow 1987, 20-2; Peltonen & Ruohotie 1992, 55.) Tässä on Maslow`n (1987) mukaan huomioitava, että rakkauden antaminen ja saaminen on erotettava seksuaalisista tarpeista, jotka on nähtävä puhtaasti fysiologisina tarpeina. Ne toki kuuluvat usein myös rakkauden määritelmään.

#### 4. Arvostuksen tarve

Liittymisen tarpeen lisäksi tarvitsemme arvostusta ryhmästä, johon kuulumme. Ihmisen kuuluu olla jotain erityistä. Arvostuksen tarpeesta voidaan Maslow'n (1987, 21-22) ja Peltosen ja Ruohotien (1992, 55) mukaan erottaa kaksi ryhmää. Ensiksi tarve osoittaa pätevyyttä jollakin alueella ja itseluottamuksen tarve, itsetunto. Toiseksi toisten osoittaman luottamuksen tarve eli halu saada mainetta. Tämän tarpeen tyydytys johtaa itseluottamukseen, kyvykkyyden ja hyödyllisyyden tunteisiin. Tarpeen ehkäisy sen sijaan johtaa vähemmyyden, heikkouden ja avuttomuuden tunteisiin. Maslow'n jaosta kahteen ryhmään huolimatta on huomioitava, että itsetunnon tarpeitten tyydyttyminen johtuu suurelta osin toisilta saadusta luottamuksesta. (Liebert & Siegler 1982, 352.)

#### 5. Itsensä toteuttamisen tarve

Suurin osa ihmisistä käyttää elämänsä Liebertin ja Spieglerin (1982, 352-353) mukaan tyydyttääkseen neljää alemman tason tarpeita. Osa ihmisistä kuitenkin saa nämä tarpeet vähintäänkin kohtuullisesti tyydytettyä. Näissä ihmisissä ilmenee tällöin helposti tyytymättömyyden merkkejä, mikäli he eivät saa toteuttaa itseään. Tehdä sitä, mihin heidän kykynsä edellyttävät. Ihmisessä syntyy tarve käyttää koko kapasiteettiaan. Tavat tyydyttää näitä tarpeita vaihtelevat suuresti ihmisten välillä riippuen heidän taipumuksistaan ja kyvyistään. Kuitenkin nämä tarpeet ovat sivussa suurimman osan aikaa jolloin muita tarpeita on tarvetta tyydyttää. (Maslow 1987, 22; Liebert & Spiegler 1982, 352-353; Peltonen & Ruohotie 1992, 55.)

##### 2.6.1.2 Kritiikkiä

Maslow'n tarvehierarkiaa on kritisoitu juuri tarpeiden eri tasojen osalta. Näiden välisiä loogisia suhteita ei ole ilmaistu johdonmukaisesti. Jokaisella yksilöllä ei ole tarvetta toteuttaa ylempien tasojen tarpeita, vaikka alemman tason tarpeet olisivatkin tyydytetyjä. (Ruismäki 1991, 43-44.) Toisaalta yksilöt saattavat pystyä toteuttamaan ylimpien tasojen tarpeita vaikka alemman tason tarpeet olisivat tyydyttämättä. Toisaalta tarveteorioiden ongelma on siinä, että tarpeiden tyydyttämättömyys ei aina tuota tietoista tyytymättömyyttä, sillä ihmiset eivät aina tiedosta tarpeitaan. (Pöyhönen 1975, 10.)

## 2.6.2 Alderferin kolmitasoteoria

Toinen tarveteorioihin usein liitetty teoria on Alderferin kolmitasoteoria. Alderferin teoria perustuu paljolti Maslow`n analyysiin ihmisen käyttäytymistä ohjaavista voimista ja niiden hierarkiasta. Teorian perustana on oletus, että ihmisellä on kolme perustarpeiden kategoriaa. Näitä ovat toimeentulotarpeet, liittymis- eli yhteenkuulumistarpeet sekä kasvu- eli kehittymistarpeet. (Peltonen & Ruohotie 1992, 55-56; Ruismäki 1991, 43-44.)

Toimeentulotarpeiden kategoriaan sisältyvät kaikki materiaaliset ja fysiologiset tarpeet. Näitä ovat mm. nälkä, jano ja turvallisuus. Tällaiset tarpeet voivat tulla esiin palkkavaatimuksina ja työturvallisuuteen liittyvinä vaatimuksina. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56) Näille tarpeille on ominaista, että niiden tyydyttäminen on välttämätöntä elämän jatkumisen kannalta (Ruismäki 1991, 44).

Liittymisen tarpeissa on kyse ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta. Ihmisillä on tarve vaihtaa ajatuksia ja jakaa tunteita läheisten ihmisten kanssa. Nämä tarpeet eroavat suuresti toimeentulotarpeista. Toimeentulotarpeet nimenomaan ehkäisevät yhteenkuuluvaisuuden kokemista. Liittymisen tarpeiden tyydyttämisestä ei aina ole seurauksena positiivinen tunnetila. Ihmisten väliseen vuorovaikutukseen kuuluvat lämmön ja läheisyyden ilmausten lisäksi yhtäläillä vihan ja suuttumisen ilmaukset. (Peltonen & Ruohotie 1992, 56.)

Kasvutarpeiden taso vastaa lähinnä Maslow`n itsensä toteuttamistarpeita. Ne sisältävät kaikki ne pyrkimykset, joissa on kyse ihmisen luovasta toiminnasta. (Ruismäki 1991, 44.) Kasvutarpeiden tyydyttämiseen liittyy kykyjen, tietojen ja taitojen tarkoituksenmukainen käyttäytyminen ja niiden kehittäminen (Peltonen & Ruohotie 1992, 56).

Suurin ero Alderferin ja Maslow`n teorioiden välillä on siinä, että Alderferin mukaan kasvutarpeiden tasossa lisääntynyt tyydytysaste, siirtyminen esimerkiksi toimeentulotarpeista liittymisen tarpeiden tasolle, lisää tarpeiden voimakkuutta. Maslow`n mukaan tarpeen tyydyttyä, sen tärkeys vähenee. (Ruismäki 1991, 44.)



### 3. PERSONALLISUUS TOIMINNAN OHJAAJANA

#### 3.1 Persoonallisuuden luonne

Persoonallisuus käsitteenä voi olla hyvinkin väljä. Persoonallisuuspsykologi Hans Eysenck kuvaa persoonallisuutta enemmän tai vähemmän vakaaksi ja pysyväksi ihmisen luonteen, temperamentin, järjen ja ruumiinrakenteen järjestelmäksi. Tämä järjestelmä määrittää hänen ainutlaatuista sopeutumista ympäristöönsä. (Liebert & Spiegler 1982, 8) Arkikielessä puhumme usein ihmisen toisiin ihmisiin luomasta vaikutelmasta persoonallisuutena. Kun persoonallisuus nähdään tieteellisenä, eikä vain maallikkomaisena tulkintana ihmisestä, näkee Richard S. Lazarus (1982) tutkimuksen kohteeksi pysyvät psykologiset rakenteet ja prosessit. Nämä järjestävät ihmisen kokemuksia ja antavat muodon hänen toimilleen sekä reaktioilleen ympäristön suhteen.

Persoonallisuuden pohtimisesta ammattimaisesti voidaan käyttää termiä persoonallisuuspsykologia. Sen päätehtävä on oppia ymmärtämään ihmistä. (Kaila 1982; Laes 2002.) Persoonallisuuspsykologiassa painotetaan eri osa-alueita kuin yleispsykologian piirissä. Persoonallisuuspsykologia pyrkii, enemmän kuin muut psykologian haarat, edustamaan yksilöllisiä eroja ja sitä kautta löytämään yhteisiä persoonallisuuden piirteitä. Yleispsykologiassa sen sijaan keskitytään ihmisiin yleensä. Muita persoonallisuuspsykologian erityispiirteitä ovat huomion kiinnittäminen pysyviin sisäisiin ominaisuuksiin, jotka luonteenpiirteinä ohjaavat yksilön toimintoja ja reaktioita. Kolmantena eroavaisuutena muuhun psykologiaan Lazarus (1982) tuo esiin suhtautumisen henkilöön tietynlaisena ”integroituneena kokonaisuutena”, jossa henkilön toiminnot ja prosessit nähdään yhtenäisen järjestelmän osina. Tämä järjestelmä on persoonallisuuspsykologian nimenomainen tutkimuskohde. (Lazarus 1982, 11-14.)

#### 3.2 Persoonallisuusteoria

Persoonallisuusteorian tehtävänä on kuvailla käsittelemänsä järjestelmän rakenteita. Sen vähin vaatimus on kuvaileva kieli, joka mahdollistaa psykologisen muotokuvan luomisen ihmisistä yleensä ja erityisesti tietystä yksilöstä. (Lazarus 1982, 41.) Liebert ja

Spiegler (1982, 11) tarkentavat teorialle kolme tehtävää: havaintojen järjestämisen ja selkiyttämisen, tapahtuneiden asioiden syiden selvittämisen, jotta käyttäytymistä pystyttäisiin jatkossa ennustamaan, sekä auttaa ymmärtämään tutkittavaa kohdetta. Persoonallisuutta määrittämään ei ole vain yhtä oikeaa teoriaa, vaan persoonallisuustutkimuksen aineiston rikkauden ja toisaalta tutkimuksen nuoruuden vuoksi persoonallisuuden tutkijat ovat esittäneet suuria joukkoja erilaisia teorioita (Lazarus 1982; Liebert & Spiegler 1982). Tutkimuksessamme keskitymme esittelemään käyttämäämme Jungilaista lähestymistapaa persoonallisuuden tutkimiseksi.

### 3.3 Jungilainen persoonallisuustyyppittely

Sveitsiläinen psykiatri Carl G. Jung luokitteli aikoinaan tutkimustensa perusteella ihmisten psykologisia tyyppejä, jotka kuvaavat persoonallisuuden toimintaa ja sen perusasenteita. Hänen tutkimuksissaan korostui erityisesti kaksi tyyppiä, jotka hän nimesi ekstrovertiksi ja introvertiksi tyyppiksi. Nämä kaksi päätyyppiä hän erotteli elämään orientoitumisen perusteella. Ekstrovertin ihmisen suhtautumista elämään määräävät enemmän ulkoiset intressit ja introvertin taas heidän sisäiset psyykkiset prosessit. Jung ei kuitenkaan tyytynyt pelkästään näihin tyyppeihin, vaan hän havaitsi molemmilla tyypeillä olevan lisäksi erilaisia pohjimmaisia psykologisia toimintamalleja. Näiksi Jung luokitteli ajattelun, tuntemisen, aistimisen sekä oivaltamisen. Näistä käytämme jatkossa myös termejä thinking, feeling, sensing ja intuiting. Niistä jokainen voi kuulua enemmän tai vähemmän joko ekstra- tai introverttiin suhtautumistapaan. (Jung 1990, 187-189). Nämä psykologiset tyypit tunnetaan ns. Jungilaisina persoonallisuuspreferensseinä (persoonallisuustypologioina), jotka Katherine C. Briggs ja Isabel Myers myöhemmin operationalisoivat. He lisäsivät niihin vielä kaksi preferenssiä, judging ja perceiving. Näin he määrittelivät kahdeksan eri preferenssin eli ääripään perusteella neljä persoonallisuuden peruseroa. Ne ovat 1. orientoituminen elämään, 2. havaitsemistapa, 3. päätöksentekotapa ja 4. orientoituminen ympäristöön. (Heikkilä-Laakso 1994.) Nämä preferenssit ovat kärjistettyjä erojen havaitsemiseksi ja luokittelujen mahdollistamiseksi. Seuraavassa esittely näistä preferensseistä.

## 1. Orientoituminen elämään (ekstroversio vs. introversio)

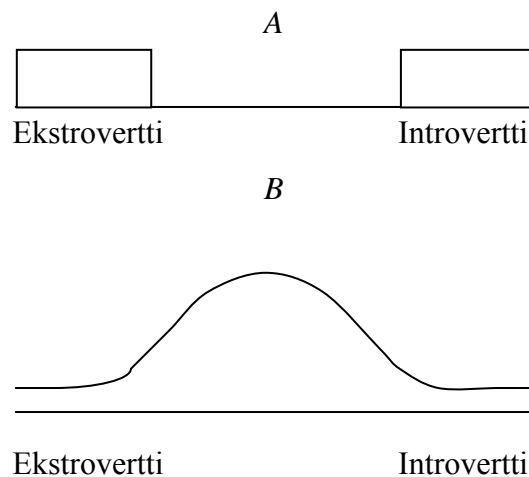
Tämä on tunnetuimpia persoonallisuuden tyypittelytapoja nykyaikaisessa psykologiassa. Jungin mukaan ihminen on kehittänyt itselleen elämänsä varrella kaksi eri asennesuhtautumistapaa kohtaamisissaan tapahtumissa. Nämä typologian kaksi ääripäätä ovat muihin ihmisiin ja ympäristöön suuntautunut elämänasenne, ekstrovertti sekä itseensä ja omaan sisäiseen maailmaansa keskittynyt elämänasenne, introvertti. (Jung 1990, 187-189; Heikkilä-Laakso 1994, 93-94; Lazarus 1982, 52.)

Ekstrovertin ihmisen tunnusomaisia piirteitä ovat mm. avoimuus, sosiaalisuus ja ulospäin suuntautuneisuus. Hän on ihmisenä helposti lähestyttävä. (Heikkilä-Laakso 1994, 93-94; Liebert & Spiegler 1982, 221.) Jungin (1990, 195) mukaan ekstrovertin henkilön ajatukset, tunteet, teot ja varsinainen elämä korreloi suoraan kohteen olosuhteisiin ja vaatimuksiin. Ekstrovertti henkilö reagoi voimakkaasti ympäristöstä tuleviin ärsykkeisiin ja heidän moraalinsa määräytyy yhteiskunnan normien mukaisesti. Ekstrovertti myös pyrkii ihmisten kanssa jonkinlaiseen suhteeseen ja muut ihmiset vaikuttavat heidän toimintaan voimakkaasti. Tähän tyypittelyyn sopiva henkilö tulee usein hyvin toimeen ihmisten kanssa ja vastaavasti saattaa olla ilmi riidoissa toisten kanssa. Ryhmätyöt, nopea toiminta ja tehtäväorientoituneisuus ovat ekstravertille tunnusomaisia ja omimpia toimintatapoja opiskelu- ja työmaailmassa. Puhuminen on ekstravertille helpompaa kuin toisten kuunteleminen. Puhe tuleeekin ekstrovertiltä usein ennen ajatusta. (Heikkilä-Laakso 1994, 93-95.)

Introvertin tunnistaa Jungin mukaan ujoudesta, varautuneisuudesta, sosiaalisten kontaktien välttelystä, harkitsevaisuudesta ja salaperäisyydestä (Heikkilä-Laakso 1994, 93-94; Liebert & Spiegler 1982, 221). Vaikka introvertti toki on tietoinen ympäröivistä olosuhteista, niistä määrääviksi valikoituvat subjektiivisesti merkittävät asiat (Jung, 1990, 219). Introvertit harkitsevat sanottavansa tarkasti etukäteen. Työskentely on ominta yksin ja ryhmätöitä pyritään välttelemään. Introvertti kiinnittää yleensä niukalti huomiota ulkoihin tapahtumiin ja toiminta on hitaanlaista. Ajallisesti pitkät projektit kiinnostavat introvertteja ja työn keskeytykset koetaan vastenmielisinä. (Heikkilä-Laakso 1994, 93-95.)

Tämä jungilainen ekstrovertti – introvertti typologia on todettu hiukan ontuvaksi. Alkujaan tyypittelyn perusteena oli ihmisten jakautuminen näihin kahteen luokkaan joko-tai – periaatteella. Nykyään mm. Hans Eysencin näkemyksen mukaan jakautuminen tapahtuu enemmänkin normaalijakauman mukaisesti. (Lazarus 1982, 52-53; Liebert & Spiegler 1982, 218-219.) Eli käytännössä suurin osa ihmisistä ei ole selkeästi jompaa kumpaa tyyppiä (kuva 4 A), vaan sijoittuvat vaaka-akselilla (kuva 4 B) tiettyyn kohtaan riippuen siitä kumman tyyppiset luonteen piirteet henkilössä ovat hallitsevia. Vain murto-osa ihmisistä on määrittelyn mukaisia ääripäitä edustavia introvertteja ja ekstrovertteja. Tämä näkemys pätee myös muihin preferensseihin. Kuva 4 esittää näitä kahta jakautuman eroa.

Kuva 4. Henkilöiden jakautuminen persoonallisuustyyppeihin kahdesta näkökulmasta (Lazarus 1982, 53; Liebert & Spiegler 1982, 219).



## 2. Havaitsemistapa (sensing vs. intuiting)

Heikkilä-Laakso (1994, 92-98) esittelee myös ehkä vähemmän tunnetuja Jungin erittelemiä persoonallisuuden osa-alueita. Ne ovat persoonallisuuden toiminnallista aluetta. Ensimmäisessä, tavassa havaita ympäristöään, ovat eroteltavissa preferenssit sensing ja intuition. Näiden suurimmat erot löytyvät aistien käytöstä havainnoitaessa ympäristöään. Sensing-preferenssiin kuuluvat, aistijat, käyttävät kaikkia viittä aistiaan voimakkaasti hankkiessaan informaatiota. Niin kauan kuin asiat herättävät heissä aistimuksia, on niillä myös merkitystä (Jung 1990, 213, 232-233). Nämä aistimukset on

havaittavissa tietoisella tasolla. (Sandler 1992, 16) Toiminnan tasolla nämä aistijat ovat käteviä ja konkreettisten tehtävien parissa viihtyviä. Heidän työskentelynsä on säännöllistä ja yksityiskohtaista. He jaksavat paneutua yksityiskohtiin ja ovat kotonaan jo opittujen taitojen hyväksikäytössä. Tästä luonnollisesti seuraa se, että laajempien kokonaisuuksien muodostaminen jää heiltä puolitiehen. (Heikkilä-Laakso 1994, 95)

Intuiting-preferenssiin kuuluvilla oivaltajilla informaation hankinta määritellään havaitsemiseksi ja visioiden näkemiseksi. Se on luonteeltaan luova prosessi (Jung 1990, 216, 235; Heikkilä-Laakso 1994, 95.) Intuitio on tiedostamatonta, vaistonvaraista toiminnan aluetta (Sandler, 1992, 16). Oivaltajat nauttivat uusien ongelmien ratkaisemisesta, eivätkä jaksaa aistijoiden tapaan paneutua tuttuun asiaan pitkäksi aikaa. Intuiting-preferenssiin kuuluvat näkevät kokonaisuuden ja yksityiskohdat jäävät taka-alalle. He ovat teoreettisia ja käytännön tason toiminta ei ole heidän ominta itseään. (Heikkilä-Laakso 1994, 95-96.)

### 3. Päätöksentekotapa (thinking vs. feeling)

Toinen persoonallisuuden toiminnallinen alue on Jungin mukaan tapa tehdä päätöksiä (Heikkilä-Laakso 1994, 96-97). Tässä erotellaan preferenssit thinking ja feeling, jotka ovat edellisten mukaisesti toistensa ääripäitä. Thinking-preferenssiin kallistunut henkilö, ajattelija, tekee päätöksensä Myersin ja McCaulleyn sekä Kroegerin ja Thuesenin 1989 mukaan loogisesti ja harkiten (ks. Heikkilä-Laakso 1994, 96-97). Hän pohtii vaihtoehtoja antamatta tunteiden sotkea prosessia (Jung 1990, 204). Vastaavasti hänellä on taipumusta tunteettomuuteen myös ihmisten välisissä suhteissa. Hän sanoo asiat liikaa kaunistelematta ja häntä kuvataan helposti jäykähköksi, tiukaksi ja persoonattomaksi. Työpaikalla ajattelijat eivät panosta ihmissuhteisiin. Heidän ei tarvitse miellyttää muita, vaan he keskittyvät tekemään työnsä kunnolla. Päätöksiä tehdessään he jättävät usein huomioimatta ihmisen ongelmiseen tehokkuuden edessä. (Heikkilä-Laakso 1994, 96-97.) Sandler (1992, 17) kuvaa thinking- termiä tuomitseväksi käyttäytymiseksi, oli se sitten tahallista tai ei.

Thinking-preferenssin vastakohtana feeling-preferenssiin kuuluvat, tunteilijat, nähdään luonnollisesti emotionaaliseksi, ihmisläheiseksi sekä sympaattiseksi. Tunteilijat ottavat toiset ihmiset huomioon päätöksiä tehdessään ja heille on tärkeää mitä toiset ihmiset

heistä ajattelevat. Tämän he tekevät usein jopa oman mukavuutensa kustannuksella. Työpaikalla heidän toimintansa on usein vaikeaa, sillä kritiikkiin suhtaudutaan henkilökohtaisesti, eikä feeling-preferenssiin kuuluvalla henkilöllä ole edellytystä tarttua epäkohtiin, mikäli se tarkoittaisi ongelmaan tarttumista, totuuden kertomista ja mahdollisesti toisten arvostelua. (Jung 1990, 209; Heikkilä-Laakso 1994, 96-97.)

#### 4. Orientoituminen ympäristöön (judging vs. perceiving)

Neljäs persoonallisuuden orientaatio ei ole suoranaista Jungin persoonallisuusteorian tulkintaa, vaikkakin hän viittaa siihen useaan otteeseen kirjoittaessaan psykologisista tyypeistä (1921/1971). Orientoitumisessa ympäristöön on preferensseiksi määritelty judging ja perceiving. Judging-preferenssiin kuuluvat suunnittelevat ajankäyttönsä tarkasti. He pitävät ennalta suunnitellusta toiminnasta ja he pyrkivät saamaan asiat sujumaan. Näin ollen he eivät pidä yllätyksistä ja ovat valmiita pitäytymään uudistuksilta vaikka ne olisivat tiedetysti tehokkaita.

Perceiving-preferenssiin kuuluvia henkilöitä ei voi sanoa täsmällisiksi. He ovat joustavia ja suhtautuvat uusiin asioihin mielenkiinnolla. Heille päätöksenteko on vaikeaa ja he kaipaavat siihen apua muilta ihmisiltä. Heille ei myöskään tuota ongelmia tarvittaessa pyörtää päätöstään. Suunniteltaessa asioita hän mieluummin katsoo ja odottaa. Toteutusvaiheessa hän on riippuvainen viime hetken paniikista. Suurin eroavaisuus judging- ja perceiving-preferenssiin kuuluvien välillä on se, että J-tyypin henkilöä kiinnostaa eniten työn tulos, kun P-tyypin henkilön intresseissä on työn muuttaminen uuden tutkimiseksi ja jopa leikiksi. (Heikkilä-Laakso 1994, 97-98.)

## 4. URAVALINTA

### 4.1 Uravalinnan käsite

Uravalinta ei ole vain tiettyyn hetkeen liittyvä tapahtuma, vaan koko elämän kestävä prosessi. Sen perustaa lähdetään rakentamaan jo varhaisessa lapsuudessa, jolloin yksilö ei vielä tätä tiedosta. Uravalinta ei ole yksiselitteinen tapahtuma, vaan siihen liittyy useampia tekijöitä ja realiteetteja. Tämä tapahtuma, yksilöstä riippuen, voi olla sidottu hyvinkin pitkään aikaan tai se voi tapahtua nopeasti. (Ruismäki 1991, 55.) Uravalinnan päätös voi syntyä sen ajatteluprosessin tuloksena, kun ihminen vertaa omia edellytyksiään ammattien vaatimuksiin. Yksilö ja ympäristö rajaavat näitä valittavina olevia ammatteja. (Viljanen 1977, 9.) Tähän rajaukseen liittyen Lerkkanen (2002) esittelee ajatuksia siitä, että uravalinta ei aina ole huolellisesti harkittu. Sen sijaan se suoritetaan niistä vaihtoehdoista, jotka tavallaan jäävät jäljelle, kun todella halutulle uralle ei ole mahdollisuuksia. Tällöin monet vaikuttimet työntävät ihmistä tietyille alueille.

Ura-käsitettä voidaan määritellä monin eri tavoin. Objektiiivisella uratulkinnalla tarkoitetaan toisiinsa nähden hierarkisesti kytkeytyneitä työpaikkojen tai toimien ketjua, jonka kautta työntekijä etenee lineaarisesti ja nousujohteisesti tehtävästä ja ammattitasolta toiseen. Subjektiiivisesti tarkasteltuna ura on läpi elämän jatkuva ammatillinen oppimisprosessi, jota ohjaavat yksilön ura-ankkurit ja joka seuraa henkilön ammatillista kehitystä. Ura-ankkureilla tarkoitetaan pitkän tähtäimen odotuksia, jotka koskevat työn ominaisuuksia, eivät ammattialaa. (Lähtenmäki 1995, 29-30.) Ura-ankkureita käsitellään jäljempänä tässä tutkimuksessa tarkemmin.

### 4.2 Uravalinnan motiivit

Uravalinnan motiivilla tarkoitetaan syytä, jonka ammattikoulutukseen pyrkivä, koulutuksessa oleva tai ammattia harjoittava henkilö ilmoittaa vaikuttaneen päätökseen hakeutua kyseiseen ammattiin (Viljanen 1977, 6.). Siitä pystyykö yksilö luotettavasti erottelemaan uravalintaa vaikuttaneen päätöksensä Viljanen (1977, 6-7) esittää epäilyksiä, samoin kuin Jussilan (1989, 16-17) mukaan Joseph ja Green (1986).

Uravalintaan vaikuttaa lukuisa määrä erilaisia tekijöitä, joista yksilö on tietoinen tai ne vaikuttavat yksilön uravalintaan tiedostamatta. Nämä tekijät voivat olla yksilöön itseensä liittyviä sisäisiä tekijöitä tai yksilön kontrollin ulkopuolella olevia ulkoisia tekijöitä. (Niemelä 1999, 36; Viljanen 1977, 6-7.)

Sisäiset ja ulkoiset tekijät voivat toimia myös samansuuntaisesti, mikä voi vahvistaa motivaatiota. Tämä lisää uravalinnan varmuutta ja voimistaa myös urallajatkamismotivaatiota. Vaikka yksilön motiivit saattavat muuttua ja kehittyä yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutussuhteen tuloksena, heijastavat ne hänen pysyvää suhdetta sosiaaliseen ympäristöön. Niitä voidaan siis pitää melko pysyvinä persoonallisuuden ominaisuuksina. Tämä merkitsee ammatinvalinnan kannalta sitä, että tietyt ammatit suosivat tiettyjä persoonallisuustyyppisiä joihin liittyy tietynlaiset motiivit. (Jussila & Lauriala 1989, 4-5.)

Tutkimuksessamme on edellä viitattu tarpeiden ja motiivien väliseen yhteyteen. Jussilan ja Laurialan (1989, 6-7) mukaan tarvehierarkiat edistävät työmotivaatioteorioita. He esittelevät työmotivaatioteorioina Maslow'n ja Aldeferin tarvemotivaatioteoriat sekä Herzbergin kaksifaktoriteorian. Näitä on käsitelty tutkimuksessamme tarkemmin edellä.

#### 4.3 Uravalintaan vaikuttavia tekijöitä

Uravalinnan lähtökohdaksi nähdään usein yksilön näkemys omasta itsestään. Se voidaan nimetä yksilön minäkäsitykseksi. Tämän käsityksen syntyyn vaikuttavat kokemukset omista kyvyistä ja taidoista. Minäkäsityksen avulla yksilö pyrkii valitsemaan itselleen ammatin, joka parhaiten vastaa omia edellytyksiään. Itseen koskevien käsitysten soveltaminen ammattien maailmaan onkin uravalinnan keskeinen prosessi. (Niemelä 1999, 42.)

Muita uravalintaan vaikuttavia henkilön sisäisiä tekijöitä ovat henkilökohtaiset tavoitteet, arvot, persoonallisuuden piirteet sekä tarpeet (Niemelä 1999, 42-48; Ruismäki 1991, 60). Tavoitteilla ihmiset helpottavat toimintansa järjestämistä ja vaikuttavat toiminnan loppuun saattamiseen. Toisaalta tavoitteet tarkoittavat päätöstä toimia tietyllä tavalla. (Niemelä 1999, 45.) Arvot ovat tässä yhteydessä Viljasen (1977)



mukaan sen toteuttamista, jonka vuoksi jokin viime kädessä tapahtuu. Eli arvot viime kädessä säätelevät käyttäytymistä. Arvot omaksutaan kulttuurisesti, joten uravalintaan vaikuttavien tekijöiden kliininen jako sisäisiin ja ulkoisiin on vaikeaa. (Viljanen 1977, 12.)

Uravalintaan vaikuttaa kuitenkin valtava määrä erilaisia ulkoisiksi luokiteltavia tekijöitä. Ulkoisilla tekijöillä tarkoitetaan erilaisia ympäristövaikutteita. Viljanen (1977) esittää ulkoisiin tekijöihin liittyväksi pitkäaikaisen sosiaalistumisprosessin. Sosiaalistumisella tarkoitetaan sukupolvien välistä vuorovaikutusprosessia, jonka tuloksena uusi sukupolvi valmistuu toimimaan yhteiskunnan eri tehtävissä ja kehittämään niitä edelleen. (Viljanen 1977, 12-13.) Tämän sosiaalistumisprosessin aikana heille muodostuu tietynlainen ammattikuva. Tämä ammattikuva sisältää yksilön tai ihmisryhmän käsityksen siitä, minkälainen kyseessä olevan ammatin tehtävissä toimivan henkilön tulisi olla. Se on eräänlainen selvitys siitä, minkälaisia taitoja ja valmiuksia ammattiin liittyy. Tämä kuva on yhteydessä henkilön uranvalintaan. (Ruismäki 1991, 57.) Uraa valittaessa yksilön minäkuvan ja ammattikuvan on kohdattava ainakin tietyllä tasolla.

Niemelän (1999, 48-49) mukaan uravalintaan keskeisesti vaikuttavia ulkoisia tekijöitä ovat myös sukupuoli, ikä ja vanhempien sosio-ekonominen status. Tämän lisäksi ulkoiset elämäntilanteisiin ja elämäkokemuksiin liittyvät tekijät, kuten yhteiskunnallinen tilanne ja koulutuspolitiikka, vaikuttavat yksilön uravalintaan. Koulutuspolitiikan avulla yhteiskunta säätelee uravalintaa. Yhteiskunnan tarpeiden kannalta on edullista kouluttaa työntekijöitä juuri niihin tehtäviin, joihin heillä on luontaisia taipumuksia. (Viljanen 1977, 15.) Toisaalta palkkaus ja työmarkkinatilanne saattavat olla ratkaisevassa asemassa uranvalintapäätöstä tehtäessä (Ruismäki 1991, 60).

#### 4.4 Uranvalintateoria

Uranvalintateoriat antavat vastauksia, siihen mikä saa ihmisen hakeutumaan juuri jollekin tietylle alalle. Näitä teorioita on esitetty useita. Niemelä (1999, 26-28) ryhmittelee nämä teoriat kuuteen eri luokkaan.

1. Piirreorientoituneet teorit ovat vanhin systemaattinen uranvalinnan lähestymistapa. Niiden mukaan ihminen sijoittuu sellaisille aloille, joille hän kyvyiltään parhaiten soveltuu.
2. Kehitykselliset uranvalintateorit käsittelevät uranvalintaa prosessina ja laajassa elämän perspektiivissä. Teoria korostaa yksilön minäkäsityksen merkitystä uraan liittyviä valintoja tehtäessä.
3. Kontekstuaaliset teorit näkevät ihmisen aina ympäristöstään riippuvaisena subjektina. Nämä teorit perustuvat konstruktivismiin ja ovat käyttökelpoisimmillaan uranvalinnan ohjaustyössä.
4. Oppimisteorit pohjautuvat Banduran (ks. Niemelä 1999, 27) sosiaalisen oppimisen teoriaan. Niiden mukaisesti yksilö hakeutuu uralle, jolle katsoo ominaisuuksiensa puolesta pystyvänsä ja pääsevänsä sekä jolta uskoo saavuttavansa tyytyväisyyttä.
5. Sosiologisten teorioiden mukaan uranvalintaan vaikuttavat merkittävästi yksilön kontrollin ulkopuolella olevat asiat. Tästä näkökulmasta tarkasteltaessa uranvalintaa ennustetaan muun muassa sosialisatioprosessin kautta.
6. Psykodynaamiset teorit selittävät uranvalintaa yksilön yrityksinä tyydyttää tarpeita. Nämä teorit korostavat vanhempi-lapsi suhdetta, jonka seurauksella yksilön tarvehierarkia kehittyy.

Näitä teorioita ei tule käsitellä toisilleen vastakkaisina. Teorioilla on paljon yhteistä. (Niemelä 1999, 26-28.) Tutkimuksessamme keskitymme käyttämään teoriana Scheinin ura-ankkureita, joissa on havaittavissa useiden näiden teorioiden piirteitä.

#### 4.5 Ura-ankkurit uranvalintateorianä

Ura-ankkurit ovat yhdistelmä itselle tärkeitä työn motiiveja ja tarpeita, omia kykyjä ja taitoja sekä henkilökohtaisia arvoja. Näistä henkilö ei luopuisi, jos olisi pakko valita omaa uraa koskevissa päätöksissä. Useimmat henkilöt toki mukautuvat annetun uran

vaatimiin arvoihin, motiiveihin ja kykyihin, mutta uran valinnan ollessa kyseessä on tärkeää tiedostaa em. asiat. (Schein 1985, 28; Lampikoski 1998, 20.) Schein (1985, 37-45) määrittelee tutkimustensa pohjalta kahdeksan ura-ankkuria:

#### 1. Ammatillinen erityistaito

Suuntautuminen alalle, jossa voi käyttää erityistaitojaan. Tyytyväisyys tulee siitä, että työ antaa haasteita oman asiantuntijuuden alueelta.

#### 2. Johtajuus

Ihmisten ja asioiden johtaminen. Pyrkimys tehtäviin, joissa johtajuus ja päätökset ovat merkittäviä menestymisen kannalta.

#### 3. Itsenäisyys

Omatoiminen työskentely. Halu tehdä asiat omalla tavallaan ja omassa rauhassa. Mahdollisesti tunteet organisaatioiden sääntöjen ahdistavuudesta.

#### 4. Turvallisuus

Oman uran järjestäminen niin, että voi tuntea olonsa turvalliseksi. Tulevaisuus on turvattu pysyvän työsuhteen ansiosta. Tuntee kuuluvansa johonkin.

#### 5. Luovuus

Tuotteliaisuus, yrittäjäyys. Uusien tuotteiden tai palveluiden kehittäminen ja organisaatioiden rekonstruointi. Tarve saada jalansijaa omalla liiketoiminnalla.

#### 6. Palvelu

Halu palvella ja auttaa muita. Ihmisten parissa työskentely ja heidän auttaminen esim. kasvattamalla tai lääketieteen avulla. Palveluiden muuttaminen ihmisläheisemmiksi.

#### 7. Haasteellisuus

Työ on vaihtelevaa ja haasteellista. Haasteiden tai kilpailijoiden voittaminen. Vaikeampien ja vaikeampien tehtävien etsiminen ja ratkominen.

#### 8. Elämän kokonaistasapaino

Perhe ja harrastukset ovat työn ohella vähintään yhtä tärkeitä arvoja. Näiden asioiden integrointi ja pitäminen tasapainossa on tärkeämpää kuin esim. uran eteneminen nousujohteisesti.

Jokainen näistä ura-ankkureista koskettaa jollain asteella jokaista ihmistä. Ura-ankkurien käyttämisessä ja niiden havaitsemisessa on kuitenkin ensiarvoista se, että yleensä muutama ankkuri nousee jokaiselle keskeisimmäksi. Näistä keskeisimmistä ankkureista tulee uravalintojamme ohjaava tekijä, vaikka niitä ei välttämättä tiedostaisikaan. Ura-ankkuri on ihmiselle niin tärkeä, että sen perusteella hän määrittelee jopa minäkuvaansa. (Schein 1985, 35-47; Lampikoski 1998, 20-21.)

## 5. TUTKIMUSASETELMA

### 5.1 Tutkimusongelman täsmennys

Tutkimuksen aihepiiriksi muodostui rauhanturvaajiksi lähteneiden opettajien kuvailu ja tarkoituksiksi selvittää minkälaisia ovat rauhanturvaajiksi lähteneet opettajat. Tämän selvittämiseksi asetettiin tutkimusongelmia. Nämä pohjautuvat persoonallisuus-, motivaatio- ja uranvalintateorioihin.

Tutkimusongelmat asetettiin opettajien taustojen sekä uravalintaa ohjaavien tekijöiden selvittämiseksi. Näiden ohella haluttiin kartoittaa opettajien persoonallisuuden piirteitä ja rauhanturvaajaksi lähtöön vaikuttaneita syitä, motiiveja. Tutkimusongelmiksi asetettiin seuraavat;

1. Minkälaiset ovat rauhanturvaajiksi lähteneiden opettajien taustat?
2. Minkälaisiksi nämä opettajat kokevat omat persoonallisuuden piirteensä?
3. Miksi he lähtivät opettajan uralle?
4. Mitkä ura-ankkurit heidän mielestään ohjaavat heidän uravalintojaan?
5. Minkälaisia motivaatiotekijöitä oli syynä rauhanturvaajaksi lähtöön?

Tutkimusongelmaan haettiin vastausta opettajien omien tulkintojen kautta. Tutkimuksessa ei siis pyritty absoluuttisten totuuksien löytämiseen, vaan haluttiin tuoda esiin asioita, joita maisteritason koulutuksen saaneet henkilöt omasta mielestään pitivät oleellisimpina. Opettajien taustojen selvittäminen ei toki jätä tilaa tulkinnalle ja onkin tutkimuksen ainut osa-alue, joka voidaan tuoda esiin tarkasti mitattuna.

### 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmäksi käsitetään ne tavat ja käytännöt, joilla kerätään havaintoja tutkimusongelman selvittämiseksi. Tutkimusongelma ja menetelmä ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa, sillä menetelmän valintaa ohjaa etsittävän tiedon laatu ja henkilöt, joilta sitä etsitään. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2000, 170-171.)

Tutkimusmenetelmänä käytimme haastattelua. Haastattelun tärkein kuvaava tekijä, sitä määriteltäessä poikkeavaksi tavallisesta keskustelusta, on sen ennalta suunniteltu päämäärähakuisuus. Haastattelu tapahtuu pääosin haastattelijan ehdoilla tai ainakin hänen johdolla. Haastattelun lajeja on useita. Tutkimusmenetelmänä merkityksellisin ja käytetyin on tutkimushaastattelu. Tutkimushaastattelu tähtää systemaattiseen tiedonhankintaan ja on tieteellinen metodi. Haastattelu on otollisinta suorittaa mahdollisimman standardoiduissa oloissa.

(Hirsjärvi & Hurme 2001, 42-48.)

### 5.2.1 Teemahaastattelu tutkimushaastattelun muotona

Hirsjärven ja Hurmeen (2001) mukaan teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu. Haastattelun aihepiirit, teema-alueet, ovat tiedossa. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle luonteenomainen kysymysten tarkka muoto ja järjestys.

Teemahaastatteluun ei tehdä yksityiskohtaista kysymysluetteloa vaan teema-alueuuttelo (Hirsjärvi & Hurme 2001, 48-49). Teema-alueet ovat yksityiskohtaisempia kuin itse ongelmat mutta niiden tulisi kuvastaa niitä tavallaan alaluokkina. Teema-alueet operationaalistetaan itse haastattelussa kysymyksillä. Kysymykset tuottavat haastatteluaineiston, jonka käsittely alkaa muuttujien muodostamisella. Nämä muuttuja johtavat takaisin tutkimuksen lähtökohtaan ja tuottavat vastauksen asetettuun ongelmaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 66-67.)

### 5.2.2 Menetelmän valinta

Tutkimuksessamme kerättiin tietoa teemahaastattelulla. Teemahaastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun tutkitaan arkoja tai vaikeita aiheita tai ilmiöitä, joista haastateltavat eivät ole tottuneet keskustelemaan jokapäiväisessä elämässään. Näitä ovat esim. arvostukset, kriittiset perustelut, ihanteet ja tuntemukset. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 34-36.) Hirsjärven ym. (2000, 172) mukaan haastattelua tulisi käyttää selvitetessä, mitä ihmiset ajattelevat, tuntevat, kokevat tai uskovat ja mitä he tekevät yksityiselämässä. Tämä on Varton (1992) mukaan ihmisen elämismailmaa, joka muodostuu merkityksistä. Merkitykset ilmenevät ihmisen toimina, päämäärinä ja muista

ihmisestä lähtöisin olevista tekijöistä. Laadullinen tutkimus tarkastelee tätä elämismailmaa. (Varto 1992, 23-25.)

Henkilöiden persoonallisuutta mitatessa tulisi käyttää standardoituja testejä (Hirsjärvi ym. 200, 172). Vaikka henkilöiden persoonallisuuden määrittäminen sisältyy tutkimuksemme tehtävään, katsomme haastattelun soveltuvan myös tältä osin menetelmäksi. Tutkimuksen luonne on kuvaileva ja pidättäydymme pääosin haastateltujen henkilöiden omissa tulkinnoissa ja näkemyksissä.

### 5.3 Tutkimuksen kohdejoukon kuvaus

#### 5.3.1 Rauhanturvaajien valinta

Kiinnostuimme tutkimaan aihettamme, kun opettajien suuri suhteellinen määrä jäljempänä kerrotuissa tehtävissä toimivista rauhanturvaajista tuli esiin. Tutkimuksessamme on tarkasteltu aihetta siltä kannalta, että mitkä ovat syyt opettajien rauhanturvaajaksi lähtöön ja minkälaiset opettajat näihin tehtäviin hakeutuvat. Toinen näkökanta, joka kulkenee tämän kanssa käsi kädessä, olisi valintamenettelyjen tutkiminen. Miksi opettajia valitaan paljon rauhanturvaajiksi? Everstiluutnantti Hannukkalan (1997) mukaan rauhanturvaajiksi pyritään rekrytoimaan jo työelämässä olleita kypsiä ammattimiehiä. Kotimaassa tapahtuvan koulutusvaiheen tärkein tehtävä on valita oikeat henkilöt tehtäviin ja karsia pois rauhanturvatehtäviin sopimattomat henkilöt. (Hannukkala 1997, 168.)

Nykyisin koulutuskohteena erityisesti johtajina toimiville rauhanturvaajille on neuvottelutaidon perusasioiden opetus ja harjoittelu. Tämän lisäksi rauhanturvaajan tehtäviin voidaan kiteyttää seuraavat; suojeleminen, näkyminen, toisen posken kääntäminen, rehellisyys ja objektiivisyys. (Hannukkala 1997, 167-171.) Tältä pohjalta katsottuna opettajakoulutuksen saaneet henkilöt lienevät vahvoilla valittaessa rauhanturvaajia tehtäviinsä.

### 5.3.2 Suomalainen rauhanturvatoiminta

Suomi on vuodesta 1956 lähtien osallistunut Yhdistyneiden Kansakuntien rauhanturvatoimintaan. Näiden vuosien aikana on noin 42 000 miestä ja naista osallistunut tähän arvokkaaseen tehtävään. Edelleen Suomesta lähtee vuosittain yli 1000 rauhanturvaajaa maailman eri kriisialueille. YK:n toteuttamien eri operaatioiden lisäksi Suomi osallistui Naton johtamaan rauhanturvaoperaatioon Bosniassa. (Röberg 1999, 4.)

### 5.3.3 Bosnian sota

Entisen Jugoslavian hajoaminen johti viime vuosikymmenellä neljään sotaan: Sloveniassa 1991, Kroatiassa 1992-1993, Bosnia-Hertsegovinassa 1992-1995 ja Kosovossa 1999. Bosniassa jo vuonna 1991 äärimmilleen kiristynyt tilanne johti väkivaltaisuuksiin, kun Bosnian muslimijohto julisti maan itsenäiseksi 3.3.1992. Itsenäisyysjulistusta edelsi kansanäänestys, jota serbiväestö boikotoi.

Serbian ja Montenegron tukemat Bosnian serbit aloittivat vastatoimet, joiden tavoitteena oli luoda suur-Serbia. Eri kansallisuusryhmät tappoivat toisiaan ja tuhosivat toistensa taloja ns. etnisissä puhdistuksissa. Maaliskuussa 1994 muslimit ja kroaatit solmivat liiton – Federaation – ja muodostivat yhteisrintaman serbejä vastaan. Yhdysvaltain salaisesti tukema Kroatian armeija aloitti elokuussa 1995 hyökkäyksen, jolla se valtasi serbiväestön asuttaman Krajinan kaupungin pohjois-Bosniassa. Federaation joukkojen menestys Bosniassa ja Yhdysvaltain armeijan ilmaiskut serbien aseisiin pakottivat lopulta Bosnian serbit neuvotteluihin. Rauhansopimus solmittiin 21.11.1995 Daytonissa, Ohiossa ja allekirjoitettiin myöhemmin Pariisissa.

### 5.3.4 SFOR-operaatio

Bosnian NATO-johtoisen rauhanturvaoperaation tehtävänä on tukea sodan päättäneen rauhansopimuksen täytäntöönpanoa. Jatkuvalla sotilaallisella läsnäolollaan SFOR (Stabilization Force) estää vihamielisyydet ja takaa rauhan Bosnia-Hertsegovinassa sekä auttaa YK:ta ja muita kansainvälisiä järjestöjä niiden työssä siviiliyhteiskunnan jälleenrakentamiseksi.



Vuonna 1996 Bosnian NATO-johtoisen (tuolloin IFOR eli Interaction Force) rauhanturvaoperaation vahvuus oli 60 000 sotilasta. Vuoden 2003 alussa rauhanturvaajia oli edelleen noin 12 000. SFOR-joukot on jaettu kolmeen monikansalliseen osastoon, joiden johtomaina toimivat Yhdysvallat, Iso-Britannia ja Ranska. NATO ja EU ovat aloittaneet keskustelut SFOR-joukkojen korvaamisesta EU:n johtamalla rauhanturvaoperaatiolla.

### 5.3.5 Suomen osallistuminen

Sotilaalliseen kriisinhallintaoperaatioon osallistuminen Bosniassa aloitti uudenlaisen rauhanturvaamisen Suomessa. IFOR:en voimankäyttöoikeudet olivat itsepuolustusta laajemmat, sillä YK:n päätöslauselma 1031 oikeutti IFOR:en käyttämään voimaa tarvittaessa myös rauhansopimuksen sotilaallisten määräysten toimeenpanemiseksi. Operaatiota johti sotilasliitto NATO perinteisen YK:n sijasta. Suomen osallistuminen edellyttikin rauhanturvaamislain muutosta. Nykyinen SFOR-operaatio perustettiin IFOR:en mandaatin umpeuduttua joulukuussa 1996.

Suomalaiset olivat aluksi mukana Bosnian rauhanturvaoperaatiossa rakentajapataljoonalla, joka muutettiin myöhemmin jääkäripataljoonaksi. Kotipaikkana oli Camp Jussi, Dobojn kaupungissa. Suomalaiset rauhanturvaajat toimivat osana pohjoismais-puolalaista prikaatia. Oman vastuualueen pataljoona sai vuonna 1998. Kun SFOR-joukkoja supistettiin tammikuussa 2000, suomalaispataljoona kotiutettiin. Bosniaan jäi vielä noin 120 suomalaista rauhanturvaajaa, joiden pääasialliseksi tehtäväksi tuli CIMIC-toiminta. Vuoden loppupuolella aloitettiin osaston muuttovalmistelut Dobojsa Tuzlaan, amerikkalaisten Eagle Base-tukikohtaan.

### 5.3.6 Cimic-toiminta

Suomalainen CIMIC-komppanian toiminta Bosnia-Hertsegovinan koillisosassa Tuzlassa alkoi toukokuussa 2001. Joukon vahvuus oli noin 60 CIMIC-upseeria ja 20 tulkkia. He työskentelivät monikansallisen pohjoisen prikaatin alueella. CIMIC eli civil military co-operation tarkoittaa nimensä mukaisesti siviilien ja sotilaiden välistä

yhteistyötä. Bosniassa suomalaisten CIMIC- toiminnan päätehtävä oli paluumuuton tukeminen niille alueille, joista sodan aikana vähemmistökansallisuuteen kuuluvat joutuivat pakenemaan. Kansainvälisen yhteisön Bosniaan soveltamien periaatteiden mukaisesti CIMIC- upseerit toimivat tässä työssä linkkinä rauhanturvajoukkojen, paikallisväestön ja kansainvälisten järjestöjen välillä.

Joka päivä noin kymmenkunta suomalaista CIMIC- partiota liikkui eri puolilla annettua vastuualuetta. Yksittäisessä partiossa oli pääsääntöisesti kaksi CIMIC- upseeria ja yksi tulkki. Partiot kävivät tapaamassa oman alueensa asukkaita, mahdollisia paluumuuttajia ja viranomaisia. Kansalaisten paluumuuttoon liittyviin kysymyksiin yritettiin löytää oikea vastaaja, esimerkiksi paikallinen viranomainen tai kansainvälinen avustusjärjestö. CIMIC- partioiden keräämä ja jatkuvasti päivitetty tieto oli myös rauhanturvajoukkojen ja kansainvälisten organisaatioiden käytössä, kun ne tekivät aluetta koskevia päätöksiään. Partioinnin lisäksi ylläpidettiin ns. CIMIC- taloja. CIMIC- taloissa paikkakuntien asukkaat pystyivät keskustelemaan paluumuuttoon liittyvistä kysymyksistä ja ongelmista CIMIC- upseerien kanssa. Yhdessä pohtimalla pyrittiin löytämään oikea viranomainen tai avustusjärjestö, jonka toimialueeseen asia kuului. CIMIC- talot toimivat myös tiedonvälittäjinä paluumuuttoon liittyvissä määräyksissä tai esimerkiksi lain muutoksissa.

### 5.3.7 Cimic- upseeri

CIMIC- toiminnan lähtökohtana ovat perinteiset suomalaisen rauhanturvaajan toimintaperiaatteet; rauhallisuus, oikea asenne annettuun tehtävään ja luonnollinen, välitön lähestymistapa paikalliseen väestöön sekä maailmalla tunnustettu Suomen asema puolueettomana maana. CIMIC- tehtäviin pyritään valikoimaan laajan yhteiskunnallisen katsantokannan omaavia henkilöitä, joilla on kokemusta ihmisläheisistä työskentelytavoista. Tämä helpottaa ja edesauttaa vuorovaikutuksellista toimintaa, jota CIMIC- upseeri kohtaa päivittäin. (SOBH. Suomalainen Osasto Bosnia-Hertsegovinassa. 2003, 6-8.)

Bosniassa CIMIC -henkilöstöön kuului useita poliiseja, liikunnanohjaajia ja opettajia. Henkilöstön vaihdoksien myötä kokoonpano muuttui jatkuvasti, mutta koko ajan

esimerkiksi opettajien suhteellinen määrä koko henkilöstöön verrattuna pysyi korkeana. Haastattelujen aikaan Bosniassa oli CIMIC -upseereina kahdeksan opettajataustan omaavaa henkilöä. Haastatelluista Reijo toimi CIMIC -työn ohella myös sotilaspastorina. Jokaista opettajaa haastateltiin. Haastatteluista yhtä käytettiin koehaastatteluun.

#### 5.4 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin touko-kesäkuun 2003 aikana. Haastattelupaikkana toimi kohderyhmän palvelupaikka Camp Eagle Base, Tuzlan kaupungissa, Bosnia-Hertsegovinan koillisosassa. Haastattelijana toimi toinen tutkijoista, joka myös palveli siellä haastateltavien kanssa. Haastattelut suoritettiin haastateltavien palvelusajan, n.14 kk, kahtena viimeisenä kuukautena. Tällöin syyt rauhanturvaajaksi lähtöön eivät välttämättä enää olleet päällimmäisinä mielessä, mutta niitä pystyttiin ehkä tarkastelemaan objektiivisemmin.

Haastatteluja tehtiin kaiken kaikkiaan kahdeksan kappaletta, ja ne toteutettiin yksilöhaastatteluina. Ensimmäistä niistä käytettiin koehaastatteluna. Koehaastattelun jälkeen päädyimme muuttamaan niin paljon haastattelurunkoa, että kyseistä haastattelua emme käytä tutkimuksessamme. Henkilö, jolle koehaastattelu tehtiin, kotiutui palveluksesta kaksi kuukautta muita aiemmin, eikä ollut kotiutumisensa jälkeen enää halukas uusintahaastatteluun.

#### 5.5 Tutkimusmenetelmän erityispiirteitä

Haastatelluille annettiin haastattelua edeltävänä päivänä ennakkoinformaatiokirjelmä (Liite 1). Tässä heitä valmistettiin pääasioihin, joita haastattelussa tulaisiin käsittelemään. Ennakkoinformaation suurena syynä oli myös etukäteistutustuminen Scheinin ura-ankkureihin sekä persoonallisuutta kuvaaviin tekijöihin, jotta niiden merkitystä haastateltaville oli mahdollista käsitellä.

## 5.6 Tutkimusaineiston analyysi

Tutkimusaineiston analysointiin tulisi käyttää sellaista analysointitapaa, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmaan tai tutkimustehtävään. Kun tutkimuksen lähestymistapa on ymmärtämiseen pyrkivä, tulee aineiston analyysin ja päätelmien teon olla kvalitatiivista. (Hirsjärvi ym. 2000, 210.) Laadullinen tutkimus tähtää teorianmuodostukseen. Yksittäisistä tutkimustuloksista pyritään yleistävään esiintyneiden ilmiöiden tunnistamiseen, selittämiseen ja ymmärtämiseen. Vaikka laadullinen tutkimus perustuukin yksittäisten, ainutkertaisten ilmiöiden, kuten ihmisten kokemusten tutkimiseen, ovat nämä asiat kuitenkin yleisiä siinä mielessä, että ne esiintyvät aina uudelleen uusissa yhteyksissä. (Varto 1992, 101.)

Kvalitatiivinen tutkimusote ei sisällä vain yhdenlaista tapaa lähestyä tutkimusaineistoa. Koska tutkimuksemme painopisteenä on toiminnan merkityksen ymmärtäminen, voidaan tutkimusotteemme nähdä oleva fenomenologinen. Fenomenologia pyrkii merkitysten ymmärtämiseen etsimällä ilmiön yleisiä ja toisaalta ainutkertaisia sisältöjä. Osittain tutkimuksemme etsii myös sosiaalisia merkityksiä. Näin ollen siihen sisältyy myös hermeneuttisia piirteitä. Hermeneuttisia piirteitä sisältävä fenomenologinen tutkimus ei pysty toisen ihmisen tajunnassa olevien merkitysten kuvaukseen, mutta pyrkii toisen ihmisen kokemuksen kuvaukseen. Tällöin tutkimus on sitä onnistuneempi, mitä paremmin tutkittavan kokemuksen auki keriminen onnistuu. (Perttula 1995, 51-56.)

Ilmiön kuvaileminen on tutkimuksemme ensimmäinen vaihe. Kuvailemisen jälkeen on vasta mahdollista tarkastella onko ilmiössä sellaisia piirteitä, joita voidaan yleistää (Varto 1992, 87). Tämän vuoksi tutkimuksessamme esitetään tulokset kuvaillen ja vasta pohdintaosuudessa etsitään yleistyksiä siinä määrin kuin se on mahdollista. Tutkittavaa on Varton (1992, 87) mukaan tarkasteltava esimerkkinä yleisestä. Tämä tarkoittaa ilmiöstä löydettyjen asioiden käsitteellistämistä. Tutkimuksessamme tämä on opettajien omien tulkintojen yhdistämistä yleisiin teorioihin. Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan voida tuottaa tuloksiksi lakeja tai lainomaisuuksia, vaan teoria voi muodoltaan olla enemmänkin teesi, ohje tai yleinen kuvaus tutkimuskohteen laatujen rakentumisesta (Varto 1992, 101-102).

Kvalitatiiviselle tutkimukselle tunnusomainen operaatio on havaintojen luokittelu kategorioihin (Mäkelä 1990, 54). Olemme osittain luokitelleet haastatteluissa esiin tulleita asioita erojen ja yhtäläisyyksien löytämiseksi. Näiden luokitteluiden teko vaatii täysin tutuksi tulemista aineiston kanssa. Aineistoa on pengottava ja tarkasteltava monelta eri kantilta, jotta luokituksia puoltavia tekijöitä, yhteyksiä löytyisi. (Syrjäläinen 1990, 69.) Tärkeintä on kuitenkin etsiä tutkimusongelmiin vastauksia. Tutkimustulosten esittäminen kuvailevasti vaatii pohdintaa, minkälainen kulloinkin kyseeseen tuleva kommentti tai vastaus on luonteeltaan. Kuvaako kommentti tyypillistä vastausta vai onko se harvinaisen osuva tai analyttinen. Tutkijan tulee siis olla tietoinen siitä, miksi hän valitsee kunkin vastauksen kuvaamaan kyseistä asiaa. Tyypillisten ja usein esiintyvien asioiden esilletuonti on perusteltua. Toisaalta päinvastaisten kommenttien ottaminen mukaan saattaa tuoda esiin hyvinkin oleellista tietoa. (Ruismäki 1991, 89.)

Suoria lainauksia on tutkimuksessamme käytetty runsaasti. Ne kuvaavat mielestämme parhaiten haastateltujen omia näkemyksiä, varsinkin kun samaan haastattelukysymykseen saattoi parhaimmillaan tulla seitsemän erilaista vastausta. Tällöin tulevat esiin myös haastateltujen erilaiset vastaustyyli. Toiset vastaavat varsin pelkistetysti ja toiset ottavat asiaan analyttisemmän lähestymistavan. Joihinkin tuloksiin oli mahdollista käyttää myös taulukoita erojen esille tuomiseen. Tätä käytettiin esimerkiksi silloin, kun haastatellut muodostivat arvojärjestyksiä.

### 5.7 Tutkimustulosten luotettavuuden tarkastelua

Tutkimustulosten luotettavuus riippuu viimekädessä haastattelussa annettujen tietojen oikeellisuudesta (Turunen 1989, 45). Lähtökohtana on pidettävä sitä, että vastaajat ovat puhuneet totuudenmukaisesti. Luotettavuutta on lisännyt se, että haastattelija tunsi haastateltavat hyvin yhdessä vietetyn vuoden johdosta. On kuitenkin selvää, että annettujen tietojen luotettavuus jää osin problemaattiseksi.

Haastateltujen omat tulkinnat tutkimuskohteena aiheuttanee väistämättä sen, että esiin tulee heidän tapansa nähdä asiat. Tämänkaltaisen tutkimuksen tuloksia heikentävä tekijä voikin olla se, missä määrin henkilöt todella tiedostavat omia arvojaan, motiivejaan ja

piirteitään. Tätä voidaan pitää odotettuna ja se on tutkimuksessamme tiedostettu. Tutkimuksemme ei pyri analysoimaan asioiden kokemistapaa, vaan tuoda esiin kokemukset sellaisenaan.

Tutkimuksessa haittana on ollut se, että motivaatio-, persoonallisuus- ja uranvalintateorioita on laaja joukko. Näin ollen yksiselitteisesti hyväksytyt teoriat puuttuvat. Se saattaa vaikuttaa teoreettisen viitekehyksen ja tutkimustulosten esittämisen hajanaisuuteen.

Tutkimuksen tulosten tulkinnan kannalta on tärkeää tarkastella sekä menetelmän reliabiliuttuutta että validiuttuutta. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta (Varto 1992, 118). Tämä luotettavuus ymmärretään tutkimuksen kyvyksi antaa ei-sattumanvaraisia vastauksia. Ei-sattumanvaraisuus puolestaan johtaa tutkimuksen toistettavuuteen. (Hirsjärvi ym. 2000, 213.) Validiteetti on tutkimuksen pätevyyttä. (Varto 1992, 119). Pätevyys saavutetaan sillä, että tutkimusmenetelmä mittaa sitä mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2000, 213). Validiteetin tarkoitus ei kvalitatiivisessa tutkimuksessa ole niinkään tilastollinen yleistettävyys vaan oleellista on ilmiön selittäminen ja sen teko ymmärretyksi (Alasuutari 1994, 209). Näin ollen kvalitatiivisen tutkimuksen validius merkitsee kuvauksen ja siihen liittyvien selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta (Hirsjärvi ym. 2000, 214). Kvalitatiivisen tulkinnan osuvuutta ei siis voi rinnastaa tilastollisen mallin osuvuuteen eikä kvalitatiivisen tutkimuksen toistettavuutta voi muotoilla reliabiliteettiongelmaksi. Tätä tutkimusta voidaan kuitenkin arvioida ainakin seuraavilta osin: aineiston merkittävyys ja yhteiskunnallinen paikka, aineiston riittävyys, analyysin kattavuus sekä arvioitavuus, että toistettavuus. (Mäkelä 1990, 48-61.)

Aineiston merkittävyyttä voidaan argumentoida sillä, että opettajien osuus rauhanturvaajina toimivista upseereista on huomattava. Toisaalta maotamme vaivaa krooninen pula pätevistä, asiansa osaavista miesopettajista. Nämä ovat arvostettuja myös rauhanturvatehtävissä laaja-alaisen koulutuksensa ansiosta. Kun ammatti vielä antaa mahdollisuuden lähteä helpohkosti ulkomaille, on mielekästä selvittää minkälaisia opettajia rauhanturvatehtäviin ”karkaa”.

Kvalitatiivisen aineiston riittävyydelle ei ole tarjolla tarkkoja lukumääriä haastateltavien kokonaismäärästä. Tällöin voidaan puhua aineiston kylläntymisestä, jolloin aineiston keruu voidaan lopettaa, kun uudet tapaukset eivät tuo esiin uusia piirteitä. (Ruismäki 1991, 260.) Kyseisen ehdon täyttäminen on hankalaa, sillä kokemuksia, arvoja ja piirteitä voi jokaisella yksilöllä olla lukemattomia, tai ainakin niiden yhdistelmiä. Niinpä jokainen uusi rauhanturvaajaksi lähtevä opettaja varmasti toisi jotain uusia piirteitä. Kun tavoitteena on kuvata henkilöitä yksilöinä tällainen pieni kohdejoukko on nähdäksemme aineistona riittävä. Kun havainnoista halutaan tehdä laajoja yleistyksiä, täytyy joukon olla suurempi.

Aineiston arvioitavuus tarkoittaa, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä. Käyttämämme suorat kuvaukset haastateltujen vastauksista antavat mahdollisuuden lukijalle pohtia tutkijoiden tulkintoja. Näillä kuvauksilla pyrittiin vähentämään tutkijoiden subjektiivisuutta, eli luokittelut ja tulkinnat on pyritty perustelemaan haastateltujen autenttisilla vastauksilla. Toistettavuudessa toisen tutkijan olisi samankaltaisen kohdejoukon kanssa päästävä samankaltaisiin tuloksiin. Edelleen yksilön arvojen, motiivien ja persoonallisuuden piirteiden tulkinta harvoin täyttää tätä vaatimusta.

Tutkimusmenetelmien yhteiskäytöstä käytetään nimeä triangulaatio (Hirsjärvi ym. 2000, 215). Menetelmä-, tutkija-, lähde- tai teoriatriangulaatiota käyttämällä pyritään lisäämään tutkimuksen validiutta (Patton 1990, 464). Tutkimuksessamme on korostunut lähinnä tutkijatriangulaatio. Yhden tutkijan näkemystä luotettavampi on useammantutkijan yhtenevät näkemykset. Tutkimuksessamme näkemykset ovat kahden tutkijan dialogien perusteella muotoutuneita yhteneviä näkemyksiä tuloksista. Tämä parantaa myös tutkimuksemme sisäistä reliaabeliutta. (Syrjälä & Numminen 1988, 141-144.)

## 6. TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Haastateltujen taustat

Seuraavassa esitellään ensin haastateltujen taustat yhteenvedona. Tällä pyritään antamaan kuva haastatelluista ryhmänä. Sen jälkeen esitellään heidät yksilöinä paremman henkilökuvan saamiseksi. Iän, koulutuksen, perhesuhteiden ja työkokemuksen lisäksi mainitaan aiemmat pidemmät ulkomailla oleskelut ja rauhanturvatehtävät. Tämän jälkeen haastatelluista käytetään nimeä esiteltäessä hänen näkemyksiään, mikäli se on asiayhteyden kannalta oleellista. Nimet on muutettu. Haastateltujen ikinä on ilmoitettu haastatteluhetkellä ollut ikä.

Haastatellut olivat kaikki miehiä. He olivat 26-43 -vuotiaita. Heistä neljä oli naimisissa, kaksi kihloissa ja kaksi haastatelluista oli poikamiehiä. Kahdella vanhimmalla haastatellulla oli myös kaksi lasta. Haastatelluista kuudella oli ylempi korkeakoulututkinto ja yhdellä alempi. Kolme heistä oli ammatiltaan luokanopettajia, kolme aineenopettajia ja yksi lastentarhanopettaja. Opettajakokemusta heillä oli 1-12 vuotta. Kolme haastateltua oli toiminut aiemmin rauhanturvaamistehtävissä. Nämä tehtävät olivat suuntautuneet kahdella haastatelluista Libanoniin ja yhdellä haastatellulla Kosovoon. Ne olivat vuosina 2000 - 2002. Kolmella haastatelluista oli muita yli kolmen kuukauden oleskelujaksoja ulkomailla, jotka olivat vaihto-opiskelujaksoja tai työjaksoja. Nämä taustatekijät on eritelty taulukossa 1.



Taulukko 1. Haastateltujen taustat.

Nimi	Ikä	Perhesuhteet	Ammatti	Opettajakokemus	Ulkomailla oleskelujaksot
Tommi	26	Kihloissa	Luokanopettaja	Vuosi/ala-aste	6 kk Vaihto-oppilaana Göteborgissa
Manu	27	Naimisissa	Lastentarhanopettaja	3 vuotta/esiopetus	
Arto	28	Poikamies	Aineenopettaja	2 vuotta/yläaste	
Harri	30	Naimisissa	Luokanopettaja	4 vuotta/ala-aste	6 kk Vaihto-oppilaana Englannissa ja Keniassa, Rauhanturvaajana 2001-2002 Libanonissa
Veli-Pekka	31	Poikamies	Aineenopettaja	2 vuotta/yläaste	
Miika	38	Naimisissa, 2 lasta	Luokanopettaja ja hallintotieteiden maisteri	Vuosi/ala-aste 11 vuotta/yläaste ja lukio	3kk kibbutsilla Israelissa, Rauhanturvaajana 2000-2001 Libanonissa
Reijo	43	Naimisissa, 2 lasta	Aineenopettaja ja pappi	6 vuotta/yläaste ja lukio	Rauhanturvaajana 2000-2001 Kosovossa

### Tommi

Tommi, 26 vuotta, oli nuorin haastatelluista. Hän asui Suomessa yhdessä kihlattunsa kanssa. Kihloissa he olivat olleet noin vuoden ja seurustelleet ennen kihlautumista kolme vuotta. Tommi on Turun opettajankoulutuslaitoksesta vuonna 2002 valmistunut luokanopettaja. Hän toimi Turussa luokanopettajana lukuvuonna 2001-2002, mutta keskeytti tämän työjakson huhtikuussa 2002 lähtiessään rauhanturvaajaksi. Tämän lisäksi Tommi teki opiskeluaikanaan lyhyitä sijaisuuksia opettajana. Kaiken kaikkiaan hän ilmoitti työkokemuksensa opettajana olleen noin 12-14 kuukautta. Hän oli opettajaksi opiskeluaikanaan puoli vuotta vaihto-oppilaana Göteborgissa. Rauhanturvaajana hän oli ensimmäistä kertaa.

## Arto

Arto oli 28 -vuotias poikamies. Hän on valmistunut vuonna 2000 Helsingin yliopistosta maantiedon ja biologian aineenopettajaksi. Hän on toiminut kyseisissä aineissa opettajana kaksi lukuvuotta yläasteella Helsingissä. Arto oli ensimmäisellä rauhanturvamissiolla.

## Harri

Harri oli 30 -vuotias, vuonna 1999 Oulun okl:sta valmistunut luokanopettaja. Opettajakokemusta hänellä oli neljän vuoden ajalta. Hän oli toiminut ”tavallisten” koulujen lisäksi saarella sijaitsevassa kuuden oppilaan kyläkoulussa sekä Lappeenrannan suomalais-venäläisessä kielikoulussa. Hän oli haastatteluhetkellä ollut naimisissa vuoden ja neljä kuukautta. Hänellä ei ollut lapsia. Tämä oli hänen toinen rauhanturvatehtävänsä. Aiemmin hän oli ollut rauhanturvaajana Libanonissa vuosina 2001 - 2002. Lisäksi Harri oli opiskeluaikanaan ollut kahdesti kolme kuukautta vaihto-oppilaana. Toisella kerralla hän oli Englannissa ja toisella kerralla Keniassa.

## Miika

Miika oli 38 vuotta. Hän oli naimisissa ja hänellä oli kaksi tytärtä, joista toinen oli syksyllä menossa lukioon ja toinen yläasteelle. Hän valmistui vuonna 1989 Kajaanin okl:sta. Lisäksi hänellä on hallintotieteiden maisterin koulutus. Opettajana hän on toiminut 12 vuotta, joista ensimmäisen vuoden luokanopettajana ja loput 11 vuotta kuvaamataidon aineenopettajana yläasteella ja lukiossa. Hän oli ollut vuosina 2000 - 2001 Libanonissa rauhanturvaajana. Lukion jälkeen Miika oli kolme kuukautta Israelissa kibbutsilla töissä.

## Manu

Manu oli 27 vuotta. Hän oli ollut naimisissa kesästä 2000 ja vaimonsa kanssa yhdessä hän oli ollut yhteensä jo 7 vuotta. Hän valmistui lastentarhanopettajaksi Raumalta vuonna 1999. Sen jälkeen hän toimi vuoden Vantaalla monikulttuurisessa koulussa, jonka jälkeen hän toimi kaksi vuotta Vantaalla esikoulun opettajana. Manulle

rauhanturvaamissio oli ensimmäinen ja samalla myös ensimmäinen pidempiaikainen oleskelujakso ulkomailla.

## Reijo

Reijo oli haastatteluhetkellä 43 vuotta ja samalla vanhin haastatelluista. Hän oli ollut naimisissa 17 vuotta ja hänellä oli kaksi yläasteikäistä poikaa. Reijolle rauhanturvamissio oli toinen. Hän aloitti opiskelun 1986 Helsingin yliopistossa, jossa suoritti kahden aineen, uskonnon sekä psykologian ja filosofian, opettajanpätevyyden osana teologian opintojaan. Näiden opintojen kautta hän pystyy toimimaan myös pappina. Hän oli työskennellyt yhteensä kuusi vuotta yläasteen ja lukion uskonnon sekä psykologian ja filosofian opettajan tehtävissä. Tämän lisäksi hän oli työskennellyt myös seurakuntapappina yhteensä kuusi vuotta. Aikaisemmin hän oli ollut Kosovossa 2000 - 2001, jossa hänen tehtävänsä oli toimia sotilaspastorina. Sama päätehtävä hänellä oli myös Bosniassa.

## Veli-Pekka

Veli-Pekka oli 31 vuotta vanha poikamies. Hän oli valmistunut maantiedon ja biologian aineenopettajaksi Oulun yliopistosta vuonna 2000. Samana vuonna hän sai yläasteelta viran, jossa oli töissä rauhanturvamission alkuun asti. Tätä ensimmäistä rauhanturvamissiotaan varten hän otti virkavapaata ja palaa samaan tehtävään mission jälkeen.

## 6.2 Haastateltujen persoonallisuuden piirteet

### 6.2.1 Orientoituminen elämään

Kuten jo aikaisemmin mainittu, ihmisten jako tietynlaisiin luokkiin persoonallisuuden piirteiden mukaan on vaikeaa, sillä useimmilla ihmisillä on piirteitä, jotka liittyvät useampiin luokkiin. Tutkimuksessa tällainen luokittelu kuitenkin on mahdollista erojen ja yhtäläisyyksien havaitsemiseksi. Tutkimuksessamme on luokittelu suoritettu pääosin

haastateltujen omien tulkintojen myötä ja osin vastauksiin perustuvan, jälkeensä tapahtuneen tulkinnan avulla.

Laeksen (2002) tutkimuksen mukaan maanpuolustusopistoon pyrkineillä sotilailla ja luokanopettajakoulutukseen pyrkineillä miehillä ei ihmissuhdepainotteisuudessa ole merkitseviä eroja. Näin ollen sotilaan uralle lähteneen opettajan voitaneen katsoa edustavan orientoitumisellaan elämään miesopettajia yleensä.

Viidellä seitsemästä haastatellusta oli havaittavissa selkeästi ekstrovertti elämänasenne. Kahdella haastatelluista oli havaittavissa myös introverttiin viittaavia persoonallisuuden piirteitä. Heikkilä-Laakson (1992, 313-314) tutkimuksen mukaan luokanopettajakoulutukseen pyrkineet ja päässeet henkilöt ovatkin valtaosin elämänasenteeltaan ekstrovertteja. Toisaalta Laes (2003, 130) tutkimuksessaan toteaa, että luokanopettajakoulutukseen pääsee ekstraversioiden asteeltaan erilaisia henkilöitä. Tällöin luokittelun monipuolistuessa varsinaiseen ekstraversioiden preferenssiin kuuluvien määrä oletettavasti pienenee.

Ekstroverttia elämänasennetta kuvailivat haastateltujen vastauksissa erityisesti avoimuus, halu olla ihmisten kanssa tekemisissä, laajojen sosiaalisten verkostojen ylläpitäminen sekä ulkomaailma tekemistä motivoivana tekijänä. Harri tulkitseviensa olevansa ekstrovertti:

*Mihinkö kohdistan huomion ympäristössä... kyllähän mä olen ihan selkeästi ekstrovertti. Pidän sosiaalisia suhteita koko ajan yllä ja ne on tärkeitä. Ja viihdyn sille ehkä parhaiten porukassa. Toki porukassakin voi olla yhdessä yksin ja kaikki tarvii aikaa itelleenkin, mut se ei oo se juttu.*

Haastatelluista selkeimmin introvertiksi luokiteltava Arto sen sijaan kuvasi elämän asenteitaan seuraavasti:

*Mulla on muutama harva sellanen ihminen jonka kanssa on enemmän tekemisissä. Siellä ympärillä on laajempi rinki, johon pitää satunnaisesti yhteyttä. Mutta ehkä semmonen pienempi tiiviimpi. Pidän nimenomaan kahden kesken tapahtuvasta, ehkä pienryhmässä asioiden keskustelusta, en sitten niinkään suuremmissa seurueissa. Aika paljon viihdyn myös ihan itkseni, tekemällä omia juttuja ja ettimällä asioita, en sillä tavalla tarvi*

*sosiaalisuutta. Työssä sitä jo joutuu aika paljon tekemään, niin ei sitten hirveästi vapaa-ajalla jaksa enää tapailla uusia ihmisiä ja kavereita.*

Haastattelija:

Sulla ei siis oo semmosta tarvetta, et sun täytyy olla koko ajan tekemisissä toisten kanssa.

*Mä voin olla vaikka koko viikonlopun kotona itekseni, enkä mä ahdistu siitä millään lailla. Mä oon noita reissujakin ny tehny aika paljon itekseni ja viihdyn sillä lailla.*

Haastattelija:

No sitten toispäin; ahdistutko jos et saa riittävän usein omaa aikaa ja itsenäisyyttä?

*Joo mieluummin niinpäin, et jos on jatkuva härdelli ympärillä ja koko ajan ihmiset vaihtuu, niin sillon. Sellasta akkujen latausaikaa on hyvä olla.*

Arton vastauksessa introverttiin suhtautumiseen elämään viittaa viihtyminen yksin ja sosiaalisten kontaktien välttely. Vastauksesta paistaa myös tietynlainen introvertille sopiva harkitsevaisuus.

## 6.2.2 Havaitsemistapa

Kaikki haastateltavat määrittelivät itsensä tavaltaan havaita ympäristöään intuitoriksi. He ilmoittivat tiedonhankintansa tapahtuvan kokonaisuuksiin pohjautuen ja yksityiskohtien jättämisen omaan arvoonsa. Intuitiiviset havaitsijat, oivaltajat, keskittyvät materiaalin käsitteelliseen ymmärtämiseen ja mielikuvitusta haastaviin mahdollisuuksiin. He keskittyvät teoreettisesti yleiskäsitykseen aiheesta. (Heikkilä-Laakso 1994, 100.) Kysyttäessä minkälainen käsitys haastateltavalla oli itsestään oppijana sekä millaisia tiedonhankintakeinoja hän käytti, intuiting-preferenssiin luokiteltu Tommi vastasikin seuraavasti:

*Suuret linjat. Suuret linjat. Mä oon hemmetin huono pänttäämään esimerkiks vuosilukuja, mut sit sellanen yleiskuva ja sen saaminen on ehkä helpompaa. Ja mä muistan asiat sitte sillai, että mä jälkeinpäin loogisesti päättelen, että kun mä muistan jonkun asian, niin hitto et sen piti mennä sitä aikasemmin tollai, et se voi tulla näin. Et semmonen looginen päättelykyky.*

Haastattelija:

Eli sulle ei tarvi kaiken tiedon olla konkreettista, vaan pystyt pääättelemäänkin asioita.

*Joo, semmonen tiedon konstruointi vois tässä olla oikee termi.*

Tommin vastauksessa on havaittavissa intuitiiviselle oivaltajalle tyypillistä luovaan ongelmanratkaisuun pohjautuvaa tiedonhankintaa. Myös yksityiskohdat, tässä vuosiluvut, jäävät tyypillisesti taka-alalle.

Tuloksestamme, kaikki haastatellut kuuluivat intuiting-preferenssiin, poiketen Heikkilä-Laakson (1992, 313-314) tutkimuksessa todettiin intuitiivisuutta tiedonhankintaprosessissa käyttäviä tulevan valituiksi luokanopettajakoulutukseen vain hieman yli puolet. Valituista miehistä kuitenkin kolme neljänestä oli Heikkilä-Laakson tutkimuksen mukaan intuiting-tyyppiä (1992, 321-322). Tämä on verrattain samansuuntainen tulos rauhanturvaajiksi lähteneiden opettajien kanssa. Sensing-preferenssin henkilöiden, aistijoiden, puuttuminen kokonaan haastateltujen joukosta voi johtua ainakin haastateltujen pienestä määrästä. Toisaalta tutkimuksessamme painotettiin ehkä turhankin paljon kokonaisuuksien hallitsemista versus yksityiskohtien muistamista. Onhan opettajapiireissä kokonaisuuksien hallinta enemmän arvossaan ja tästä syystä siihen viittaavia vastauksia annetaan ehkä mieluummin.

### 6.2.3 Päätöksentekotapa

Viisi seitsemästä haastatellusta tulkittiin päätöksentekotapansa kuuluvaksi tunteita käyttävään feeling-preferenssiin. Heille, kuten Tommille on ominaista, että he ottavat toisen ihmisen huomioon päätöksiä tehtäessä. Hänen vastauksestaan käy ilmi tähän luokitukseen sopiva omasta mukavuudesta tinkiminen miellyttääkseen muita.

Haastattelija:

Pyritkö järjestämään asiiasi siten, että kaikki ovat tyytyväisiä?

*Kyllä se on vähän pulma, että kun kumartaa johonkin suuntaan niin pyllistää toiseen, et kyllä mä yleensä koitan silleen et kaikki on tyytyväisiä ja sit jossain vaiheessa mä alan ite kärsiä siitä ja sit mä aattelen et vitut, et vitut muista ja tehään näin, mut kyllä mä pyrin sellasia ratkaisuja tekemään et jokainen osapuoli olis tyytyväinen.*

Haastattelija:

Eli haittaako sua se, että jos teet päätöksen josta kaikki ei tykkää?

*No jaa, se mitä mä koitan täs nyt sanoo, on se että kun yrittää saada kaikki osapuolet tyytyväiseksi, ni se joskus hankaloittaa asioita, että joskus olis helpompi vaan antaa jonkun kärsiä.*

Thinking-preferenssiin luokitelluilla ajattelijoilla näin selkeitä kyseisen ryhmän ominaisuuksia ei ollut havaittavissa. He ilmoittivat tekevänsä päätökset sekä faktoihin, että arvoihin ja tunteisiin perustuen. He kuitenkin tulkitsivat kallistuvansa enemmän ajattelevalle ja objektiiviselle puolelle. Tästä syystä heidät on sijoitettu thinking-preferenssiin.

Heikkilä-Laaakson tutkimuksen (1992, 323) mukaan luokanopettajakoulutukseen valituista miehistä 62,5 % oli feeling-preferenssiin kuuluvia. Tähän ryhmään kuuluva opettaja on luokassa silloin tyytyväinen, jos päätöksenteossa on otettu kaikki huomioon. Tämä kuvaus sopii hyvin juuri Tommin kaltaiseen vastaukseen päätöksenteosta.

#### 6.2.4 Orientoituminen ympäristöön

Eroa Heikkilä-Laakson ja oman tutkimuksemme tuloksissa persoonallisuuden piirteiden osalta löytyi myös opettajien jaossa judging- ja perceiving-preferenssiin. Perceiving-preferenssiin kuuluvia luokanopettajakoulutukseen valituista oli Heikkilä-Laakson mukaan 40,6%. Tutkimuksemme kohdejoukosta neljä seitsemästä katsoi kuuluvansa perceiving-preferenssiin. Perceiving-preferenssin henkilöä kuvaa tutkimuksessamme selkeän järjestelmällisyyden puuttuminen sekä asioiden hoitamiseen tarvittava ns. viime hetken paniikki. Judging-preferenssin henkilölle taas on tyypillistä pitää almanakkaa ja hän tekee asiat mieluiten hyvissä ajoin pois alta. Tommi kuuluu tähän luokkaan;

*Mä pyrin organisoimaan silleen, että asiat tulis tehtyä tehokkaasti. Joskus se menee liiallisuuksiin kun mieltii sillai, että jos ensin vie pyykit ja hetken et samalla keikalla täytyy hakea messikaljat ja ruuat tänne, kun kaljapäissään ei viitti mennä ruokalaan syömään, et se järjestyksen miettiminen vie usein pirusti enemmän aikaa kun ite toiminta.*

Haastattelija:

Ootko semmonen tyyppi, joka lähtiessään lomamatkalle tekee tarkat suunnitelmat etukäteen?

*No siis sillai, että sanotaan et tos kotiutumisreissu ni, mä laskin kalenterista, et kuin monta päivää on aikaa olla missäkin, kun on lähtöpäivämäärä ja paluupäivämäärä, jollon täytyy olla lautalla tiettyyn aikaan, et kuinka kauan menee ajamiseen ja et on hotellit varattu jo hyvissä ajoin, jotka itse asiassa on jo varattu viideks päiväks... ja et tietää suurinpiirtein reitit joita ajelee. Se on kuitenkin 2500 kilsaa suuntaansa ajaa moottoripyörällä ja kaikkee hassuu voi sattua, et kyllä mä sillee suunnittelen.*

### 6.2.5 Haastateltujen persoonallisuustyypit

Kun preferenssit kombinoidaan saadaan aikaan kuusitoista erilaista persoonallisuustyyppeä. Haastatelluilta näitä löytyi kuitenkin vain kolme erilaista. Nämä tyypit olivat ENFP (ekstraversio, intuiting, feeling, perceiving), joita löytyi neljä kappaletta, INTJ (introversio, intuiting, thinking, judging), joita oli kaksi sekä ENFJ (ekstraversio, intuiting, feeling, judging), joita oli yksi. Erilasten tyyppien vähyteen johti erityisesti kaikkien haastateltujen sijoittuminen intuiting-preferenssiin. Haastateltujen yksilöidyt persoonallisuustyypit löytyvät taulukosta 3 (Luku 7.2).

### 6.3 Haastateltujen motivaatio opettajan uralle lähtöön

#### 6.3.1 Aineen perässä aineenopettajaksi

Lukion ja yläasteen opettajilla on opintoja aloittaessa Kiviniemen (2002, 39) mukaan ollut tärkeimpänä mielenkiinnon kohteena varsinaisen aineen opiskelu. Tällöin opettajaksi suuntautuminen tapahtuu vasta myöhäisemmässä vaiheessa ja osin ehkä olosuhteidenkin pakosta. Tällaista ajautumista opettajan uralle oli havaittavissa myös Artolla:

*No syitä lähinnä, niin ensimmäisen vuoden jälkeen meillä piti hakea, että mihin suuntautuu, joko opettajaksi tai sitten näihin eri muihin vaihtoehtoihin ja se tuntu semmoselta selkeältä, mikä johtaa tiettyyn ammattiin, että oli sitä ennen vähän hämärä kuva mihin maantieteilijät työelämässä suuntautuu, et ehkä siinä oli siinä vaiheessa vähän tällöstä turvallisuushakuisuutta, minkä takia päätin sinne pyrkiä ja oikeastaan opettajien lomaedut tuntu siihen aikaan tärkeältä*



Haastattelija:

Mut alun perin kun lähdit opiskelemaan, et aikonut opettajaksi vaan maantiedettä opiskelemaan?

*Joo nimenomaan maantiedettä, että biologia tuli sitten ton aineenopettajan myötä... ei ollu ainakaan päällimmäisenä mielessä opettajaksi ryhtyä.*

Arton vastauksesta on havaittavissa, tuon kiinnostuksen maantieteeseen lisäksi, opettajan uranvalintaan vaikuttaneiden ura-ankkureiden elämän kokonaistasapainon ja turvallisuuden merkitys. Ura-ankkureista puhuttaessa hän ei kuitenkaan enää kokenut turvallisuutta merkittäväksi uravalintaa ohjaavaksi arvoksi. Hänen mielestään se vaikuttaakin valintoihin opiskelemaan lähtiessä. (vrt. Luku 6.4)

Korpisen (1993, 144) mukaan opettajankoulutuslaitokseen päässeiden valintamotiivit liittyvät selkeästi omiin harrastuksiin. Tutkimuksemme haastatelluista luokanopettajat eivät kuitenkaan nähneet tätä yhteyttä valintamotiiveihinsa, vaikka myös Rähän (2001, 8) mukaan luokanopettajakoulutukseen pyrkivät ovat harrastuksiltaan varsin homogeenisiä. Aineenopettajaksi valmistuneilla haastatelluilla harrastukset liittyivät selkeämmin valintamotiiveihin. Veli-Pekan vastaus liittyy tähän suoranaisesti:

Haastattelija:

Sä hakeuduit aineenopettajan koulutukseen, kiinnostiko luokanopettaminen silloin tai harkitsitko sä sitä?

*No eei, oikestaan se lähti toi aineyhdistelmä, niin omista kiinnostuksen kohteista, että oon aina ollu luontoihmisiä ja sitä kautta innostuin lähtemään sitä opiskelemaan. Eikä silloin ollu sillai mielessä opettaminen muutenkaan, se tuli vasta myöhemmin, kun piti suuntautumista ruveta miettiin.*

Veli-Pekka olikin valmistunut biologian ja maantiedon opettajaksi. Hän otti haastattelun aikana useamminkin tämän aineyhdistelmänsä esiin puhuttaessa motivaatiosta hänen toimintansa ohjaajana. Tämänäyttöinen omaan kiinnostukseen pohjautuva motivaatio on luokiteltavissa sisäiseen motivaatioon kuuluvaksi. Nämä sisäiset motiivit ovat kestoltaan pitkäikäisiä. Veli-Pekallakin tämä kiinnostus on ohjannut hänen toimintaansa useiden vuosien ajan. Kuitenkin varsinainen opettajan uranvalinta voidaan katsoa tapahtuneen ulkoisten tekijöiden vaikutuksesta. Hän valitsi opettajan uran parhaana jäljellä olleista vaihtoehdoista aloitettuaan luonnontieteiden opinnot.

#### 6.4.2 Ajautuminen luokanopettajaksi

Luokanopettajilla oli havaittavissa yhteneviä valintamotiiveja. Ajautuminen opettajan uralle ja erityisesti luokanopettajakoulutuksen valintakokeiden myöhäinen ajankohta ilmaistiin syiksi luokanopettajakoulutukseen hakeutumiseen. Korpisen (1993, 144-145) mukaan joillekin opettajankoulutukseen pyrkiminen on ollut ”kakkosvalinta”, kun opiskelupaikkaa ei mieliaineen parista olekaan irronnut. Tästä esimerkkinä seuraava Harrin haastatteluvastaus:

Haastattelija:

Miksi tuli alun perin lähdettyä opiskelemaan opettajaksi?

*No, ihan alun perin mulla oli semmonen epämääräinen haave, että mä haluan kieltenopettajaksi, silloin joskus lukioaikana tai ehkä jo aiemminkin, mutta se kariutu siihen, että kun mä kävin hakemassa saksaa lukemaan Oulun yliopistoon armeija-aikana, niin ne pääsykokeet meni todella heikosti ja sitte kun mä pääsin -93 heinäkuussa armeijasta, niin viimeiset pääsykokeet, mitkä Oulun yliopistolla vielä siihen aikaan oli, oli nää Okl:n pääsykokeet. Ne oli silloin heinäkuun lopussa vai oliko ne elokuun alussa, ni tota tää oli yks syy sitten siihen, että sinne kokeisiin ehti valmistautua ja koska se kuitenkin oli tähän opettajan työhön liittyvä vaihtoehto niin päätin yrittää hakeutua sinne. Eli se oli tällanen ajoitukseen liittyvä juttu.*

Haastattelija:

Eli se tuli vähän niinkun puolivahingossa?

*Kieltämättä, että ei se ollu mitenkään kirkaana mielessä, että luokanopettajaksi... Kielet kiinnosti enemmän.*

Karin (2002, 46) mukaan kuitenkin luokanopettajakoulutuksen valinnoissa on jo pitkään kiinnitetty erityistä huomiota tietoiseen valintapäätökseen ainakin Jyväskylässä. Tässä onkin mielenkiintoista miettiä vastausten luotettavuutta suhteessa ajankohtaan. Valintakokeen yhteydessä annetut vastaukset, valinnan motiiveihin liittyen, poikkeavat varmasti verrattuna opiskelupaikan saamisen jälkeen annettuihin vastauksiin. Erityisesti Harrin kaltaisen ajautujan etujen mukaista ei ole tuoda valintatilanteessa esiin tätä luokanopettajan ammattia ”kakkosvaihtoehtonaan”.

### 6.3.3 Perheen vaikutus opettajan uranvalintaan

Kolmella kaikista haastatelluista oli joko isä, äiti tai molemmat opettajia. He uskoivat perheestä saadun mallin vaikuttaneen opettajan uranvalintaan. Nuorin haastatelluista, Tommi, uskoi sen olevan pääsyy opettajaksi hakeutumiselle:

*”Opettajuus on tarttuva tauti. Molemmat vanhemmat on Helsingin Okl:n kasvatteja ja niiden homma on alusta asti tuntunut kiinnostavalta. Myös se, että ne oli niin paljon kotona pitkien lomien takia, anto kuvan leppoisasta ammatista.”*

Toisaalta sama haastateltu ilmoitti myös osasyiksi ”paskat” opettajat, joihin omana kouluaikana törmäsi. Hän kertoi ajatelleensa pystyvänsä parempaan ja ryhtyi siksi opettajaksi. Omat koulukokemukset vaikuttivatkin neljän haastatellun uranvalintaan. He joko viihtyivät koulussa hyvin tai heillä oli omista opettajista hyviä tai Tommin lailla huonoja kokemuksia. Perheestä tai koulusta saadut kokemukset opettajan työstä opettajan uravalinnan vaikuttimena on nähtävä ulkoisina, sosiaalistumisprosessiin liittyvinä tekijöinä (ks. luvut 4.2-4.3). Tällöin yksilön saama ammattikuva, kuten Tommilla, ohjaa hänen uravalintaansa.

### 6.3.4 Kutsumusammatti

Lukuisissa tutkimuksissa kutsumussuuntautuneisuus on ilmennyt keskeiseksi opettajaksi hakeutumisen motiiviksi (Ruismäki 1991, 62). Jussilan (1983) mukaan kuitenkin on selvää, että useilla tekijöillä on vaikutusta uranvalintaan. Tällöin opettajaksi hakeutumisen motiiveja koskevan teorian rakentaminen on hankalaa. Koulutukseen hakeutumisen pohjalla ovatkin yksilölliset motiivit. (Jussila 1983, 23-25.) Juuri näiden yksilöllisten motiivien esiin kaivaminen oli tutkimuksemme tavoitteita.

Edellä mainitun kutsumuksen opettajan työhön otti esiin vain yksi haastatelluista, Reijo:

Haastattelija:

Sillon kun sä lähdit opiskelemaan teologiaa, niin pystytkö sä erittelemään, mitkä oli ne perimmäiset syyt että lähdit opettajaksi?

*No tota, itseasiassa mä olen aina ollut kiinnostunut ihmisestä ja sitä varten varmaan mä olen opiskellut myöskin nimenomaan tällaisia aineita kuten teologia, filosofia, kasvatustiede ja psykologia, jotka lähestyy ihmistä ja ihmisen olemusta vähän eri näkökulmista ja ja ja oikestaan tältä pohjalta mulla on ollu ihan vakaumus pienestä pojasta asti, joka toki on siinä oman elämänhistorian aikana muuttunut, ni halu lähtee nimenomaan niinku teologisen saralle ja sitten katsoin, että papin työ on rooliks liian sitovaa ja liian stereotyyppistä ja mä pelkäsin niitä roolipaineita ja ehkä siks mä hakeuduin ensinnä ja aattelin, että uskonnonopettaja vois olla ihan kiva ja kun siinä oppi niitä muita aineita, niin mikäs siinä. Ja kyllä mä uskallan sanoa, et tää on ihan kutsumusammatti.*

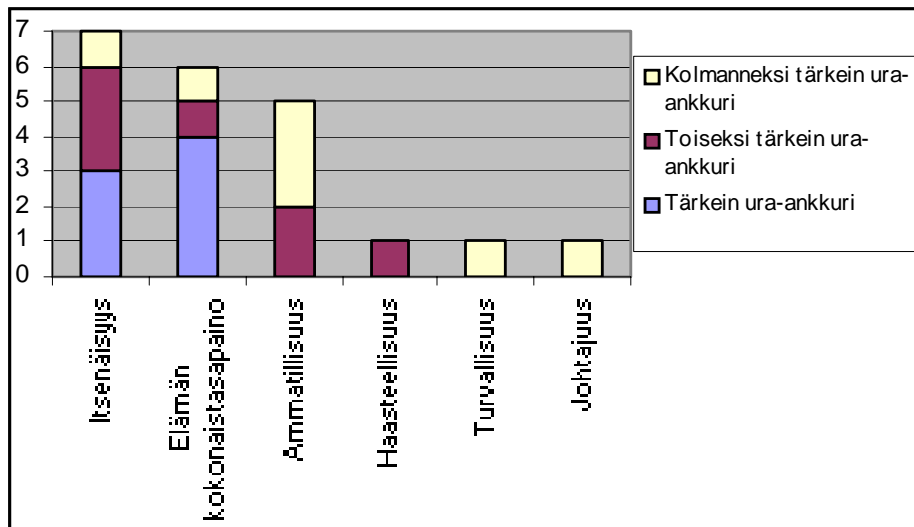
Kutsumus jo terminä viittaa johonkin sisäiseen. Näin kutsumusopettajan tai -papin katsotaan toteuttavan sisäisiä motiivejaan tehdessään uravalintojaan. Tarvemotivaatioon pohjautuen tällainen itsensä toteuttaminen on tarpeiden ylintä kategoriaa ja tämänkaltainen pyrkimys saattaa kestää läpi koko elämän, kuten Reijo edellä viittasi.

#### 6.4 Uranvalintaa ohjaavat ura-ankkurit haastateltujen kokemana

Haastateltavia pyydettiin laittamaan Scheinin ura-ankkurit tärkeysjärjestykseen sen mukaisesti, kuinka ne määrittelevät heidän omia uravalintojaan ja työarvojaan. Ura-ankkureiden täydellinen järjestäminen on äärimmäisen vaikeaa. Scheinin (1985) mukaan muutama ura-ankkuri nousee jokaisella keskeisimmäksi. Näin päädyimmekin korostamaan haastatelluille kolmen tärkeimmän ankkurin löytämistä.

Haastatelluille elämän kokonaistasapaino ja itsenäisyys olivat suosituimmat uravalintoja määräävät arvot. Jokainen haastateltu arvotti itsenäisyyden tärkeimpien kolmen ankkurin joukkoon. Kahdella se oli myös tärkein uravalintoja ohjaava tekijä. Neljä haastateltavaa ilmoitti elämän kokonaistasapainon tärkeimmäksi ankkuriksi. Kuudelta haastateltavalta se löytyi tärkeimpien kolmen joukosta. Kolmantena eniten uravalintoja ohjaavana tekijänä tuli esiin ammatillisuus. Viisi haastateltua asetti sen kolmen tärkeimmän ankkurin joukkoon. Kenelläkään se ei ollut tärkein työarvo tai motiivi. Luovuutta ja yrittäjyyttä sekä palvelua ei kukaan haastatelluista ilmoittanut tärkeäksi ura-ankkurikseen. Taulukko 2 esittää haastateltujen tärkeimpinä kokemia ura-ankkureita.

Taulukko 2. Haastateltujen tärkeimpinä kokemat ura-ankkurit.



Kaksi ylivoimaisesti eniten uria ohjaavia ura-ankkureita olivat siis itsenäisyys ja elämän kokonaistasapaino. Niiden merkitystä haastatelluille kuvaa hyvin Reijon näkemys, jossa kyseisiin ankkureihin nähdään liittyvän paljon arvoja:

*Mä laitoin tässä ykköseks tän elämän kokonaistasapainon, ja oikeastaan niinkumä katson et se on semmonen sateenkaari kategoria, joka käsittää tosi paljon näistä kaikista muista. Prioriteetti on, jos elämäs on tasapaino, niin silloin siinä on myöskin tyylä ja siinä on elämänhallintaa, joka koostuu ja muodostuu sitten monista eri osa-alueista mut yleisesti ottaen mä arvostan tätä eniten näistä kaikista.*

*Kakkosena mulla on tää itsenäisyys, se on mun mielestä myös osa sitä elämän hallintaa, että saan itsenäisesti toimia. Se ei välttämättä merkitse kuitenkaan sitä ettenkö voisi olla sosiaalinen ja ettenkö niinku arvostai demokraattisuutta työyhteisössä, mutta joka tapauksessa mä arvostan sitä että opettajan työssä mä saan itse suunnitella, toteuttaa ja nähdä myöskin tulokset, ni sikse se on mulla kakkosena.*

Yksi monesti haastatteluissa toistunut vastaus elämän kokonaistasapainoon liittyen oli työn ja vapaa-ajan sovittaminen. Työ nähtiin vain osana elämää ja opettajan kohtuullista työaika arvostettiin. Tämä mahdollistaa harrastuksien sovittamisen arkielämään.

Ammatillisuuden nähtiin tuovan itselle tyydytystä työn kautta, tietynlaista työtyytyväisyyttä. Kokemus siitä, että pärjää ja on hyvä opettajan ammatissa tuo

varmuutta ja antaa mahdollisuuden nauttia työstään. Manun kommentti liittyy tähän suoraan:

*On tärkeää, et hallitsee sen mitä tekee. Sillon se tuo sellasen varmuuden ja mukavuuden siihen työhön, kun tietää osaavansa ja on sellasella alalla, josta tietää olevan jotain hyötyä muillekin ihmisille.*

Tutkittaessa Suomen lukiolaisten ihanneammatin ominaisuuksia, tärkeimmiksi nousivat turvattu tulevaisuus ja työnsaanti. Sen sijaan itsenäisyyden merkitys ammatin arvona ei korostunut. (Heinonen 2001, 64-65.) Nämä tulokset poikkeavat haastateltujemme uraa ohjaavista arvoista. Eroa on mahdollista selittää sillä, että haastateltavamme ovat jo ammatin omaavina sekä iän ja kokemuksen myötä luoneet riittävän turvallisuus pohjan, jolloin ammatin muut arvot korostuvat.

#### 6.5 Haastateltujen motivaatio rauhanturvaajaksi lähtöön

Jokaisella rauhanturvaajaksi lähtevällä on varmasti omat syynsä ja perustelunsa ulkomaan palvelukseen hakeutumiselle. Bosniassa rauhanturvatehtävissä toimiville opettajille tekemistämme haastatteluista voi kuitenkin löytää joitain yhteisiä piirteitä. Vaikka perussyyt ovat kutakuinkin samanlaisia, vaihtelee syiden tärkeysjärjestys ja voimakkuus henkilöittäin. Kuudessa haastattelussa kerrotaan, että pääsy rauhanturvaajaksi on ollut pitkäaikainen haave. Manulla se oli itänyt jo lapsuudesta asti. Myös Röbergin (1999, 5) mukaan rauhanturvaajaksi lähtö on pitkäaikainen prosessi ja ajatus itää lähtijöillä pitkään.

Haastattelija:

Miksi tuli lähdettyä missiolle?

*Se on semmonen pitempiaikainen prosessi. Joskus pikkupoikana jo kattelin televisiosta juttuja rauhanturvaajista ja isän kans niistä sit juteltiin. Isä ei ole ollut missiolla, mutta tiesi niistä asioista jotain ja kertoili. Jäi niin mukava kuva niistä silloin, et päätin jo silloin että jonain päivänä minäkin olen tommonen. Se oli semmonen alkusykäys.*

Viidellä pitkäaikaishaaveilijoista rauhanturvaamistehtävät olivat alun perin alkaneet kiinnostaa varusmiespalveluksen aikana. Miika pyrki parantamaan mahdollisuuksiaan

päästä tulevaisuudessa rauhanturvatehtäviin käymällä armeijassa reservinupseerikoulutuksen:

*Kyllä ne syyt varmasti lähtee jo sieltä inttiajasta. Sen verran piti yrittää siellä varusmiespalveluksessa pingottaa, että sai reservinupseerikoulun suoritettua ja silloin se jo oli mielessä että mie joskus lähdän. Kyllä se lähtee jo sieltä.*

Rauhanturvapalvelukseen yhdistyy monia kiehtovia asioita, kuten esimerkiksi mahdollisuus nähdä maailmaa ja tutustua toisenlaisiin kulttuureihin. Rauhanturvaajat pääsevät tutustumaan ihmisiin ja heidän arkielämäänsä aivan erilaisesta näkökulmasta tavalliseen turistimatkaan verrattuna. Toimialueilla voi matkustaa lomien aikana sellaisiin kohteisiin, joihin ei muuten lähtisi. Syvällisempi tutustuminen erilaisiin ihmisiin, ajattelutapoihin ja kulttuureihin laajentaa maailmankatsomusta. Lisäksi tehtävät uudessa toimintaympäristössä antavat uusia kokemuksia. Tämä kokemuksellisuus on rauhanturvaajaksi lähdön pääsyitä (Röberg 1999, 5). Kolme haastatelluista oli ollut aiemmin rauhanturvaamissiolla. Muilla Bosnian rauhanturvaamistehtävä oli ensimmäinen pidempi ulkomailla olo heidän elämässään. Useille tärkeimmäksi lähdön syyksi nousikin ulkomaille pääsy, kokemusten haku, uusien asioiden oppiminen ja seikkailun halu.

*Harri:*

*Molemmilla missiolla on ollut halu nähdä uusia maailmoita. Se päällimmäisenä. Eli vois myös sanoa, että seikkailunhalu. Ei väliä minne tai mihin tehtävään. Suuri tuntematon edessä.*

*Manu:*

*En oo koskaan ollu pidempiä aikoja ulkomailla. Oli halu nähdä näitä muita kulttuureja. Kielitaito oli myös yksi hyvin vahva peruste, et halusin kehittää sitä.*

*Tommi:*

*Ulkomaille kokemuksia hakemaan joo. Johonkin ulkomaille haasteelliseen duuniin halusin päästä. Tärkeintä oli lähteminen.*

*Veli-Pekka:*

*Mulla oli se, että halusin lähteä ulkomaille töihin käymään. Ja ajattelin, että tämä se voisi olla hyvä ratkaisu siihen ja laitoin sitten paperit vetämään. Päällimmäinen oli tosiaan, että oli halu lähtä ulkomaille.*

Ensimmäiselle missiolleen lähtiessään suurin osa haastatelluista koki tilanteen olleen erittäin otollinen lähdön kannalta. Ammatti oli kaikilla hankittu, haastatelluista viisi

olivat valmistuneet neljän viime vuoden sisällä. Oli sopiva hetki lähteä ennen kuin sijoittuisi vakituisemmin työelämään Suomessa. Monilla oli jo vakavia parisuhteita, mutta lopullista sitoutumista eivät kaikki vielä olleet tehneet. Ennen sitä haluttiin kokea ja nähdä maailmaa, kuten edellä jo todettiin. Kaksi vanhinta haastateltua, joilla ainoana oli lapsia, koki elämäntilanteensa myös sopivaksi missiolle lähtöön. Lapset olivat jo kasvaneet sen verran vanhoiksi, että lähteminen tuli mahdolliseksi. Myös sopiva ikä lisäsi lähdön otollisuutta. Kaikki olivat ylittäneet upseerille vaadittavan 25-ikävuoden rajan. Kaksi haastatelluista (Arto, Tommi) olisivat lähteneet jo aiemmin, mutta ikää ei vielä silloin ollut tarpeeksi.

*Veli-Pekka:*

*Poikamiehenä tosiaan oli helppo lähteä ja ajattelin, että nyt se kannattaa lähteä jos koskaan nuorena miehenä. Nyt oli hyvä sauma, opiskelut halus hoitaa pois ja sitten oli ehkä hyvä saada myös hieman työkokemusta. Et nyt oli periaatteessa ihan optimi aika lähteä. Ei ollut mitään esteitä.*

*Tommi:*

*Sattui niin loistavaan nappiin. Olin saamassa paperit ulos yliopistolta ja oli vaan niin loistava sauma lähteä johonkin ja pitää niinku välivuosi ja hankkii kokemuksia.*

*Reijo:*

*Sitten tuli opiskelut ja perheet ja kaikki muut vastaavat, että ei ollut oikein mahdollisuutta lähteä. Että nyt tavallaan ympäristö antoi sen mahdollisuuden... Ensimmäinen reissu meni niin hyvin, että siitä oli hyvät kokemukset koko perheessä. Sieltäkin sanottiin, että mene vaan ja se sopi jotenkin tähän tilanteeseen, pojat alkaa olla jo sen verran isoja.*

Palkka ja verovapaa auto mielletään usein rauhanturvaustehtäviin lähdön pääsyiksi. Tämä ei kuitenkaan pidä täysin paikkaansa haastateltaviemme osalta. Taloudelliset syyt tiedostetaan, mutta tärkeimmiksi syiksi niitä ei kuitenkaan mainita. Aiemmillä missioilla olleet toteavat, että taloudelliset syyt olivat painavammat ensimmäiselle missiolle lähdettäessä. Silloinkaan he eivät kokeneet rahaa suurimmaksi motivaatiotekijäksi lähtöön. Sisäinen motivaatio on vaikuttanut lähtemiseen vahvemmin kuin ulkoinen motivaatio. Aiemmin on kerrottu, että ulkoinen motivaatio on riippuvainen ympäristöstä ja motivaation lähteenä voi toimia esimerkiksi raha. (ks. Luku 2.3). Ainoastaan yksi haastatelluista päättelee rauhanturvaustehtäviin hakeutumisensa pääsyksi rahan.



*Arto:*

*Taloudelliset syyt oli tärkeät, että siinä oli opintolainaa ja muutenkin tuntui, että ei juuri paljonkaan pysty toteuttamaan tai tekemään mitään hankintoja sillä peruspalkalla. Kyllä se raha ja palkkaus nousee tärkeimmäksi tekijäksi.*

Kaikissa haastatteluissa taloudelliset seikat kuitenkin mainitaan. Osa pitää niitä selkeinä osasyinä lähtöpäätöksen tekemiselle. Opettajan heikohko palkkaus kotimaassa nousee myös muiden kuin Artun vastauksissa esiin. Taloudellisia syitä pidetään myös hyvinä ”lisäporkkanoina” ja bonuksina, mutta rauhanturvaajiksi olisi lähdetty, vaikka taloudelliset etuudet olisivat olleet heikommat.

*Tommi:*

*Suuri motivaatio oli moottoripyöräkuume, mikä iski tossa kolme vuotta sitten. Nyt se on sitten hankittu. Olisin kuitenkin lähtenyt vaikka en moottoripyörää olisi voinut saadakaan.*

*Manu:*

*Verovapaa auto ja tuplapalkka opettajan palkkaan verrattuna niin kyllähän se houkuttelee kovasti. Varsinkin kun yrität asua Helsingissä lastentarhaopettajan palkalla niin ei se niin kauhean helppoa oo. Rahasta tuli tärkeämpi juttu vasta mission aikana, kun huomaa et saa hyvin rahaa säästöön, varsinkin opiskelua ja elämistä varten. Mutta ei se silloin alkuperäisenä syynä ollut mikään ykkösjuttu.*

*Harri:*

*Yllättävänkin raadollinen syy, että saada se auto. Ajattelin, et olkoon se vuosi kuinka huono tahansa niin ainakin mulle jää sit se auto.*

*Reijo:*

*Taloudelliset tekijät, kun ajattelee et täällä tienaan kaks kertaa enemmän nettoina kuin kotimaassa niin kyl se varmaan myös on vaikuttanut. Sitä ei käy kiistäminen.*

Haastateltujen joukosta viisi oli toiminut opettajatehtävissä vasta muutaman vuoden. He totesivat, että Suomesta ja nykyisestä työstä poistyöntäviä syitä ei missiolla lähtöön ollut. Kaksi haastatelluista, Reijo ja Miika, jotka olivat joukon vanhimmat, olivat olleet työelämässä jo yli kymmenen vuotta. Heidänkin mielestään rauhanturvaamistehtäviin lähdön syyt olivat enimmäkseen luokseen vetäviä, mutta heidän vastauksistaan löytyi myös poistyöntäviä syitä. Molemmat halusivat vaihtelua työrutiineihinsa. Nämä tekijät liittyvät osittain Herzbergin motivaatio-hygieniateorian mukaisesti ihmisen suhteeseen työympäristöönsä. (ks. Luku 2.4).

*Reijo:*

*Ei voi puhua kohdallani työuupumuksesta, enemmänkin passivoitumisesta mitä se työyhteisö tuotti. En kokenut itseäni uupuneeksi vaan lähdin hakemaan uusia henkisiä virikkeitä.*

*Miika:*

*Niinhän sitä sanotaan, että viisi vuotta yhdessä työpaikassa on riittävä aika ja sit on etsittävä jotain uusia kuvioita. Joko vaihtaa tehtäviä siinä samassa työpaikassa tai sit vaihtaa työpaikkaa. Kyl se varmaan on semmonen, et halua tehdä jotain muuta ja haluaa sitä vaihtelua. Oli jo havaittavissa pientä työuupumusta. Opiskelin ja mulla oli monta rautaa silloin tullessa. Tuntui, että aika oli otollinen ja oli hyvä pitää välivuosi.*

Rauhanturvaamista pidetään eettisesti arvokkaana työnä. Koetaan, että niissä tehtävissä on mahdollisuus tehdä jotain hyvää ja tärkeää. Haastatelluista kuitenkin vain kaksi mainitsee eettisyyden yhdeksi syyksi rauhanturvaajaksi lähtöön. Heistä Risto kertoo oman sotilaspastorin roolinsa kautta työnsä eettisiä vaikutuksia rauhanturvaajien työyhteisöön. Kaikki haastatellut kuitenkin kokevat, että vuosi missiolla on antanut konkreettiset mahdollisuudet auttaa kriisialueen ihmisiä.

*Manu:*

*Ja sit jossain määrin myös tämmönen auttamisenhalu ja eettiset syyt. Et on mahdollisuus tehdä jotain hyvää ja auttaa ihmisiä oli yksi semmonen sykäys lähtöön.*

*Reijo:*

*Ajatus siitä, että tekee arvokasta työtä. Siihen kutsumukseenkin liittyen näkemys siitä, että ne arvot ja se tehtävä ja tavallaan ne asiat mitä mä edustan täällä et niillä on tietty merkitys ja tietty yhteys myös näihin ihmisiin jotka tekee tätä työtä.*

Maslow`n motivaatioteorian mukaan ihmisen tekemistä ohjaa erilaiset tarpeet, joita hän pyrkii tyydyttämään. Useimmat ihmiset toimivat alimmilla tarpeiden tasolla. Osa ihmisistä kuitenkin onnistuu tyydyttämään nämä tarpeet kohtuullisen vaivattomasti ja silloin myös ylimmät tarpeet vaativat tyydytystä. (ks. Luku 2.6.1) Tätä motivaatioteoriaa voidaan hyvin peilata Reijon pohdintaan omasta motivaatiostaan lähteä missioille.

*Reijo:*

*Halu olla niinku tietyssä positiossa tässä yhteisössä ja nimenomaan mä näkisin, että se nousis siitä sotilaspastorin tehtävästä. Mä haluan nimenomaan toimia sotilaspastorina ja pappina tehdä työtäni... Mulla on semmonen olo, että mulla on tietty paikka. Ja mulla oman ammattini näkökulmasta on tietty asema ja paikka tässä yhteisössä ja mua tarvitaan.*

Kaksi haastatelluista mainitsi osasyynä lähtöön oman ammattitaidon kehittämisen. He ovat molemmat maantiedon opettajia ja uskoivat, että vieraiden maiden näkeminen, eri kulttuurien ja ihmisten omakohtainen kohtaaminen antaisi heidän työlleen uusia ulottuvuuksia.

*Arto:*

*Halus nähdä vähän uusia ympäristöjä ja tietysti maantieteilijänä toi koulutus myöskin, että uudet paikat ja alueet kiinnostaa niinku itsellään.*

*Veli-Pekka:*

*Kokemuksellisuus oli se tärkein pointti. Sitten kun vielä maantietoa opettaa, niin on hyvä nähdä vähän maailmaa.*

## 7. POHDINTA

### 7.1 Yhteenveto tuloksista

#### 7.1.1 Rauhanturvaajiksi lähteneiden opettajien taustat

Tutkimuksemme mukaan haasteltujen opettajien taustat ovat hyvin erilaisia. He olivat varsin eri-ikäisiä, elivät erilaisissa perhesuhteissa ja heidän työhistoriat poikkesivat toisistaan huomattavasti. Myös aiemmat kokemukset pidemmistä ulkomailla oleskelujaksoista olivat erilaisia. Ainoa yhdistävä tekijä haastattelijoiden taustoissa oli se, että he olivat valmistuneet opettajan ammatteihin ja myös tehneet sitä työkseen. Näin ollen toisen tutkijan ennakko-oletus siitä, että rauhanturvaajiksi lähtevät opettajat ovat vastavalmistuneita, nuorehkoja poikamiehiä osoittautui täysin vääräksi. Tästä voidaan päätellä, että rauhanturvaajaksi lähdön syyt ovat verrattain yksilöllisiä.

#### 7.1.2 Opettajan uranvalinnan motiivit

##### 7.1.2.1 Luokanopettajat

Haastateltujen luokanopettajien valintamotiivit olivat hyvin yhtenevät. Kaikilla kolmella valintaan vaikuttavia tekijöitä olivat omat koulukokemukset ja osittainen ajautuminen luokanopettajankoulutukseen. Ajautuminen johtui Tommilla ja Harrilla pääsykokeiden myöhäisestä ajankohdasta. Harrilla luokanopettajan ammatti oli myös niin sanottu kakkosvaihtoehto kielten opettajan uran jälkeen. Miikalla oli useita vaihtoehtoja ja hän ilmoitti ”puolittain ajautuneensa” luokanopettajan uralle. Lerkkasen (2002, 17; ks. Luku 3.1) mallin mukaisesti uravalinta ei heillä ollut huolellisesti harkittu. Tilannetekijät ovat yksi kolmesta toiminnan tai suorituksen toteutumiseen vaadittavasta tekijästä (ks. Luku 2.5). Näin ollen luokanopettajilla tilannetekijöiden merkitys uraa valittaessa korostui. Miikalla ja Tommilla oli vanhempia opettajina ja he myönsivät sen vaikuttaneen uranvalintaansa. Yksilön motiivit kehittyvätkin suhteessa sosiaaliseen ympäristöön (ks. Luku 4.2).

### 7.1.2.2 Aineenopettajat

Aineenopettajilla oli kaikilla pääsyynä opettajan uralle lähtöön kiinnostus kyseiseen aineeseen joko oppiaineena tai sitten harrastusten kautta. Tämän lisäksi Veli-Pekan uranvalintaan vaikutti se, että toinen vanhemmista oli opettaja ja se, että hän itse viihtyi koulussa erinomaisesti. Reijolla oli vahva vakaumus, kutsumus, oman aineensa opettamiseen.

### 7.1.2.3 Lastentarhanopettaja

Mielestämme on nostettava esiin, että halun työskennellä lasten parissa ilmoitti vain yksi haastateltu opettajan uranvalinnan motiiviksi. Hän oli myös haastatelluista ainut lastentarhanopettaja, Manu. Hän uskoi myös valintaa tehdessään olevansa hyvä opetuslalla ja siitä syystä hakeutui alalle. Kun henkilö uskoo pärjäävänsä tai olevansa hyvä opetuslalla ja siksi hakeutuu tälle alalle, on sillä mielestämme suora yhteys tavoitemotivaatioon. Henkilö on tällöin tietoinen vahvuuksistaan ja sen mukaisesti suunnittelee tulevaisuuttaan. Tällöin voidaan ajatella myös menestymisen tarpeen ohjaavan heidän toimintaansa Atkinsonin suoritusmotivaatioteorian mukaisesti. (ks. Luku 2.2)

### 7.1.3 Opettajan uravalinta motivaatioteorian näkökulmasta

Jos ajatellaan uranvalintaa tarve-teorioiden kannalta, on selvää, että työnteolla ylipäättään pyritään täyttämään alimpien tasojen, fysiologiset ja turvallisuus (Maslow) sekä toimeentulo (Alderfer), tarpeita. Näin ollen tämän tason tarpeiden tyydyttämisellä ei suoranaisesti voida selittää opettajan uralle hakeutumista. Tästä poikkeava oli aineenopettajaksi opiskellut Arto, joka ilmoitti valinneensa opettajan suuntautumsvaihtoehdon saadakseen tällä selkeän ammatin, joka puolestaan takaa em. tarpeiden tyydyttymisen. Opettajan uranvalintaa mielestämme voidaan laajemmin selittää ylemmän tason tarpeiden tyydyttämisellä. Maslow`n mukaan itsensä toteuttamisen tarve kestää ihmisellä läpi elämän. Alderferillä vastaava taso on kasvutarpeet. Niihin liittyvät kykyjen tietojen ja taitojen tarkoituksenmukainen käyttö sekä koko oman kapasiteetin hyväksikäyttö. Tutkimuksemme mukaan tämä ilmeni

kaikilla haastatelluilla. Toisilla kutsumuksena opettamiseen, toisilla itsensä toteuttamisena eli hyvien ominaisuuksiensa käyttämisenä ja lopuilla omien kiinnostuksen kohteiden valintana opiskeluaineeksi. (ks. Luku 2.6.)

Liekö tähän syynä se, että haastattelemamme henkilöt, kuten opettajat yleensäkin, ovat verrattain lahjakkaita koulu- ja opiskeluaineissa, joten heillä on mahdollisuus varsin pitkälti valita alansa omien intressiensä pohjalta.

#### 7.1.4 Rauhanturvaajaksi lähteneiden opettajien persoonallisuustyypit

Haastateltujen luokittelu persoonallisuustyypeittäin toi tutkimuksemme tulokseksi sen, että haastateltujen persoonallisuustyypeistä löytyy yhtäläisyyksiä. Selkeimmin löytyi yhteys ekstrovertille suhtautumisen elämään ja feeling-preferenssiin kuuluvalla tunteilevalle päätöksentekotavalle. Samoin introvertille suhtautumiselle elämään ja thinking-preferenssiin kuuluvalla ajattelevalla päätöksentekotavalle. Tutkimuksemme mukaan, mikäli haastateltu suhtautui elämään ekstrovertin tavoin, teki hän myös päätöksensä feeling-preferenssiin kuuluvan tavoin. Jos taas haastateltu suhtautui elämään introvertin tavoin, teki hän päätöksensä thinking-preferenssiin kuuluvan tavoin. (ks. Luvut 3.3 ja 6.3.)

Tämä yhteys johtunee siitä, että ekstrovertti henkilö ottaa kaikessa tekemisessään enemmän huomioon ympäristöään kuin introvertti ja näin ollen myös päätöksiä tehdessään ekstrovertti henkilö ajattelee enemmän sosiaalisia suhteitaan.

Aiemmin tutkimuksessamme on tuotu esiin kaikkien haastateltujen sijoittuminen intuiting-preferenssiin. Tämä on syytä nostaa esiin, vaikkakin tutkimuksemme tulososassa esitimme arvioita tähän johtaneista syistä. Jos ajatellaan havaitsemistapaa ja opettajankoulutusta, on selvää että nykyään vallalla oleva konstruktivistinen oppimiskäsitys suosii kokonaisuuksien hahmottamista ja luovuutta yksityiskohtiin painottumisen sijaan. Näin ollen voidaan ajatella tiedostetun tai oletetun havaitsemistavan olevan haastatelluilla intuitiivista. Se pitääkö tämä todellisuudessa paikkansa jää nähdäksemme vaille vastausta ja selvittämiseen tarvittaisiinkin laajaa persoonallisuustestiä. Kuitenkin tällaisena haastatellut kokivat havaitsemistapansa.

Oletimme ennen haastattelua, että introverttia suhtautumista elämään ei haastatelluilla juurikaan esiintyisi. Onhan sekä opettajan, että rauhanturvaajan työ varsin sosiaalista ja jossain määrin kollegiaalista. Kuitenkin kaksi haastateltua sijoittui introvertti-preferenssiin. Tämä osoittaa mielestämme haastateltujen kykyä itsearviointiin ja toisaalta haastattelutilanteen avoimuutta. Uskomme näet, että on helpompi todeta omaavansa paljon kavereita ja pitävänsä kanssakäymisistä, kuin myöntää olevansa hieman varautunut suhteessa sosiaalisiin kontakteihin.

#### 7.1.5 Uranvalintaa ohjaavat ura-ankkurit

Tutkimuksemme päätulos tällä alueella on se, että haastateltujen uravalintoja ohjaavat pääasiallisesti itsenäisyys ja elämän kokonaistasapainon ura-ankkurit. Vaikka opettajan työ onkin täynnä sosiaalista kanssakäymistä, joka pääosin ekstroverteille haastatelluille on ominaista, arvostivat haastatellut erityisesti työn yksilöllisyyttä. Työssä voi toteuttaa itseään ilman toisten hyväksyntää ja valvontaa. Tämä itsensä toteuttaminen nähtiin jo osasyiksi opettajanuralle lähtöön liittyen tarveideoihin.

Elämän kokonaistasapainon oletettiin olevan tärkeä ura-ankkuri haastatelluille. Onhan opettajan työn selkein houkuttimena pitkät lomat ja kohtuulliset työajat. Toisaalta heikkona puolena nähdään usein vaatimaton palkkataso. Nämä yhtenevät elämän kokonaistasapaino- arvon tunnuspiirteisiin. Toisaalta rauhanturvaajaksi lähdöllä opettajat ilmoittivat osittain paikkaavansa tätä kehnohkoa palkkatasoa.

#### 7.1.6 Opettajien motiivit rauhanturvaajaksi lähtöön

Rauhanturvaajaksi lähtöön löytyi monia eri syitä. Tärkeimmäksi kuitenkin kohosi uusien kokemusten kerääminen sekä halu nähdä maailmaa. Ajatus rauhanturvaajaksi lähdön mahdollisuudesta oli kaikilla haastatelluilla itänyt jo vuosia. Suotuisan elämäntilanteen myötä rauhanturvaajaksi lähtö tuli helpommaksi ja mahdolliseksi toteuttaa.

Raha, palkkaus ja verovapaa kulkuneuvo olivat osasyys tai kannuste lähtöön. Kuitenkin vain yksi ilmoitti sen selkeäksi pääsyyksi rauhanturvatehtäviin hakeutumiselle. Näin ollen oletuksemme siitä, että rauhanturvaajaksi lähtöön vaikuttaa erityisesti taloudelliset tekijät osoittautui osin paikkansa pitäväksi. Kaikkien haastateltujen vastauksissa nämä seikat tulivat esiin ja esitettiin myönteisinä. Myös turhautuminen heikkoon palkkaukseen Suomessa ilmeni haastatteluvastauksista. Näitä seikkoja ei kuitenkaan haluttu korostaa pääsyyinä lähtöön. Herääkin kysymys onko todella näin vai koetaanko raha toimintaa ohjaavana tekijänä moraalisesti arvelluttavana.

## 7.2 Haastateltujen profiilit

Taulukkoon 3 on koottu haastateltujen profiilit tutkimuksen kohteiden mukaisesti. Persoonallisuuden piirteet on luokiteltu tällä tavoin jo tutkimuksemme tulososassa. Ura-  
ankkureista taulukossa esitetään haastateltujen kaksi tärkeimmäksi mainitsemaa. Motiivit on jaoteltu sisäisiin ja ulkoisiin. Tässä on huomioitu sekä sisäiset että ulkoiset motivaatiotekijät ja uravalintaan vaikuttavat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Kuitenkin niin, että haastateltujen mainitsema pääsyy sekä opettajan uralle, että rauhanturvaajaksi lähtöön on ollut ratkaiseva luokittelussa. Ulkoisiksi motiiveiksi opettajan uralle lähtöön on haastateltujen vastauksien mukaan luokiteltu sosiaalistumisprosessin kautta tapahtuva uranvalinta, ajautuminen opettajan uralle sekä aineen opiskelun myötä opettajan ammatin valinta. Omien kiinnostusten kohteiden kautta tapahtuva uranvalinta liittyy yleensä sisäisiin tekijöihin, mutta tässä se on luokiteltava ulkoisiin tekijöihin. Tämä siksi, että aineenopettajilla, Artolle ja Veli-Pekalla, opettajan ura valittiin tavallaan olosuhteiden pakosta aineen opiskelun myötä. (ks. Luvut 2.3 ja 4.2-4.3.)



Taulukko 3. Haasteltujen profiilit.

	<b>Arto</b>	<b>Harri</b>	<b>Manu</b>	<b>Miika</b>	<b>Reijo</b>	<b>Tommi</b>	<b>Veli-Pekka</b>
<b>Orient. Elämään</b>	Introvertti	Ekstrovertti	Ekstrovertti	Introvertti	Ekstrovertti	Ekstrovertti	Ekstrovertti
<b>Havaitsemis-tapa</b>	INtuition	INtuition	INtuition	INtuition	INtuition	INtuition	INtuition
<b>Päätöksen-tekotapa</b>	Thinking	Feeling	Feeling	Thinking	Feeling	Feeling	Feeling
<b>Orient. Ympäristöön</b>	Judging	Perceiving	Perceiving	Judging	Perceiving	Judging	Perceiving
<b>Ura-ankkurit</b>	1.Elämän tasapaino 2.Itsenäisyys	1.Itsenäisyys 2.Elämän tasapaino	1.Itsenäisyys 2.Ammattilisuus	1.Itsenäisyys 2.Haasteellisuus	1.Elämän tasapaino 2.Itsenäisyys	1.Elämän tasapaino 2.Itsenäisyys	1.Elämän tasapaino 2.Itsenäisyys
<b>Motiivit open uralle</b>	Ulkoisia	Ulkoisia	Sisäisiä	Ulkoisia	Sisäisiä	Ulkoisia	Ulkoisia
<b>Motiivit Rt:ksi lähtöön</b>	Ulkoisia	Sisäisiä	Sisäisiä	Ulkoisia	Sisäisiä	Sisäisiä	Sisäisiä

Profiileista päällimmäisenä havaitaan ekstroverttien ja introverttien erot motiiveissa. Introverteilla motiivit näyttävät olevan enemmän ulkoisia kuin ekstroverteilla. Tämä on varsin mielenkiintoinen tulos, sillä introvertin tunnusomainen piirre on huomion kiinnittäminen sisäisiin prosesseihinsa. Näin ollen voisi ajatella, että ulkoiset tekijät eivät vaikuttaisi heidän uravalintoihinsa kovin suuresti. Tutkimuksessamme introverteiksi luokitellut luokiteltiin myös päätöksentekotavaltaan thinking-preferenssiin. Tällainen ajattelija pohjaa päätöksensä harkintaan. Näin ollen heillä ei ole ollut suurta sisäistä motivaatiota opettajaksi ja rauhanturvaajaksi lähtöön. Sen sijaan he ovat tehneet valintansa järkipäisesti, pyrkien löytämään itsensä kannalta hyödyllisimmät ratkaisut. Tätä tukee myös heidän kuuluminen judging-preferenssiin, jollaiselle henkilölle on tärkeää toiminnan tehokkuus, sen tulos ja suunnitelmallisuus.

Ekstroverteilla oli motiiveissa enemmän poikkeuksia, mutta sisäiset motiivit olivat selkeästi hallitsevia. Heidät kaikki luokiteltiin feeling-preferenssiin, jolloin päätökset tehdään tunnepohjaisesti. Näiden tunteiden voidaan ajatella olevan yhteydessä sisäisiin motivaatiotekijöihin. Neljän viidestä ekstrovertista todettiin olevan lisäksi perceiving-tyyppiä, jotka suhtautuvat uusiin asioihin mielenkiinnolla. Muutokset ja uudistukset koetaan myönteisinä. Tämä voi olla yhteydessä seikkailu- ja kokemushakuisuuteen, jotka nähdään sisäisiksi motiiveiksi.

Ura-ankkureiden suhteen ei tällaisia yhteneväisyyksiä introverttien ja ekstroverttien välillä ollut havaittavissa. Tärkeimpinä arvoina koettiin elämän kokonaistasapaino ja itsenäisyys riippumatta persoonallisuuden piirteistä. Ura-ankkureita on käsitelty tarkemmin luvussa 6.4.

### 7.3 Johtopäätöksiä

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla rauhanturvaajaksi lähteneitä opettajia. Tämänkaltainen tutkimus synnyttää monenlaisia ongelmia. Kysymykseen minkälainen joku tai jokin on, voidaan vastata todella monin tavoin. Näin ollen tutkimusongelmaa on rajattava, jolloin saataisiin riittävästi tietoa tutkittavan kohteen halutuista ominaisuuksista. Rajasimme tutkittaviksi ilmiöiksi opettajien taustat, motiivit opettajaksi ja rauhanturvaajaksi lähtöön, opettajien persoonallisuuden piirteet sekä heidän uravalintojaan määrittävät ura-ankkurit. Tämäkin raja on varsin laaja, joten ongelmalliseksi muodostui teoriataustan raja. Esimerkiksi motivaatio- ja persoonallisuusteorioita on lukemattomia erilaisia. Päädyimme esittelemään vain tutkimuksessa käyttämäämme teoriaa. Se oli näin jälkeenpäin ajateltuna hyvä päätös. Toki emme pystyneet paneutumaan yhteen teoriaankaan kovin syvällisesti, kun tutkittavia ilmiöitäkin oli useampia. Näin kuitenkin teoriaosuus kuitenkin säilyi mielestämme varsin selkeänä ja helposti ymmärrettävänä.

Teemahaastattelun käyttö tutkimusmenetelmänä oli onnistunut tutkimuksemme kannalta. Haastattelijan tarkentavilla kysymyksillä oli mahdollista paneutua asioihin tarkemmin ja kaivaa haastatelluilta esiin halutut tiedot. Mielestämme pääsimme jo haastatteluvaiheessa alustavaan tulkintaan vastauksista. Tätä edesauttoi käytettävän teorian tyydyttävä hallitseminen haastatteluja tehtäessä. Vielä parempi teoriataustan tuntemus olisi varmasti johtanut vielä parempiin tarkentaviin kysymyksiin ja sitä kautta syvällisempiin vastauksiin. Kuitenkin tällöin olisi ollut vaarana myös haastateltujen johdatteleminen tietyn tyyppisiin vastauksiin.

Vaikka haastatellut olivat taustoiltaan varsin erilaisia, ei motiiveissa ja persoonallisuuden piirteissä löytynyt suurta määrää erilaisia vastauksia. Toki on mahdollista, että tähän vaikutti pieni kohdejoukko, mutta luultavaa on, että

rauhanturvaajan tehtäviin hakeutuneilla opettajilla on samankaltaisia motiiveja ja persoonallisuuden piirteitä (vrt. Luku 4.2).

Tutkimusongelmamme selvittämiseksi tämänkokoinen tutkimusjoukko on riittävä. Saimme vastauksen tutkimiimme ongelmiin. Mikäli olisimme halunneet selvittää vain esimerkiksi opettajien persoonallisuuden piirteet, olisi joukkoa pitänyt laajentaa. Tällöin myös olisi ollut tarpeen käyttää standardoituja testejä, jolloin tutkimus olisi ollut suoritettava määrällisenä. Tutkimusta tehdessämme meillä kuitenkin heräsi mielenkiinto tämänkaltaiseen tutkimukseen, jossa olisi paneuduttu vain yhteen tutkimuksemme alaongelmista. Erityisesti olisi mielenkiintoista selvittää, mitkä ovat ulkomaan tehtäviin suuntautuvien opettajien alkuperäiset motiivit opettajan uralle lähtöön? Tämä siksi, että tutkimustulostemme mukaan usea rauhanturvaajaksi lähtenyt opettaja myönsi ajautuneensa opettajan uralle. Tätä ehdotamme myös jatkotutkimusaiheeksi.

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 1994. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Byman, R. 2002. Voiko motivaatiota opettaa? Teoksessa Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) Luovuutta, motivaatiota, tunteita. Opetuksen tutkimuksen uusia suuntia. Jyväskylä: PS-kustannus. Gummerus Kirjapaino Oy, 25-41.

Fleming, J. & Horner, M.S. 1992. The motive to avoid success. Teoksessa Smith, C. P. (toim.) Motivation and personality. Cambridge University Press, 179-189.

Hannukkala, P. 1997. Suomalaisen rauhanturvaamiskoulutuksen kehittäminen laajennetun rauhanturvaamisen ja valmiusjoukon tarpeet huomioiden. Teoksessa Rauhanturvaamisen muuttuvat kasvot. Oppeja tulevaisuudelle. Puolustusministeriön julkaisuja nro 1/1997. Jyväskylä: Gummerus, 166-177.

Heikkilä-Laakso, K. 1992. Luokanopettajiksi pyrkivien persoonallisuus. Turun yliopisto. Kasvatustieteen lisensiaattityö.

Heikkilä-Laakso, K. 1994. Eräs tapa lähestyä opettajapersonallisuutta. Teoksessa Tähtinen, J. (toim.) Opettajaksi kasvaminen. Turun luokanopettajakoulutuksen linjojen hahmottelua. Turun opettajankoulutuslaitos, 92-113.

Heinonen, T. 2001. Luokanopettajan ammatti – mitä mieltä helsikiläislukiolainen? Teoksessa Räihä, P. & Kari, J. (toim.) Valinnat – Koulutus – Luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa. Jyväskylän yliopistopaino. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 70, 60-82.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1982. Teemahaastattelu. Toinen korjattu painos. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Jung, C. G. 1990. Psychological Types. Teoksessa *The Basic Writings of C. G. Jung*. 187-298. Princetown University Press.
- Jussila, J. 1983. Patterns and Hierarchical Structure of Career Choice Motives among Class Teacher Training. In *Research Report 13*. Department of Teacher Education. University of Helsinki.
- Jussila, M. & Lauriala, A. 1989. Luokanopettajiksi opiskelevien uranvalintamotiivit, koulutusodotukset sekä koulutus- ja kenttäkokemukset; Oulun yliopiston vanhanmuotoisen koulutuksen läpikäyneiden seuranta tutkimus vuosilta 1975-1988. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 61/1989.
- Kaila, E. 1982. *Persoonallisuus*. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu
- Kari, J. 2002. Opettajan ammatin suosio ja opettajaksi hakeutumiseen liittyvät ongelmat. Teoksessa Räihä, P. & Kari, J. (toim.) *Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalinta valtakunnallisesti puntaroituna*. Jyväskylän yliopistopaino. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 74, 46-58.
- Kiviniemi, K. 2002. Opettajuuden muuttuminen ja opettajan työtodellisuus haasteena opettajankoulutuksen valinnoille. Teoksessa Räihä, P. & Kari, J. (toim.) *Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalinta valtakunnallisesti puntaroituna*. Jyväskylän yliopistopaino. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 74, 32-45.
- Korpinen, E. 1993. Millainen opettaja minusta tulee? Luokanopettajaksi opiskelevien minäkäsityksen kehittyminen koulutuksessa. Teoksessa Korpinen, E. *Opettajaksi oppimaan - Kasvattajaksi kasvamaan*. 141-154. Jyväskylän yliopistopaino.
- Laes, T. 2002. Opettajaksi ja sotilaaksi pyrkivät miehet psykometrisessä vertailussa. Teoksessa Räihä, P. & Kari, J. (toim.) *Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Opiskelijavalinta valtakunnallisesti puntaroituna*. Jyväskylän yliopistopaino. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 74, 99-119.

- Laes, T. 2003. Ekstrovertti – opettajan muotityyppi? Opiskelijavalinnan tarkastelua ekstroversion näkökulmasta. Teoksessa Rähkä, P., Kari, J. & Hyvärinen, J. (toim.) rutiinivalinnoista laadukkaisiin valintastrategioihin. Vuoden 2002 opettajankoulutuslaitoksen valintakoeseminaarin loppuraportti. Jyväskylän yliopistopaino. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 77, 108-134.
- Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. Tulevaisuus mahdollisuutena. Wsoy. Juva.
- Lazarus, R. S. 1982. Persoonallisuus (L. Toropainen. Suom.). Weiling+Göös. Espoo. (Alkuperäinen teos julkaistu 1971.)
- Lerkkanen, J. 2002. Koulutus- ja uravalinnan ongelmat. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeeseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14.
- Liebert, R. M. & Spiegler, M. D. 1982. Personality. Strategies and Issues (4<sup>th</sup> ed.). The Dorsey Press.
- Lähteenmäki, S. 1995. ”Mitä kuuluu – kuka käskää?” Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä – vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun kauppakorkeakoulu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja A-1.
- Maslow, A. H. 1987. Motivation and Personality (3<sup>rd</sup> ed.) New York: HarperCollinsPublishers.
- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Painokaari Oy.
- Niemelä, K. 1999. Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. 2003. Modernin motivaatiopsykologian perusta ja käsitteet. Teoksessa Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: PS Kustannus. Otavan kirjapaino Oy, 10-27.
- Patton, M.Q. 1990. Qualitative Evaluation and Research Methods. 2<sup>nd</sup> Edition. London: Sage.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu.
- Perttula, J. 1995. Kokemus psykologisena tutkimuskohteena – Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Tampereen yliopiston jäljennepalvelu.
- Pöyhönen, T. 1975. Työtyytyväisyys, teoreettinen tarkastelu. Terveyslaitoksen tutkimuksia 114. Helsinki.
- Ruismäki, H. 1991. Musiikinopettajien työtyytyväisyys, ammatillinen minäkäsitys sekä uranvalinta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskeskus ja Sisäsuomi Oy.
- Ruohotie, P. 1978. Opettajien työmotivaatio. Teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopiston kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A, tutkimusraportti n:o 17.
- Räihä, P. 2001. Tulevaisuuden opettajat – onko opettajat valittu etukäteen vai voidaanko valinnoilla vielä vaikuttaa? Teoksessa Räihä, P. & Kari, J. (toim.) Valinnat – Koulutus – Luokanopettajan työ. Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa. Jyväskylän yliopistopaino. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 70, 7-16.
- Röberg, M. 1999. Kotona ja kaukana. Rauhanturvaajan parisuhteen erilainen aikakausi. Suomen Sinibarettiliitto ry. Kotkan Tekstipaino Oy.

- Sandler, L. N. 1992. Jungian personality type, interpersonal need, and intimacy: An empirical study of four instruments. Michigan: University Microfilms international.
- Schein, E. H. 1985. Career anchors: Discovering Your Real Values. San Diego: University Associates, Inc.
- SOBH. Suomalainen Osasto Bosnia-Hertsegovinassa. 2003. Pecs: Misprint Kft.
- Syrjälä, L. & Numminen, M. 1988. Tapaustutkimus kasvatustieteessä. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tutkimuksia 51.
- Syrjäläinen, E. 1990. Oppilaiden ja opettajan roolikäyttäytyminen luokkayhteisössä. Etnografinen tapaustutkimus peruskoulun ja steinerkoulun ala-asteen 4. vuosiluokalta. Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 78.
- Turunen, P. 1989. Suomalaisen kansainvälistyjän urapolku. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Viljanen, E. 1977. Peruskoulu luokanopettajiksi yliopistossa ja sivukorkeakoulussa opiskelevien uravalinnan motiivit. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos.



## LIITE 1

### HAASTATTELUN ENNAKKOINFORMAATIOKIRJELMÄ

**A.** Aseta seuraavat ura-ankkurit tärkeysjärjestykseen. Perustele.

#### 1. Ammatillisuus

Erityisosaamista voi olla yhtä hyvin puutarhasuunnittelu, monipuolinen kielitaito kuin kustannusarvion tekeminenkin. Tyydytystä tekemisen ja osaamisen kautta, eikä niinkään aseman kautta. Arvioi omat kykysi ja taitosi.

#### 2. Itsenäisyys

Ihmiset ovat erilaisia myös työntekijöinä. Toiset kaipaavat joustavuutta, itsenäisyyttä ja tekemisen vapautta. Toisille on tärkeää saada tarkat toimintaohjeet ja noudattaa niitä. Pohdi miten itsenäiseen työhön sinä haluat ja miten se vaikuttaa työtyytyväisyyteesi.

#### 3. Turvallisuus

Työturvallisuus liittyy työsuhteen kestoon, työpaikan fyysiseen sijaintiin ja muuhun työntekoon vaikuttaviin tekijöihin. Työ on paljolti toimentulon hankkimista ja riskitöntä. Siitä pääsee irti työpaikan oven sulkemisen jälkeen. Mieti miten muutosorientoitunut sinä olet. Miten paljon voit joustaa ja missä asioissa.?

#### 4. Palvelu ja omistautuminen

Ihmisillä on työnsä suhteen erilaisia tavoitteita. Joillekin työ on rahan ansaitsemisen väline, joillekin taas elämäntehtävä, joka antaa elämälle myös sisällön. Muiden auttamista ja halu tehdä hyvää ja yhteiskunnallisesti merkittävää työtä. Pohdi miten tärkeä asia työ on sinulle. Oletko valmis tekemään mitä vaan saadaksesi riittävästi rahaa vai onko jokin tietty työ sinulle elämäntehtävä?

#### 5. Haasteellisuus

Haasteet antavat elämään sisältöä. Toisille haasteellisuus tulee työn kautta, toisille muilta elämän alueilta. Työn haasteellisuuteen liitetään usein kilpailu, paineensietokyky, rohkeus ja sitoutuminen. Itsensä toteuttamista. Haasteiden etsijät ovat usein urallaan erittäin liikkuvia. Pohdi mitä ja minkälaisia haasteita sinä kaipaat saadaksesi elämäsi sisältöä.

#### 6. Elämän kokonaistasapaino

Hyvä ja tasapainoinen elämä koostuu työn, vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden yhdistelmästä. Toisille työn rooli on merkittävämpi kuin toisille. Työn antoisuus on tärkeää, mutta sisältö voi olla melkein mitä tahansa. Oleellista on kuitenkin se, ettei kaikki jää yhden kortin varaan. Pohdi minkälainen elämäntyyli sinulle sopii.

#### 7. Johtajuus

Esimiehenä toimiminen vaatii tiettyä pätevyyttä ja luonnetta. Johtajuuteen voi myös kouluttautua ura - ja opiskeluvaihtojen avulla. Jotkut pitävät johtamisesta vallan ja vaikuttamismahdollisuuksien vuoksi. Jotkut taas haluavat esimiestyöhön ihmissuhdetaitojensa vuoksi. Mieti haluatko sinä jonakin päivänä esimiesasemaan vai sovitko paremmin muunlaiseen esim. itsenäiseen asiantuntija-asemaan.

#### 8. Luovuus/Yrittäjäisyys

Yrittäjäisyys vaatii pitkäjänteisyyttä, sitoutumista ja paljon työtä, mutta se myös palkitsee tekijänsä konkreettisina tuloksina. Monille on tärkeää jättää jotain näkyvää jälkeensä. Oletko sinä yrittäjäluonne?

**B.** Mieti oman persoonallisuutesi piirteitä seuraavien kategorioiden mukaan.

**1. Päätöksentekotapa**

(ajatteleva-tunteva)

Miten yleensä teet päätöksiä?

Ajatteleva:

-faktoihin ja logiikkaan perustuen

Tunteva:

-henkilökohtaisiin arvoihin perustuen

**2. Orientoituminen ympäristöön**

(järjestelmällinen-spontaani)

Millaista elämäntyyliä suosit?

Järjestelmällinen:

-suunnitelmallinen ja organisoitu

Spontaani:

-joustavaa, spontaania

**3. Havaitsemistapa**

(tosiasiallinen-intuitiivinen)

Miten hankit tietoa?

Tosiasiallinen:

-aistien kautta nykyhetkeen painottuen

Intuitiivinen:

-mahdollisuuksien ja yhteyksien kautta tulevaisuuteen painottuen

**4. Orientoituminen elämään**

(ekstravertti-introvertti)

Minne kohdistat huomion ympäristössä?

Ekstravertti:

-huomio ympäristöön

Introvertti:

-huomio sisäiseen maailmaan

**C.** Mieti haastattelua varten myös seuraavia kysymyksiä:

Minkälainen on työhistoriasi opettajana? (koulut, vuodet jne.)

Miksi päätit alun perin hakeutua opettajaksi?

Mitkä olivat pääsyyt pyrkiä rauhanturvaustehtäviin?

## LIITE 2

### TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

#### 1. HAASTATELTAVIEN TAUSTATIEDOT

- Ikä ja perhesuhteet
- Valmistumisvuosi ja muu koulutus
- Työhistoria
- Missioiden lukumäärä
- Muut ulkomaan oleskelut (työt, vaihdot jne.)

#### 2. URA-ANKKURIT

- Ks. LIITE 1

#### 3. OPETTAJAKSI PYRKIMISEN MOTIIVIT

- Syyt/motiivit
- Kasvatusympäristö, koulukokemukset
- Kutsumusammatti
- Palkka, lomat/vapaa-aika, itsenäisyys, kasvattaminen
- Onko vastannut odotuksia?
- Tykkääkö/viihtyykö työssään? (työviihtyvyys, työympäristöt, sosiaaliset suhteet, opettajuuden hyviä ja huonoja puolia jne.)

#### 4. RAUHANTURVAAJAKSI PYRKIMISEN MOTIIVIT

- Syyt/motiivit
  - Tietoisuuden herääminen/tiedonhankinta (sukulaiset, kaverit, tutut, media)
  - Todellinen syy vrt. taustoihin/elämäntilanteeseen
  - Tiesikö tulevan tehtävän luonteen – vaikuttiko päätökseen
  - Turvallisuus (palkkaus, verovapaa kulkuneuvo), arvostus (status), itsensä toteutus ja kehitys, seikkailu (kokemuksellisuus/elämyksellisyys)
  - Luokseenvetävä vs. poistyöntävä
  - Miten teki päätöksen (ajatteleva-tunteva)
- kohti persoonallisuustyypitystä

#### 5. JUNGILAINEN PERSOONALLISUUSTEORIA

- Päätöksentekotapa (ajatteleva-tunteva)
- Orientoituminen ympäristöön (järjestelmällinen-spontaani)
- Havaitsemistapa (tosiasiallinen-intuitiivinen)
- Orientoituminen elämään (ekstravertti-introvertti)