

**Luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu - erilaisissa  
kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien  
näkökulma**

Elina Röppänen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Syyslukukausi 2020

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Röppänen, Elina. 2020. Luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu - erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien näkökulma. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. 74 sivua.**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota, työn imua ja niiden yhteyksiä sekä poikkeustilanteen eli etäopetuksen arvioituja yhteyksiä luokanopettajien työmotivaatioon ja työn imuun. Koulumaailman jatkuvat muutokset, kuten koulujen lakkauttamiset ja yhdistelyt sekä oppilasmäärän kasvu ovat ajankohtaisia aiheita. Lisäksi opettajien yleinen työhyvinvointi on viimeaikaisten työolobarometrien mukaan laskemaan päin, minkä vuoksi opettajien työssä toimimiseen liittyviä ilmiöitä on tärkeää tutkia.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella huhtitoukokuussa 2020 Keski-Suomen kuntien alakouluissa työskenteleviltä luokanopettajilta, jolloin luokanopettajat työskentelivät etäopetuksessa. Tämän tutkimuksen aineisto koostui 132 keskisuomalaisissa alakouluissa toimivan luokanopettajan vastauksista. Määrällisen aineiston analyysissä käytettiin korrelaatiomenetelmää sekä keskiarvotestejä. Laadullinen aineisto analysoitiin kvantitatiivisella sisällönanalyysillä.

Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat kokivat korkeaa työmotivaatiota ja työn imua. Luokanopettajat eronneet toisistaan työmotivaation ja työn imun sekä niiden ulottuvuuksien suhteen. Työmotivaatio ja työn imu olivat toisiinsa positiivisesti yhteydessä kaikilla luokanopettajilla. Erilaisissa kouluympäristöissä toimivista luokanopettajista suurin osa arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota ja työn imua. Jatkossa olisi tärkeää tutkia lisää erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua myös lähiopetuksessa.

Asiasanat: Motivaatio, työmotivaatio, työhyvinvointi, työn imu, luokanopettaja

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>5</b>
<b>2 TYÖMOTIVAATIO</b> .....	<b>8</b>
2.1 Motivaatio.....	8
2.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	9
2.3 Työmotivaatio .....	12
2.4 Opettajien työmotivaatio .....	14
<b>3 TYÖN IMU - POSITIIVINEN TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>17</b>
3.1 Työhyvinvointi.....	17
3.2 Työn imu .....	19
3.2.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli .....	21
3.2.2 Opettajien työn imu .....	24
<b>4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>27</b>
4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	27
4.2 Tutkimuksen aineistonkeruu ja osallistujat .....	27
4.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen mittarit .....	28
4.4 Aineiston analyysi .....	33
4.5 Eettiset ratkaisut .....	35
<b>5 TULOKSET</b> .....	<b>37</b>
5.1 Kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaatio.....	37
5.2 Luokanopettajien työn imu .....	39
5.3 Luokanopettajien työmotivaation ja työn imun yhteydet.....	41
5.4 Etäopetuksen yhteydet luokanopettajien työmotivaatioon .....	44
5.5 Etäopetuksen yhteydet luokanopettajien työn imuun.....	48
<b>6 POHDINTA</b> .....	<b>52</b>

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset .....	52
6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet.....	60
6.3 Käytännön sovellukset ja jatkotutkimushaasteet.....	64
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>67</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>75</b>

# 1 JOHDANTO

Viimeaikaiset uutiset ja työolobarometrit kertovat karuja tuloksia opettajien työhyvinvoinnin ja työn ilon heikkenemisestä. OAJ:n teettämän työolobarometrin (2017, 2) mukaan työn ilo, innostuminen työstä ja työtyytyväisyys eivät enää tue opettajien hyvinvointia samoissa määrin kuin ennen. Barometrin ovat tulokset heikentyneet verrattuna vuoden 2015 tuloksiin. Lisäksi opettajien työkyky on heikentynyt ja työstressiä koetaan yhä enemmän (OAJ 2017, 2). Joka viides opetuslalla toimivasta työntekijästä kokeekin unettomuuden ja ahdistuksen kaltaisia stressioireita (Hakanen 2006, 29). Opettajilla on myös eniten uupumusasteista väsymystä verrattuna muihin ammattiryhmiin (Hakanen 2004, 43).

Syynä ovat opettajien työtä kuormittavien tekijöiden kasvu sekä yhteistyön väheneminen. Opettajien mainitsemia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työn liiallinen määrä suhteessa työaikaan, lisääntyneet työtehtävät, suuret oppilasmäärät, oppilaiden lisääntyneiden ongelmien käsittely (OAJ 2017, 11) sekä kasvatustuun lisääntyminen (Onnismaa 2010, 17-18, 43-45). Opettajat ovat kuormittuneet, kun koulujen aineellisia resursseja on supistettu ja opetusryhmiä kasvatettu (Onnismaa 2010, 17-18). Muita kuormitustekijöitä ovat muun muassa moninaistuneet työn vaatimukset, koulujen lakkauttamisuhka ja muut säästötoimet, työn pysyvyyden epävarmuus sekä koulutyöhön heijastuvat sosiaaliset ongelmat (Hakanen 2006, 33-34). Kyseiset kuormitustekijät ovat hyvin pitkälti yhteydessä myös opettajien työmotivaatioon (Hakanen 2006, 33-34; Ruohotie 1980, 129) ja työn imuun (Bakker, Demerouti, & Euwema 2005, 177; Evers, Tomic & Brouwers 2004, 134).

Opettajien työmotivaation ja työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää, sillä niiden on todettu olevan laajalti yhteydessä työssä toimimiseen. Työmotivaatio on positiivisesti yhteydessä työskentelyn tehokkuuteen, työn tuloksiin (Pinder 2014, 14) sekä työyhteisön hyvinvointiin (Pinder 2014, 129). Työhyvinvointi on merkittävästi yhteydessä kustannustehokkuuteen esimerkiksi vähentyvinä sairauspoissaoloina (Warr 1999, 404-407). Lisäksi työhyvinvointi lisää työntekijän tuottavuutta sekä työn laatua ja tehokkuutta (Christensen,

Lindström, Straume, Hofsllett, Kopperud, Borg, Clausen, Hakanen, Aronsson & Gustafsson 2008, 18; Schaufeli & Bakker 2004a, 293). Hyvinvoivat työntekijät ovat motivoituneita, sitoutuneita ja tyytyväisiä työhönsä, mikä näkyy työyhteisön ilmapiirissä ja työn tuloksissa (Cristensen ym. 2008, 13-14; Manka 2013, 38; Schaufeli & Bakker 2004a, 296; Warr 1999, 404). Työssään hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, kehittää osaamistaan, hyödyntää vahvuuksiaan, innostuu työssään ja kokee työn imua (Manka 2013, 77; Manka ym. 2010, 8-9). Työmotivaation ja työhyvinvoinnin ja työn imun on todettu myös olevan sidoksissa toisiinsa (Ruohotie 1980, 21; Warr 1990, 142).

Opettajien työmotivaation ja työhyvinvoinnin tutkiminen on tärkeää myös oppilaiden takia. Työmotivaatiolla on todettu olevan vaikutusta muun muassa oppilaiden itsetuntoon (Bishay 1996, 147). Opettajien työhyvinvointi heijastuu oppilaisiin puolestaan ilmapiirin kautta (Virtanen, Kivimäki, Luopa, Vahtera, Elovainio, Jokela & Pietikäinen 2009, 554). Opettajanhuoneen ilmapiiriongelmat ovat yhteydessä oppilaiden hyvinvointiin, kouluviihtyvyyteen sekä opetuksen laatuun. Huonon ilmapiirin on todettu aiheuttavan oppilaissa myös masennusoireilua ja psykosomaattisia vaivoja. Hyvä ja luottamuksellinen ilmapiiri antaa työntekijöille kokemuksen ymmärretyksi ja hyväksytyksi tulemisesta. (Virtanen ym. 2009, 554.) Siten opettajien työmotivaation ja työhyvinvoinnin, tässä tutkimuksessa työn imun, tutkiminen on hyvin merkityksellistä, jotta voidaan löytää niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Sitä kautta voidaan ylläpitää ja parantaa opettajien työhön sitoutumista, työtyytyväisyyttä (Tentama & Pranungsari 2016, 39) sekä työssä suoriutumista (Bakker 2007, 276; Hakanen 2009, 15-16).

Työmotivaation ja työn imun välisiä yhteyksiä on tutkittu yleisesti eri alojen työntekijöillä. Opettajilla ja luokanopettajilla työmotivaatiota ja työn imua on tutkittu erillisinä ilmiöinä eri ikäisillä miehillä ja naisilla. Työmotivaatiota ja työn imua ei kuitenkaan ole vertailtu sijainniltaan, oppilas- ja opettajamäärältään erilaisissa kouluympäristöissä, vaikka esimerkiksi oppilasmäärällä ja työilmapiirillä on todettu olevan vaikutusta luokanopettajien työmotivaatioon (Hakanen 2006, 33-34) ja työn imuun (Hakanen 2006, 38). Kouluympäristöön liittyvät tekijät näkyvät luokanopettajan arjessa jatkuvasti: kuinka tiiviissä

yhteistyössä luokanopettajat ovat, miten hyödynnetään koulun lähiympäristöä ja liikuntamahdollisuuksia sekä kuinka yhdysluokan opettaminen toteutuu. Koska yksittäisillä kouluympäristöön liittyvillä tekijöillä on todettu olevan yhteyttä luokanopettajien työmotivaatioon ja työn imuun, on tärkeää tutkia erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua ja sitä, miten ne ovat yhteydessä toisiinsa. Lisäksi, koska kevään 2020 poikkeustilanteen myötä koulut siirtyivät valtaosin etäopetukseen, on tärkeää selvittää, miten luokanopettajat arvioivat etäopetuksen olleen yhteydessä heidän työmotivaatioonsa ja työn imuunsa.

Tämä tutkimus voi antaa lähtökohtaa pohdinnalle siitä, onko suomalaisessa koulukontekstissa tietynlaisessa kouluympäristössä työskenteleminen luokanopettajien työmotivaation ja työn imun kannalta merkityksellistä. Tämä tutkimus antaa tärkeää tietoa tulevaisuutta ajatellen myös siitä, millaisia seurauksia etäopetuksessa työskentelemisellä voi olla luokanopettajien työmotivaation ja työn imun kannalta. Lisäksi tämän tutkimuksen avulla voidaan pohtia, ovatko esimerkiksi kyläkoulujen lakkauttaminen, koulujen yhdistäminen ja oppilasmäärien kasvattaminen perusteltua luokanopettajien työmotivaatioon ja työn imuun. Tälle tutkimukselle on paikkansa, sillä kyläkoulujen lakkauttamiset, koulujen yhdistely ja oppilasmäärien kasvu ovat hyvin ajankohtaisia ja puhututtavia aiheita koulumaailmassa (Suomen kylät 2019; Yle 2016; Yle 2019).

## 2 TYÖMOTIVAATIO

### 2.1 Motivaatio

Motivaatiolla tarkoitetaan ilmiötä, jossa erilaiset asiat ja tapahtumat herättävät ihmisessä tunteita, tavoitteita, toiveita ja intohimoja. Tarpeet, päämäärät, arvot, tavoitteet ja mieltymykset ohjaavat jokaisen ihmisen toimintaa. Ihminen pyrkii toimimaan kokemustensa ja tarpeidensa mukaisesti asettamalla itselleen päämäärän ja hakeutumalla sitä kohti. Asiaan paneutuminen riippuu ihmisen kokemasta kiinnostuksesta. (Deci & Ryan 2000, 68-69; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5; Vallerand 2000, 314.) Siten motivaatio kuvaa sitä, kuinka intohimoisesti erilaiset tavoitteet ohjaavat ihmisen toimintaa. (Deci & Ryan 2000, 68-69; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5.)

Motivaatiolla voidaan nähdä olevan kolme erilaista tehtävää. Ensinnäkin motivaatio toimii ihmisen *käyttäytymisen energian lähteenä* eli se saa ihmisen toimimaan tietyllä tavalla. Toiseksi motivaatio *suuntaa käyttäytymistä*: mikäli ihminen pyrkii saavuttamaan jonkin tavoitteen, hän pyrkii suuntaamaan toimintansa sitä kohti. Kolmanneksi motivaatio *säätölee käyttäytymistä* kannustamalla tai innostamalla toimimaan tietyllä tavalla. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14; Vallerand 2000, 316.) Kyseessä on prosessi, jossa ihminen arvioi omia kykyjään ja erilaisten tilanteiden merkitystä itselleen. (Liukkonen & Jaakkola 2002, 14-15; Vallerand 2000, 316). Motivaation on siten todettu olevan yksilön hyvinvoinnin kannalta hyvin olennainen (Deci & Ryan 2000, 68-69, 71; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5).

Motivaation käsitteen voidaan itsemääräämisteorian mukaan (ks. alaluku 2.2) nähdä koostuvan kolmesta kysymyksestä, jotka ovat *miksi, mitä ja miten*. *Miksi* kuvaa motivaation taustalla olevia syitä, motiiveja, joita ovat esimerkiksi arvot, hallinnan tunne tai psykologiset perustarpeet, kuten itsenäisyys, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus. (Deci & Ryan 2000a, 68-69; Deci & Ryan 2000b, 239; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5.) Ihminen voi esimerkiksi toimia jonkin päämäärän eteen kokeakseen hallinnan tai yhteenkuuluvuuden tunteita (Deci & Ryan 2000a, 68). *Miksi*-kysymykseen voidaan hakea vastausta myös ihmisen



evoluutiollisista taipumuksista, persoonallisuuden piirteistä ja temperamentista (Deci & Ryan 2000a, 76; Deci & Ryan 2000b, 239; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5), jotka kertovat fysiologisella ja geneettisellä tasolla, miksi ihminen toimii tietyllä tavalla (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5). Ihminen on harvoin täysin tietoinen motivaationsa taustalla olevista syistä (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5).

*Mitä* kertoo motivaation kohteista: mitkä ovat yksilön tavoitteet ja päämäärät, joita hän pyrkii saavuttamaan. Siten *mitä*-kysymys kuvaa ihmisen toiminnan konkreettisia kohteita: pyrkimyksiä, tavoiteorientaatioita ja intohimoja. (Deci & Ryan 2000a, 75; Deci & Ryan 2000b, 239; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 6.) Työelämätaavoitteena voi olla esimerkiksi jonkin työpaikan saaminen. Koska motivaation kohteet ovat konkreettisempia kuin motivaation taustalla olevat syyt, ihminen on niistä usein tietoinen ja pystyy siten kuvaamaan niitä tarkastikin (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 6).

*Miten* kertoo siitä, millä keinoin ihminen pyrkii saavuttamaan itselleen asettamat tarpeet ja tavoitteet (Deci & Ryan 2000a, 76; Vallerand 2000, 315). Siten se kertoo pitkälti ihmisen toiminnasta: toiminnan suunnittelusta, ongelmanratkaisusta ja itsesäätelystä (Deci & Ryan 2000a, 68; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 6). Motivaation toteuttaminen voi näyttäytyä positiivisessa valossa esimerkiksi opiskelustrategioiden suunnittelemisena (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 6). Toimintaa ohjaavat keinot voivat olla osin tiedostettuja ja osin tiedostamattomia. Esimerkiksi toiminnan suunnittelu ja ongelmanratkaisu ovat tiedostettua toimintaa, mutta toistuessaan tietyt toimintatavat ja itsesäätely automatisoituvat ja tulevat tiedostamattomiksi. (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 6.)

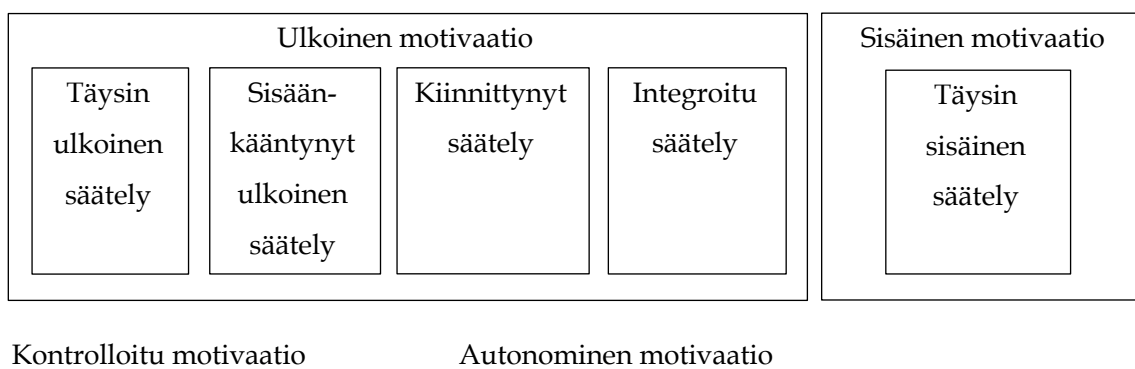
## 2.2 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatiota ohjaavat erinäiset motiivit. Motiivit voivat olla sisäisiä tai ulkoisia tai ne voivat koostua näistä molemmista. (Deci & Ryan 2000a, 70; Deci, Vallerand, Pelletier & Ryan 1991, 328.) Sisäistä ja ulkoista motivaatiota kuvaavat edellä mainittu motivaation piirre *miksi* (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5), joka kertoo ihmisen toiminnan taustalla olevista motiiveista (Deci & Ryan 2000a, 68-69; Deci & Ryan 2000b, 239).

**Sisäinen motivaatio** tarkoittaa sitä, että jonkin tavoitteen saavuttaminen on itsessään yksilölle tärkeää ja merkityksellistä esimerkiksi hänen omien arvojensa kannalta. Kyseinen merkityksellisyyden ja tärkeyden tunne synnyttää toimintaan kohdistuvan sisäisen motivaation eli ihmistä motivoi hänen omasta ajattelustaan nousevat motiivit. (Deci & Ryan 2000a, 70; Deci ym. 1991, 328.) Sisäiseen työmotivaatioon liittyy itsemääräämisteoria, joka kuvaa yksilön toimintaa. Itsemääräämisteorian mukaan ihminen on luonnostaan aktiivinen, motivoitunut ja itseään ohjaava. Teorian mukaan yksilöllä on kolme psykologista perustarvetta, joita yksilö toiminnallaan tavoittelee: autonomisuuden eli itsenäisyyden, kompetenssin eli kyvykkyyden sekä yhteenkuuluvuuden tunteet. (Deci ym. 1991, 327; Vallerand 2000, 313.) Kyseiset perustarpeet ovat yhteydessä yksilön sisäiseen motivoitumiseen (Deci & Ryan 2000b, 233). Yksilö toteuttaa omia tavoitteitaan ja arvojaan kokeakseen tietynlaista kyvykkyyden tunnetta. Tunne onnistumisesta ja minäpystyvyydestä kannustaa yksilöä tekemään itselleen uusia tavoitteita ja tähtäämään niitä kohti sisäisen motivaationsa johdolla. (Deci ym. 1991; Vallerand 2000, 313.)

**Ulkoisessa motivaatiossa** yksilön toimintaa ohjaavat yksilön ulkopuolelta tulevat motiivit (Deci ym. 1991, 328; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 37, 42). Ulkopuolelta tulevia motiiveja ovat erilaiset palkkiot tai muiden ihmisten asettamat tavoitteet. Ulkoiselle motivaatiolle ominaista on se, että tavoitteeseen pyritään palkkion tai muiden ihmisten tai tilanteiden vaatimusten vuoksi. (Deci ym. 1991, 328-329; Deci & Ryan 2000, 71-71.) Itsemääräämisteorian mukaan yksilö pyrkii luonnostaan omaksumaan yhtäältä tulevat sosiaalisesti hyväksytyt tavat, arvot ja säännöt osaksi omia arvojaan ja toimintaansa kokeakseen kyvykkyyden tunnetta (Deci & Ryan 2000a, 69; Vallerand 2000, 313). Täten myös yksilön ulkopuolelta tulevilla motiiveilla on mahdollisuus muuttua sisäisiksi ja vahvemmiksi, kun yksilö alkaa kokemaan ulkopuolelta tulevia motiiveja itselleen merkityksellisinä. Kyseistä tapahtumaa kutsutaan ulkoisten motiivien *vaiheittain tapahtuoksi sisäistymiseksi* (Deci ym. 1991, 328-329; Vallerand 2000, 313). Ulkoiset motiivit voivat olla hyvin erilaisia riippuen siitä, kuinka sisäistettyjä ne ovat. Ulkoiset ja sisäiset motiivit voidaan nähdä eräänlaisena

janana, jonka toisessa päässä ovat täysin ulkoiset motiivit ja toisessa täysin sisäistetyt motiivit (ks. Kuvio 1). (Deci & Ryan 2000a, 72; Vallerand 2000, 313.)



**Kuvio 1.** Ulkoisen motivaation sisäistyminen (Deci & Ryan 2000, 72, mukailen Nurmi & Salmela-Aro 2017, 44).

Kontrolloidun motivaation sisälle kuuluvat *täysin ulkoinen säätely* ja *sisäänkääntynyt ulkoinen säätely*. *Täysin ulkoisen säätelyn* motiivit eivät ole ollenkaan sisäistyneitä. (Deci ym. 1991, 329; Deci & Ryan 2000a, 72; Deci & Ryan 2000b, 236.) Tällöin yksilö saattaa toimia ainoastaan ulkoisten vaatimusten, pakotteiden tai palkkioiden takia (Deci & Ryan 2000a, 72; Deci & Ryan 2000b, 236; Vallerand 2000, 313). Kyseinen motiivityyppi on vastakohta *täysin sisäisen säätelyn* motiivityypille. *Sisäänkääntyneessä ulkoisessa säätelyssä* toiminnan motiivit ovat ulkoisia, mutta yksilö kiinnostuu toimimaan niiden mukaisesti välttääkseen esimerkiksi ahdistuksen tunteita. (Deci ym. 1991, 329; Deci & Ryan 2000a, 72; Vallerand 2000, 313.)

Ulkoiset motiivit sisäistyvät ja autonomisoituvat, kun yksilö omaksuu yhtäältä tulevat sosiaalisesti hyväksytyt toimintatavat ja arvot osaksi omaa ajattelua, minäkuva ja toimintaansa (Deci & Ryan 2000a, 71, 72; Deci & Ryan 2000b, 236). *Kiinnittyneeksi säätelyksi* kutsutaan sitä, kun yksilö kokee ympäristön motiivit tärkeinä ja osittain myös omina tavoitteinaan. Toisin sanoen yksilö kiinnittyy ulkoisiin motiiveihin. (Deci & Ryan 2000a, 72; Deci & Ryan 2000b, 236.) *Integroitu säätely* tarkoittaa sitä, että yksilö on sulauttanut ulkoa tulevat motiivit omiksi päämääriseksi. Tällöin tavoite on yksilölle itsessään hyvin tärkeä, mikä motivoi yksilöä tavoittelemaan sitä pitkäjänteisesti ja sitoutuneesti. (Deci & Ryan 2000a, 73; Deci & Ryan 2000a, 72.) Mikäli yksilö muuttaa ulkoa tulevan motiivin

kokonaan omaksi toiminnan motiivikseen, ulkoisen motivaation voidaan nähdä muuttuvan sisäiseksi motivaatioksi. Siten alun perin ulkoiset motiivit muuttuvat *täysin sisäisesti säädellyiksi* ja täydelliseksi yksilön minäkuvan osaksi. Tällöin yksilön motivaatiosta tulee hyvin itseohjautuvaa. (Deci ym. 1991, 330-331; Deci & Ryan 2000a, 73; Vallerand 2000, 313.) Täysin ulkoisen, sisäänkääntyneen ulkoisen, kiinnittyneen, integroidun ja täysin sisäisen säätelyn on todettu olevan yhteydessä toisiinsa positiivisesti (Ryan & Connell 1989, 749). Ulkoisen ja sisäisen motivaation voidaankin nähdä olevan positiivisesti yhteydessä toisiinsa. Itsemääräämisteoria on alun perin motivaatioteoria, joskin sitä on käytetty myös työmotivaatiotutkimuksen kentällä.

### 2.3 Työmotivaatio

Työmotivaatiolla tarkoitetaan tilaa, joka muokkaa, suuntaa ja ylläpitää yksilön työtoimintaa (Pinder 2014, 11-12; Vartiainen & Nurmela 2002). Siten työmotivaatio kuvaa ihmisen tunnepohjaista sitoutumista ja asennetta erilaisiin työtehtäviin (Pinder 2014, 10; Sinokki 2016, 81). Työmotivaatio on tilanteen ja yksilön välistä vuorovaikutusta, johon ovat yhteydessä yksilön työmotivaatioon liittyvät motiivit, yksilölliset taustatekijät sekä työhön liittyvät ominaisuudet (Gagné & Deci 2005, 347; Pinder 2014, 10).

Niin motivaation kuin työmotivaationkin motiivit voivat olla sisäisiä tai ulkoisia (Pinder 2014, 82-83; Vallerand 2000, 313). Sisäisen työmotivaation omaavalla työntekijällä on oma tarve ja halu tehdä työtä. Usein sisäisen työmotivaation johdolla toimiva työntekijä työskenteleekin innostuneesti ja kiinnostuneesti (Gagné & Deci 2005, 348; Pinder 2014, 82). Sisäisen motivaation omaavat ihmiset kokevat enemmän kiinnostusta, innostusta ja itsevarmuutta kuin ne, joilla motivaation lähde tulee ulkopuolelta. Aito kiinnostus, innostus ja itsevarmuus ovat edelleen myönteisesti yhteydessä yksilön luovuuteen, sinnikkyYTEEN ja suorituskykyyn. (Deci & Ryan 2000a; 69). Lisäksi sisäisen motivaation synnyttämä kiinnostus, innostus ja itsevarmuus ovat positiivisesti yhteydessä yksilön itsetuntoon (Deci & Ryan 1995, 37-38) ja yleiseen hyvinvointiin (Ryan, Deci & Grolnick 1995, 618). Sisäinen motivaatio on myös

työssäoppimisen kannalta hyvin hyödyllinen, sillä Decin ym. (1991, 331) mukaan se kasvattaa myönteisiä tunteita oppimiseen ja mahdollistaa syvemmän ymmärryksen.

Ulkoisen työmotivaation johdolla toimivaa työntekijää ohjaavat ulkoiset motiivit, kuten palkka tai muiden antama arvostus tai saavutettava huomio (Pinder 2014, 83; Ruohotie 1980, 17; Sinokki 2016, 81). Ulkoista motivaatiota kokeva työntekijä voi kokea jatkuvaa ahdistusta ulkoisten motiivien tavoittelusta, mikä voi heikentää sisäistä motivaatiota ja yleistä hyvinvointia (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 43). Ulkoinen motivaatio nähdään tavoitteiden saavuttamisen kannalta ongelmallisena, sillä sen on todettu johtavan helpommin tavoitteesta luopumiseen, mikäli toiminnassa koetaan vastoinkäymisiä (Deci & Ryan 2000a, 71; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 43). Siten ulkoinen työmotivaatio voi olla haitallista työssä suoriutumisen kannalta.

Ulkoisten ja sisäisten motiivien lisäksi työmotivaatioon ovat yhteydessä yksilölliset taustatekijät, joita ovat esimerkiksi persoonallisuuden piirteet, temperamentti ja elämänvaiheet (Deci & Ryan 2000, 76; Gagné & Deci 2005, 347; Nurmi & Salmela-Aro 2017, 5). Esimerkiksi elämänvaiheet ovat yhteydessä siihen, millaisen merkityksen työ antaa työntekijälle (Sinokki 2016, 82). Nuorena työ voi antaa hyvin erilaisia merkityksiä verrattuna aikuisuuden lapsiperhearkeen.

Työhön liittyviä ominaisuuksia ovat työn sisältö, työympäristö ja työyhteisö, joilla nähdään olevan hyvin suuri merkitys yksilön työmotivaation kannalta (Gagné & Deci 2005, 347; Pinder 2014, 34). Motivoiva työn sisältö tarjoaa työntekijälle riittävästi haastetta, saavutettavissa olevia päämääriä ja palkkioita sekä hyväksytyjä tavoitteita (Dewhurst, Guthridge & Mohr 2010, 12; Warr 1999, 396-397). Motivoiva työympäristö on turvallinen ja fyysisesti miellyttävä ympäristö, joka mahdollistaa laadukkaan työnteon (Sinokki 2016, 81-82). Työyhteisö on yksittäisen työntekijän lisäksi yhteydessä koko työyhteisön motivaatioilmapiiriin ja siksi sillä voidaan nähdä olevan suurin rooli työpaikkojen motivaatioilmaston kehittämisessä (Jaakkola & Liukkonen 2002, 122). Työyhteisön ilmapiiri on työtyytyväisyyden ja työhyvinvoinnin kautta yhteydessä sisäisen työmotivaation kehittymiseen (Jaakkola & Liukkonen 2002,

122; Sinokki 2016, 81; Warr 1999, 396). Työhyvinvoinnin ja työmotivaation voidaankin nähdä olevan hyvin sidoksissa toisiinsa (Ruohotie 1980, 21; Warr 1990, 142).

Työmotivaatioon on yhteydessä myös se, miten työntekijä pitää omasta hyvinvoinnistaan ja terveydestään huolta (Sinokki 2016, 82). Työntekijä, joka huolehtii riittävästä ravinnosta, unesta ja sosiaalisista suhteista voi hyvin kaikilla hyvinvoinnin osa-alueilla ja siten kokee myös voimakkaampaa työmotivaatiota (Pinder 2014, 238). Jaakkolan ja Liukkosen (2002, 123) mukaan työpaikka voi osaltaan tukea työntekijöiden työmotivaatiota järjestämällä myönteisiä ja yhteisöllisiä kokemuksia esimerkiksi elämys- ja liikuntapäiviä sekä keskusteluryhmiä. Olennaista on työntekijän yläpuolelta tuleva kannustus ja aktiivisuus (Jaakkola & Liukkonen 2002, 123; Pinder 2014, 226).

Työmotivaatiolla on todettu olevan suuri vaikutus työskentelyn tehokkuuteen, työntekijän tuottaman palvelun laatuun, työn tuloksiin (Pinder 2014, 14) sekä työyhteisön hyvinvointiin (Pinder 2014, 129; Ruohotie 1980, 22; Sinokki 2016, 11), joskaan heikko työstä suoriutuminen ei aina automaattisesti tarkoita alhaista työmotivaatiota (Pinder 2014, 18). Motivoitunut työntekijä tekee töitä erilaisten tavoitteiden eteen hyödyntäen omia henkisiä ja fyysisiä voimavarojaan (Ruohotie 1980, 22). Siten hyvä työmotivaatio näyttäytyy ahkeruutena, suoriutumisenä, sitoutumisena ja työtehokkuutena (Liukkonen & Jaakkola 2002, 15; Sinokki 2016, 14, 82) sekä korkeampana työn imuna (Bakker & Demerouti 2007, 312-313; Hakanen, Bakker & Schaufeli 2006, 498).

## **2.4 Opettajien työmotivaatio**

Eri kouluasteiden opettajien työmotivaatiota on tutkittu melko paljon. Työmotivaatiota tutkittaessa on otettava huomioon opettajan työn keskeisimmät työmotivaatioon liittyvät prosessit ja tekijät (Bjekić ym. 2014, 557; Ruohotie 1980, 38). Erilaiset prosessit ja tekijät voivat kohdistua opettajaan tämän ulkopuolelta tai ne voivat tulla opettajan henkilökohtaisista asenteista, ominaisuuksista ja tavoitteista (Bishay 1996, 147; Kocabas 2009, 725).

Luokanopettajien työmotivaatio näyttyy hyvin samanlaisena verrattuna eri kouluasteiden opettajiin yleisesti: he ovat hyvin motivoituneita ja innostuneita työssään ja näkevät ammattinsa positiivisessa valossa (Bishay 1996, 147; Rantavuori & Nyysönen 2008, 2; Ruohotie 1980, 88, 90). Luokanopettajien työmotivaatio näyttyy pääosin sisäisenä ja he kokevat saavansa paljon sisäistä motivaatiota ruokkivia palkkioita (Rantavuori & Nyysönen 2008, 2; Ruohotie 1980, 90). Kyseinen ilmiö pätee myös opettajiin yleisellä tasolla (Bishay 1996, 147; Boyle, Falzon & Baglioni 1995, 49; Ruohotie 1980, 88). Sisäisen työmotivaation johdolla toimiva opettaja nauttii työnsä suorittamisesta ilman ulkoisia palkkioita (Ruohotie 1980, 41). Mies- ja naisluokanopettajien yleinen työmotivaatio näyttyy melko samanlaisena, joskin naisluokanopettajat ovat sisäisesti motivoituneempia kuin miesluokanopettajat (Ateş & Yilmaz 2018, 191-192).

Luokanopettajat kokevat työnsä mielenkiintoisena, vastuullisena sekä riittävän vaihtelevana ja haasteellisena. Lisäksi luokanopettajat kokevat mahdollisuutensa kehittää itseään ja ammattitaitoaan hyväksi. Kyseiset tekijät koetaan sisäistä työmotivaatiota vahvistavina tekijöinä. (Murtedjo & Suharningsih 2016, 90; Rantavuori & Nyysönen 2008, 2.) Edellä mainitut tekijät ovat hyvin samanlaisia verrattuna opettajien sisäistä työmotivaatiota vahvistaviin tekijöihin (Ruohotie 1980, 90, 95). Opettajan työn luonne mahdollistaa kyseisten kannustinten kokemisen, sillä työ on hyvin itsenäistä, monipuolista ja vastuullista (Ruohotie 1980, 90). Luokanopettajien ulkoista motivaatiota vahvistavia tekijöitä ovat muun muassa *työn tärkeys* ja *yhteiskunnallinen merkityksellisyys* (Rantavuori & Nyysönen 2008, 2; Ruohotie 1980, 88-90). Opettajien ulkoisia palkkioita ovat edellä mainittujen asioiden lisäksi *työssä saavutettavat tulokset*, kuten *oppilaiden menestys* sekä *erilaiset tunnustukset* ja *omanarvoontunnetta lisäävät onnistumiset* (Kocabas 2009, 724, 732; Ruohotie 1980, 90,95).

Luokanopettajien tärkeimpiä työmotivaatiota tukevia tekijöitä on todettu olevan hyvä *työilmapiiri*, *työpaikan varmuus* sekä *hyvät suhteet oppilaisiin ja kollegoihin* (Ateş & Yilmaz 2018, 186; Rantavuori & Nyysönen 2008, 2). Opettajien työmotivaatiota tukevat tekijät ovat *koulun turvallisuus*, *opiskelijoiden menestys*, *toverisuhteet*, *koulun positiivinen ja tiivis ilmapiiri*, *riittävä tuki* ja *tunnustus* sekä

*palkka* (Kocabas 2009, 724, 732), jotka ovat hyvin samankaltaisia kuin luokanopettajilla. Luokanopettajien työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä ovat *kilpailuilmapiiri* (Ates, & Yilmaz 2018, 186), *palkan riittämättömyys* sekä *työvälineiden ja työtilojen puutteellisuus* (Rantavuori & Nyysönen 2008, 2). Myös opettajat kokevat, että edellä mainitut asiat heikentävät työmotivaatiota (Kocabas 2009, 724, 732-733; Ruohotie 1980, 129). Muita opettajien mainitsemia tekijöitä ovat *suuret ja heterogeeniset opetusryhmät, ajan riittämättömyys, yleisen arvostuksen puute, palkan alhaisuus suhteessa työmäärään sekä suurempi kasvatusvastuu* (Hakanen 2006, 33-34; Ruohotie 1980, 129).

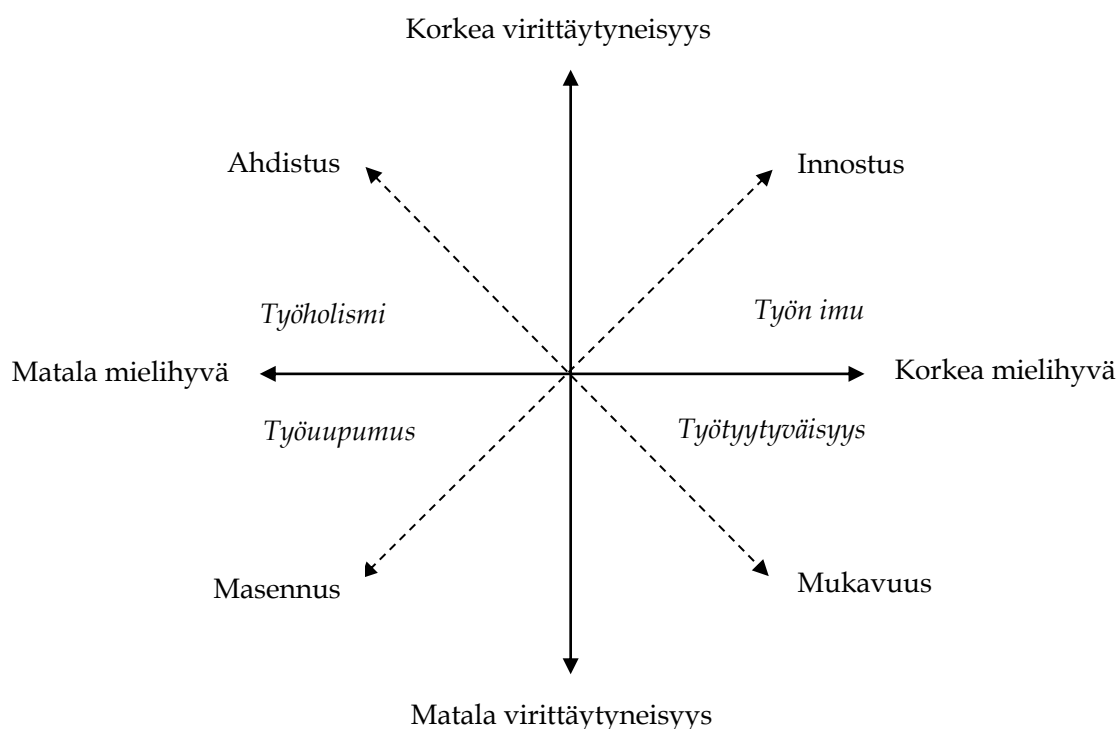
Edellä mainitut työmotivaatiota tukevat ja heikentävät tekijät voivat näyttäytyä kouluympäristöltään erilaisissa kouluissa hyvin erilaisina. Kyläkoulussa työssä täytyy ottaa huomioon useamman luokka-asteen opettaminen. Maaseutumainen ympäristö, jossa luonto on lähellä, voi olla merkityksellinen niin opettajien kuin oppilaidenkin hyvinvoinnin kannalta, joskin Hakasen (2006, 33) mukaan lakkauttamisuhat tuovat kyläkoulujen luokanopettajille omanlaisia huolia. Sekä koulun sisäinen että koulun ja kodin välinen yhteistyö ja ilmapiiri voivat olla kyläkouluissa paljon tiiviimpiä verrattuna esimerkiksi suuriin yli 500 oppilaan kouluihin. Aiemmissä tutkimuksissa koulun positiivisen ja tiiviin ilmapiirin on todettu olevan lisäävän opettajien työmotivaatiota (Kocabas 2009, 724, 732). Lisäksi isoissa kouluissa suuret oppilasmäärät ja opetusryhmät tuovat mukanaan melua, jolla on yhteyksiä opettajien työhyvinvointiin (Onnismaa 2010, 17). Siten erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota on tärkeää tutkia.



### 3 TYÖN IMU - POSITIIVINEN TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö, jota voidaan tarkastella kaksinapaisten akselien, *mielihyvän* ja *virittyneisyyden* avulla. Mielihyvän ja virittyneisyyden tasot voidaan jakaa tunnepohjaisesti neljään eri ulottuvuuteen, joita ovat ahdistus, masennus, mukavuus ja innostus (ks. Kuvio 2). Ahdistuksen ulottuvuudessa työntekijä voi olla virittynyt ja aktiivinen, mutta voi kokea samaan aikaan mielipahaa, ärsyyntymistä, hermostuneisuutta ja levottomuutta. Kyseiset kokemukset ilmentävät *työstressiä*, alkavaa *työuupumusta* tai *työholistista* työtapaa. (Hakanen 2011, 21; Warr 1999, 396; Warr 2007.) Työholisti tai stressaantunut työntekijä voi saada paljon aikaan, mutta pidemmällä aikavälillä kuormitus alkaa uuvuttamaan ja uurastus ei tunnu enää palkitsevalta (Hakanen 2004, 28; Hakanen 2011, 22; Manka 2013, 142; Warr 1999, 296).



**Kuvio 2.** Mäkikankaan ja Hakasen (2017, 105) malli tunneperäisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksista (Bakker & Oerlemans 2011; Warr 1990 mukailten).

Pitkälle edennyt vakava *työuupumus* näyttäytyy voimavarojen ehtymisenä, vireystilan vähittäisenä romahtamisena ja kielteisinä tunnekokemuksina, mikä on edelleen kielteisesti yhteydessä työn tuloksettuuteen ja työssä suoriutumiseen. Edellä mainitut oireet yhdistetään usein stressiin ja masennuksen oireisiin, sillä niissä on hyvin paljon yhteneviä piirteitä. (Demerouti ym. 2001, 501; Schaufeli & Bakker 2004, 296.) Työuupumuksen ensimmäinen vaihe on kasautuva väsymys, joka syntyy liian suurista, jatkuvista työn vaatimuksista ja paineista (Demerouti ym. 2001, 501; Hakanen 2011, 106). Kun väsymys etenee, yksilö alkaa epäilemään kykyään selviytyä ja suojautua paineilta ja syyllisyyden tunteilta, mikä johtaa torjuvaan, kyynistyvään ja kyseenalaistavaan työasenteeseen (Hakanen 2004, 23). Väsymys, kyynistyminen ja riittämättömyyden kokemukset ovat edelleen kielteisesti yhteydessä yksilön minäkäsitykseen ja ammatilliseen itsetuntoon (Kalimo & Toppinen 1997; Lee & Ashforth 1993, 123).

Matalaa vireystilaa voi kokea myös silloin kun työ tuottaa mielihyvää. Tällöin puhutaan *työtyytyväisyydestä*. (Hakanen 2004, 28; Hakanen 2011, 21-22; Mäkikangas & Hakanen 2017, 80.) Työntekijä ei kuluta tai haasta työssään voimavarojaan, mutta voi silti olla tyytyväinen ja kokea olonsa mukavaksi työssään esimerkiksi hyvien työolojen tai ilmapiirin ansiosta (Hakanen 2011, 21-22). Korkean virittyneisyyden ja mielihyvän kokemuksia voidaan kuvata innostuneisuutena eli *työn imuna*. Työn imu näyttäytyy työn ilona ja työtyytyväisyytenä: työntekijä nauttii työstään ja hän haluaa tehdä siinä parhaansa. (Bakker ym. 2007, 274-275; Schaufeli & Bakker 2004a, 296.) Lisäksi työntekijä on aloitteellinen ja tukee työyhteisöään (Hakanen 2009, 15; Schaufeli & Bakker 2004b, 10).

Työhyvinvointia voidaan yksinkertaisuudessaan kuvata janana, jonka toisessa päässä on työuupumus ja toisessa työn imu. Työuupumus kuvaa huonoa työhyvinvoinnin tilaa, kun taas työn imu kuvaa hyvää työhyvinvointia. (Hakanen 2011, 106; Warr 1999, 393.) Työuupumuksen ja työn imun ulottuvuuksien välillä on tutkittu olevan melko vahva negatiivinen yhteys (Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker 2002, 75; Warr 1999, 394), joskaan työuupumuksen ja työn imun ei voida nähdä kuvaavan täysin saman ilmiön

ääripäitä (Hakanen 2004, 238; Schaufeli ym. 2002, 74). Työuupumuksen ja työn imun polut eivät siten sulje toisiaan pois vaan ne kuvaavat työntekijän kokemaa hyvinvointia ja pahoinvointia samanaikaisesti eri näkökulmista (Schaufeli ym. 2002, 74).

Työhyvinvointiin yhteydessä olevat tekijät voidaan jakaa psyykkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin tekijöihin, jotka liittyvät työhön, työympäristöön, työyhteisöön ja johtamiseen sekä yksilöön itseensä. Työhön ja työympäristöön liittyviä työhyvinvointiin positiivisesti yhteydessä olevia tekijöitä ovat muun muassa työn tavoitteellisuus ja joustavuus, toimiva työympäristö sekä kehittymisen, oppimisen ja vaikuttamisen mahdollisuus. Työyhteisöön ja johtamiseen liittyviä tekijöitä ovat muun muassa vuorovaikutuksen avoimuus, ryhmän toimivuus, yhteiset pelisäännöt sekä osallistava ja kannustava johtaminen. (Manka 2013, 76; Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7-8.) Yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä ovat puolestaan voimavarat, motivaatio, oma osaaminen, terveys ja työkyky (Manka 2013, 76; Manka ym. 2010, 7-8; Warr 1999, 396-397) sekä itsemäärämisteorian mukaiset psykologiset tarpeet (Ryan & Frederick 1997, 529). Kyseisten tarpeiden täytyminen on olennaisesti yhteydessä sisäiseen työmotivaatioon (Deci & Ryan 2000b, 233; Ryan & Frederick 1997, 529) ja työn voimavaroihin (Schaufeli & Bakker 2004a, 298).

### 3.2 Työn imu

Työn imun ilmiö on syntynyt positiivisen työpsykologian ja voimavaralähtöisen työelämän kehittämistutkimuksen kentällä (Hakanen & Perhoniemi 2012, 3). Työn imun käsite on hyvin vakiintunut ja työn imuun liittyviä suomalaisia (esim. Hakanen 2004) ja kansainvälisiä tutkimuksia (esim. Schaufeli & Bakker 2004) on eri alojen työntekijöiltä runsaasti. Työn imu voidaan jakaa kolmeen hyvinvoinnin ulottuvuuteen: *tarmokkuuteen*, *omistautumiseen* ja *uppoutumiseen* (Bakker ym. 2005, 664; Hakanen 2009, 9). *Tarmokkuus* tarkoittaa energisyyttä, sinnikkyyttä sekä panostuksen ja ponnistelun halua työtä kohtaan. *Tarmokkuus* on käsitteenä sisällöltään lähellä työmotivaation käsitettä. *Omistautuminen* tarkoittaa kokemusta työn merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta,

ylpeydestä ja haasteellisuudesta. *Uppoutuminen* tarkoittaa puolestaan syvää keskittymistä ja paneutumista työhön sekä siitä koettua nautintoa. (Bakker ym. 2005, 664; Schaufeli & Bakker 2004a, 295.) Työntekijän uppoutuessa työhönsä aika kuluu huomaamatta ja irrottautuminen on hankalaa (Hakanen 2009, 9).

Työn imu ei tarkoita työn imevää ominaisuutta tai sitä, että työ on pelkästään mukavaa. Työn imun kokemus ei kuitenkaan ole harvinaista ja sitä voidaan kokea kaikilla aloilla. (Hakanen 2011, 39.) Tutkimusten mukaan vähintään joka kymmenes kokee työn imua riippumatta alasta tai ammatista. Monissa ammateissa joka viides tai joka kuudes kokee työn imun kokemuksia päivittäin. Kaksi kolmesta työntekijästä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa. (Hakanen 2011, 39; Schaufeli & Bakker 2004b, 34-35.) Suomalaisia työntekijöitä koskeneissa tutkimuksissa on todettu, että naiset kokevat työn imua hieman useammin kuin miehet ja iäkkäämmät työntekijät useammin kuin nuoret työntekijät (Hakanen 2004, 14; Hakanen 2009, 9; Mauno, Pyykkö & Hakanen 2005, 26). Lisäksi alle viisi tai yli 30 vuotta työskennelleet työntekijät (Hakanen 2004, 14) ja määräaikaiset työntekijät kokevat työn imua muita enemmän (Hakanen 2004, 14; Hakanen 2009, 9).

Työn imulla on paljon myönteisiä vaikutuksia sekä työntekijälle itselleen, että työorganisaatiolle - lisäksi työn imun myönteiset vaikutukset vaikuttavat olevan pitkäkestoisia (Hakanen 2009, 15; Schaufeli & Bakker 2004b, 10). Työn imun myönteiset yksilölliset ja organisatoriset vaikutukset voidaan jakaa työtä ja työpaikkaa koskeviin asenteisiin ja aikomuksiin, työpaikassa pysymiseen, aloitteellisuuteen ja vapaaehtoisuuteen, työssä suoriutumiseen ja tuloksellisuuteen, oppimismotivaatioon, elämäntyytyväisyyteen ja hyvinvointiin sekä terveyteen (Hakanen 2004, 257).

Tutkimusten mukaan työn imu on myönteisessä yhteydessä työhön sitoutumiseen ja työmotivaatioon (Hakanen 2004, 257) sekä työssä pysymiseen (Bakker & Demerouti 2007, 312-313). Taustalla ovat työn voimavarat (ks. alaluku 3.2.1), jotka lisäävät työn imua. Korkea työn imu lisää edelleen työhön sitoutumista ja työmotivaatiota. (Hakanen 2004, 257.) Työn imua kokevat työntekijät sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa sekä haluavat jatkaa työelämässä pidempään, mikä parantaa työssä suoriutumista ja lisää menestystä.

Työn imun edistäminen luo mahdollisuuksia lisätä laatua ja menestystä työelämässä: työn imua kokevat työntekijät ovat aloitteellisia, uudistusmyönteisiä ja he auttavat työtovereitaan vapaaehtoisesti (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou 2007, 276; Hakanen 2009, 15-16).

Työn imu on positiivisesti yhteydessä myös työntekijän työkykyyn, onnellisuuteen, elämänlaatuun ja terveyteen. Mikäli työntekijä kokee työkykynsä ja terveytensä hyväksi, hän pystyy ohjaamaan enemmän omia voimavarojaan ja osaamistaan itse työhön. (Bakker ym. 2007, 276; Hakanen 2009, 15-16.) Parhaimmillaan työn imua kokeva työntekijä tartuttaa työn imua myös työtovereihin ja puolisoon (Bakker ym. 2007, 276). Työn imun myönteisiä yhteyksiä selittävät erilaiset tunteet, kuten ilo, innostus ja ylpeys. Kyseiset tunteet vahvistavat yksilöllisiä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja taitoja, jotka ovat yhteydessä työskentelyn laatuun. (Bakker ym. 2007, 276; Hakanen 2011, 42.)

### **3.2.1 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli**

Työuupumusta, työn imua sekä niiden ulottuvuuksia ja keskinäisiä yhteyksiä on kuvattu Demeroutin ym. (2001) työn vaatimusten ja työn voimavarojen (TV-TV) mallin avulla. Mallin ensimmäisen oletuksen mukaan työn piirteet voidaan jakaa työn vaatimukseen ja työn voimavaroihin. Kyseisen mallin avulla voidaan tarkastella minkä tahansa työn ja työolojen yleisiä ja erityisiä vaatimuksia, voimavaroja ja psykososiaalisia piirteitä. (Bakker ym. 2005, 662; Demerouti ym. 2001, 501; Schaufeli & Bakker 2004a, 296.) Työn voimavarojen on todettu olevan voimakkaammin yhteydessä työn imuun kuin siihen kielteisesti yhteydessä olevat työn vaatimukset (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen 2007, 149), joskin puutteelliset, vähäiset tai kielteiset voimavarat voivat aiheuttaa työn imun hiipumista (Hakanen 2009, 12).

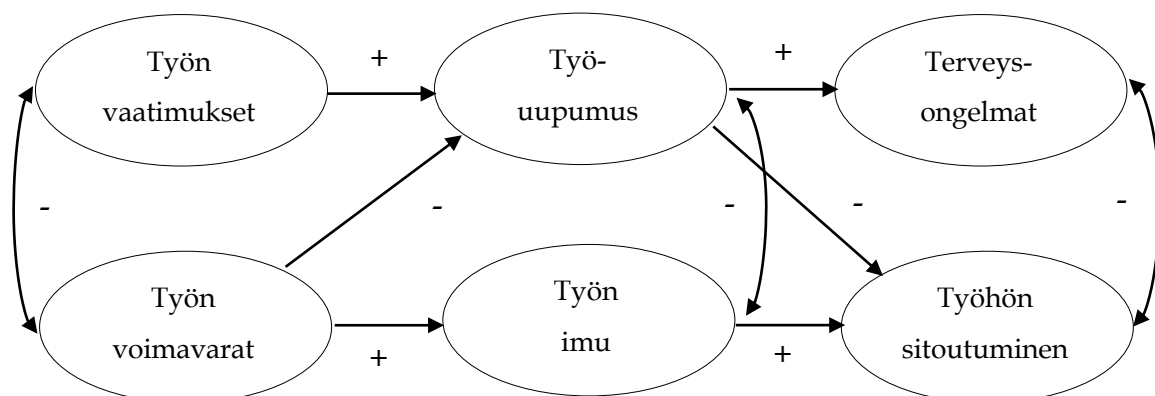
Työn vaatimuksia ovat työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet, jotka edellyttävät fyysisiä tai psyykkisiä, kuten kognitiivisia ja emotionaalisia ponnisteluja. Kognitiiviset ja emotionaaliset ponnistelut aiheuttavat jatkuvia fyysisiä ja psykologisia kustannuksia.

(Demerouti ym. 2001, 501; Hakanen ym. 2006; 498; Schaufeli & Bakker 2004, 296.) Sopivissa määrin työn vaatimukset tukevat työn imua. Kun työn vaatimukset aiheuttavat jatkuvia ponnisteluja ja työntekijällä ei ole riittävästi mahdollisuuksia palautumiseen, voivat kyseiset vaatimukset kasvaessaan muuttua stressitekijöiksi ja sen vuoksi aiheuttaa kielteisiä seurauksia, kuten masentuneisuutta, ahdistuneisuutta ja työuupumusta (ks. Kuvio 3). (Bakker ym. 2005, 501; Hakanen 2009, 255.)

Työn voimavaroja ovat työn fyysiset, psykologiset, sosiaaliset ja organisatoriset piirteet, jotka 1) voivat auttaa vähentämään työssä koettuja vaatimuksia ja niiden aiheuttamia psykologisia kustannuksia, 2) edistävät työn imua, auttavat työntekijää onnistumaan ja synnyttävät halua tehdä työ hyvin sekä 3) tukevat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehitystä (Bakker ym. 2005, 665; Bakker & Demerouti 2007, 312; Hakanen 2009, 12, 255). Siten työn voimavarat ovat sisäistä ja ulkoista motivaatiota ruokkivia "energisaattoreita" (Hakanen 2009, 12).

Työn voimavaroja ovat esimerkiksi tehtävään, työn järjestämiseen, työyhteisön vuorovaikutukseen sekä organisaatioon liittyvät voimavarat. Tehtävään liittyviä työn imua edistäviä voimavaroja ovat työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus. Työn järjestämiseen liittyvät voimavarat koskevat vaikutusmahdollisuuksia, työroolien tavoitteiden selkeyttä ja työaikojen joustavuutta. Työyhteisön vuorovaikutukseen liittyviä voimavaroja ovat esimiehen ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus, selkeä johtaminen, huomaavaisuus, ystävällisyys, arvostus sekä muiden kokema työn imu. (Demerouti ym. 2001, 501; Hakanen 2009, 12-13.) Näin ollen myös työyhteisöllä on suuri merkitys yksilöiden kokeman työn imun kannalta. Organisaatioon liittyvät voimavarat koostuvat työn varmuudesta, innovatiivisista työtavoista, työpaikan ilmapiiristä sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevista asenteista ja käytännöistä (Demerouti ym. 2001; Hakanen 2009, 12). Osaltaan myös kodin voimavaroilla, kuten perheen ja puolison tuella on todettu olevan myönteinen vaikutus sekä naisten että miesten työn imuun (Bakker ym. 2005, 667-668).

TV-TV -mallin toisen oletuksen mukaan työn vaatimustekijät ja työn voimavaratekijät ovat yhteydessä kahteen osittain erilliseen mutta rinnakkaiseen hyvinvointiprosessiin, joita kutsutaan energiapoluksi (*energetic process*) ja motivaatiopoluksi (*motivational process*) (Bakker, Demerouti & Verbeke 2004, 99; Hakanen 2004, 255). Energiapolussa korkeat työn vaatimukset voivat johtaa työuupumukseen, joka heikentää edelleen terveyttä ja työkykyä. Motivaatiopolussa työn voimavaratekijät tukevat työn imua, mikä saa työntekijän sitoutumaan työhönsä. Lisäksi polut ovat yhteydessä toisiinsa: työn vaatimukset ovat kielteisesti yhteydessä työn voimavaroihin ja toisin päin. Samoin terveysongelmat lisäävät vähäistä sitoutumista ja toisin päin. Työn voimavarat vähentävät työuupumusta, mutta työuupumus itsessään vähentää työhön sitoutumista. Työuupumus ja työn imu ovat yhteydessä toisiinsa kielteisesti (ks. Kuvio 3). (Bakker ym. 2004, 99; Bakker ym. 2005, 683-684.)



**Kuvio 3.** Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (Demerouti ym. 2001, mukaillen Schaufeli & Bakker 2004a, 297).

Energiapolun lähtökohtana on työuupumustutkimusten perusteella luotu malli, jossa tietyt vaatimukset sekä tiettyjen voimavarojen puuttuminen ennustavat työuupumuksen kehittymistä (Bakker & Demerouti 2007, 313; Demerouti ym. 2001; 501-502). Vaatimuksia voivat olla esimerkiksi työn määrällinen kuormittavuus tai ihmissuhdeongelmat, kun taas työn puuttuvia voimavaroja voivat olla sosiaalinen tuki tai itsenäisyys (Bakker & Demerouti 2007, 315; Demerouti ym. 2001; 501-502; Hakanen 2004, 255). Työuupumus on edelleen

yhteydessä kielteisiin seurauksiin kuten terveysongelmiin ja heikentyneeseen työhön sitoutumiseen (Hakanen 2004, 14, 255; Schaufeli & Bakker 2004b, 10).

Motivaatiopolun lähtökohtana on ajatus, että erilaiset työn voimavarat ovat positiivisesti yhteydessä työn imuun ja sitä kautta työhön ja työhön sitoutumiseen. Työn voimavarat tukevat erityisesti sisäistä työmotivaatiota koettujen sisäisten palkkioiden, kuten henkisen kasvun ja kehityksen kautta. (Bakker & Demerouti 2007, 313-312; Schaufeli & Bakker 2004b, 9-10.) Myös inhimillisten perustarpeiden, kuten itsenäisyyden, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteiden saavuttaminen omassa työssä edistää edelleen yksilön hyvinvointia ja sisäistä motivaatiota (Deci ym. 1991, 327; Hakanen 2004, 257). Työn voimavarat voivat tukea ulkoista työmotivaatiota auttaen välineellisesti työn tavoitteiden saavuttamisessa. Esimerkiksi voimavaroja tarjoavat työympäristöt voivat tukea työntekijän työskentelyhalukkuutta, minkä seurauksena työn tavoite tulee saavutetuksi. (Hakanen 2004, 257; Schaufeli & Bakker 2004b, 9-10.) Sekä perustarpeiden täyttymisen että työn tavoitteiden saavuttamisen myötä työntekijän kokemus työn imu lisääntyy ja hän sitoutuu työhönsä (Hakanen 2004, 258; Schaufeli & Bakker 2004b, 9-10).

TV-TV -mallin kolmas oletus on, että työn vaatimustekijöiden ja voimavaratekijöiden välillä on vuorovaikutus, joka on yhteydessä kuormittumiseen ja motivaation kehitykseen. Työn voimavaratekijät suojaavat vaatimustekijöiden haitallisilta vaikutuksilta, kun voimavaratekijöitä on riittävästi. (Bakker ym. 2004, 89; Bakker ym. 2007, 276.) Mallin neljän oletus liittyy puolestaan siihen, että työn voimavarojen vaikutus työmotivaatioon ja työn imuun on erityisen merkittävä silloin, kun vaatimustekijöitä on paljon (Bakker & Demerouti 2007, 314).

### 3.2.2 Opettajien työn imu

Luokanopettajien ja yleisesti eri kouluasteiden opettajien työhyvinvointia ja työn imua on tutkittu niin kansainvälisesti kuin Suomessakin (ks. Hakanen ym. 2006, 495-496; Hakanen 2006, 29). Tutkimusten mukaan opettajat ovat yleisesti ottaen työssään hyvin innostuneita (Kinnunen & Salo 1994, 315; Rudow 1999, 38),



kokevat työnsä palkitsevana ja miellyttävänä (Borg & Riding 1991, 1; Boyle ym. 1995, 49) ja heidän työn imunsa on korkea (Gülbahar 2017, 154; Hakanen 2006, 33; Prieto, Bermejo, Hernández, Cagigal, García-Mina & Gismero 2009, 6). Luokanopettajat ja opettajat kokevat työn imun ulottuvuuksista eniten omistautumista, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumista (Hakanen 2004, 264-265; Peukunen 2007, 88; Prieto ym. 2009, 6). Aiemmat tutkimukset osoittavat, että opettajien työn imu näyttäytyy erilaisena miehillä ja naisilla (Skaalvik & Skaalvik 2018, 1264) ja eri ikäisillä (Guglielmi, Bruni, Simbula, Fraccaroli & Depolo 2015, 323).

Luokanopettajien ja opettajien työn imuun ovat yhteydessä työn vaatimukset ja voimavarat. Niitä ovat fyysiset, psykologiset, sosiaaliset tai organisatoriset työn piirteet, jotka voivat auttaa vähentämään työssä koettuja vaatimuksia, saavuttamaan erilaisia tavoitteita ja edistämään henkilökohtaista kasvua. (Onnismaa 2010, 52; Hakanen 2006, 37-38.) Työn suurimpia vaatimuksia ovat muun muassa *oppilaiden häiritsevä käyttäytyminen* (Boyle ym. 1995, 49; Evers, Tomic & Brouwers 2004, 134; Kinnunen & Salo 1994, 319) *työn ylikuorma* (Kinnunen & Salo 1994, 319; Prieto ym. 2009, 1) sekä *heikko fyysinen työympäristö* (Bakker, Demerouti, & Euwema 2005, 177).

Kuten työn vaatimukset, myös työn voimavarat ovat luokanopettajilla ja opettajilla hyvin samankaltaisia. Niitä ovat esimerkiksi *minäpystyvyyden tunne* (Guglielmi ym. 2015, 334; Sokmen & Kilic 2019, 709), *autonomia* (Sokmen & Kilic 2019, 709) sekä *esimiehen tuki* ja *hyvä tiedonkulku* (De Stasio, Fiorilli, Benevene, Uusitalo-Malmivaara, Chiacchio 2017, 484). Muita voimavaratekijöitä ovat *tieto työtä koskevista odotuksista* (Guglielmi ym. 2015, 326), *kouluyhteisön kannustava ilmapiiri* (Hakanen 2004, 261; Hakanen 2006, 38; Zahed-Babelan, Koulaei, Moeinikia & Sharif 2019, 152), *työn arvostus* ja *palaute onnistumisista* sekä *työskentelytapojen uudistaminen* (Hakanen 2004, 261; Hakanen 2006, 38).

Opettajan työn vaatimukset lisäävät työuupumusta ja vähentävät koettua työn imua ja työhön sitoutumista. Työn voimavarojen on todettu olevan myönteisessä yhteydessä kaikkiin työn imun ulottuvuuksiin: tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. (Onnismaa 2010, 52; Hakanen 2006, 38; Skaalvik & Saalvik 2018, 1251.) Työn voimavarojen on todettu olevan

positiivisesti yhteydessä työn imuun ja työhön sitoutumiseen ja kielteisesti työuupumukseen (Hakanen ym. 2006, 497, 504; Onnismaa 2010, 51-52; Prieto ym. 2009, 1). Lisäksi voimavaratekijät suojaavat luokanopettajien ja opettajien hyvinvointia työn vaatimusten haitallisilta vaikutuksilta. Työn voimavarojen vaikutus näyttäytyy erityisen voimakkaana silloin, kun opetustyö on kuormittavaa: mitä kuormittuneemmaksi opettaja kokee itsensä sitä vahvempi myönteinen yhteys työn voimavaratekijöiden ja työn imun välillä on. (Bakker ym. 2007, 276; Hakanen 2004, 271-272; Hakanen 2006, 38.)

Aiemmissä tutkimuksissa työmotivaation ja työn imun välisiä yhteyksiä on tutkittu yleisesti eri alojen työntekijöillä. Luokanopettajilla työmotivaatiota ja työn imua on tutkittu lähinnä erillisinä ilmiöinä. Luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua ei ole kuitenkaan aiemmin tarkasteltu erityisesti kouluympäristöön liittyvien tekijöiden suhteen kevään 2020 kaltaisessa poikkeustilanteessa. Koska yksittäiset kouluympäristöön liittyvät tekijät, kuten oppilasmäärä ja ilmapiiri ovat yhteydessä luokanopettajien työmotivaatioon (Bjekić ym. 2014, 558; Kocabas 2009, 724) ja työn imuun (Hakanen 2006, 33-34), on tärkeää tutkia luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua. Koska työmotivaatioon ja työn imuun yhteydessä olevat tekijät näyttävät aiemman tutkimuksen mukaan hyvin samankaltaisina, on perusteltua tutkia myös työmotivaation ja työn imun välisiä yhteyksiä. Kyseisiä ilmiöitä on tarkasteltava erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien näkökulmasta, sillä työmotivaatioon ja työn imuun yhteydessä olevat tekijät voivat näyttävät erilaisina sijainniltaan ja kooltaan erilaisissa kouluympäristöissä. Lisäksi ajankohtaisuuden, mutta myös tulevaisuuden kannalta on tärkeää saada tietoa siitä, miten luokanopettajat arvioivat kevään 2020 poikkeustilanteen eli etäopetusjakson olleen yhteydessä koettuun työmotivaatioon ja työn imuun. Tämän tutkimuksen avulla voidaan saada kyseisiin tarpeisiin vastauksia.

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli saada tietoa erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiosta ja työn imuusta sekä niiden välisistä yhteyksistä. Lisäksi tarkoituksena oli saada tietoa siitä, miten luokanopettajat arvioivat poikkeustilanteen eli etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon ja työn imuun. Siten tutkimuskysymyksiksi muotoutuivat seuraavat:

1. Millaista työmotivaatio on erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla?
2. Millaista työn imu on erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla?
3. Miten työmotivaatio ja työn imu ovat yhteydessä toisiinsa erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla?
4. Miten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat arvioivat poikkeustilanteen eli etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon ja työn imuun?

### **4.2 Tutkimuksen aineistonkeruu ja osallistujat**

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella (Liite 1), joka lähetettiin saatekirjeen (Liite 2) kera sähköpostitse yhteensä 710 keskisuomalaiselle alakoulun luokanopettajalle. Sähköpostiosoitteet saatiin koulujen Peda.net -sivustoilta ja tutkittavien valinnassa käytettiin yksinkertaista satunnaisotantaa (ks. Metsämuuronen 2011, 61). Kysely lähetettiin jokaiseen keskisuomalaisen kunnan alakouluun, jotta aineistosta tulisi mahdollisimman edustava. Tutkimusaineisto kerättiin huhti-toukokuussa 2020, jolloin koulut

toimivat COVID19 -viruksen aiheuttaman pandemian vuoksi pääosin etäopetuksessa. Luokanopettajilla oli aikaa vastata kyselyyn 14 päivää. Määräaikaan mennessä palautui 89 vastausta. Muistutusviestin jälkeen saatiin vielä 43 vastaajan vastaukset. Kokonaisosallistujamääräksi tuli 132 (vastausprosentti 18). Koska kyselyyn osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, kyselyvastaukset saatiin sattumanvaraisesti ja perusjoukosta muodostui satunnainen otos (ks. Metsämuuronen 2011, 61).

Tutkimuksen kohteena oli erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu. Tutkimus suunnattiin keskisuomalaisille luokanopettajille ja siten tutkimuksen osallistujat olivat keskisuomalaisissa alakouluissa toimivia luokanopettajia. Tutkimukseen osallistui yhteensä 132 25–64 -vuotiasta alakoulun luokanopettajaa, jotka työskentelevät Keski-Suomen alueella. Luokanopettajista 108 (82%) oli naisia ja 24 (18%) miehiä. Luokanopettajien keski-ikä oli 46 vuotta, naisten 45 vuotta ja miesten 50 vuotta. Tutkimukseen osallistuvat olivat toimineet luokanopettajana keskimäärin 18 vuotta, naiset 17 vuotta ja miehet 22 vuotta. Nykyisessä koulussa luokanopettajat olivat toimineet keskimäärin 11 vuotta, naiset 10 vuotta ja miehet 14 vuotta (ks. Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien taustatiedot ( $n = 132$ ).

	<i>n</i>	Ikä		Luokanopettajana toimitut vuodet		Nykyisessä koulussa toimitut vuodet	
		<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Kaikki	132	46	11	18 vuotta	11	11 vuotta	9
Nainen	108 (82%)	45	11	17 vuotta	11	10 vuotta	8
Mies	24 (18%)	50	10	22 vuotta	10	14 vuotta	9

### 4.3 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen mittarit

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka tehtiin Webropol-ohjelmistossa. Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään vastaajaystävällinen muotoilemalla kysymykset ja ohjeet mahdollisimman yksinkertaisiksi ja

helppolukuisiksi. Lisäksi kiinnitettiin huomiota kyselyn ulkonäköön ja siihen, ettei kysymyksiä ole yhdellä sivulla liikaa. Kysely esitettiin seitsemällä (7) tutkimuksen ulkopuolisella henkilöllä, joista kolme (3) oli valmistuneita työssä olevia luokanopettajia ja neljä (4) luokanopettajaopiskelijoita. Esitestauksen perusteella kysely koettiin kokonaisuudessaan melko selkeänä, joskin joitain kysymyksenasetteluja ja ohjeistuksia muutettiin vielä jälkikäteen. Kysely muotoiltiin esitestauksen jälkeen lopulliseen muotoonsa tutkimusta ohjaavan henkilön kanssa.

Yksilöllisinä taustakysymyksinä luokanopettajilta kysyttiin *sukupuolta, ikää, suoritettua tutkintoa, nykyistä työtehtävää sekä luokanopettajana ja nykyisessä koulussa toimittuja vuosia*. Sukupuoli ja ikä olivat aineiston edustavuutta kuvaavia tekijöitä. Sukupuolen vastausvaihtoehdot olivat 1) Nainen, 2) Mies ja 3) Muu. Ikää koskevaan kysymykseen tutkittavalla oli mahdollisuus kirjoittaa vastauksensa numeroin. Suoritettu tutkinto ja nykyinen työtehtävä toimivat varmistavina tietoina, että tutkimukseen osallistuva on pätevä luokanopettaja, joka toimii tällä hetkellä luokanopettajan tehtävissä. Suoritettua tutkintoa ja nykyistä työtehtävää koskevat vastausvaihtoehdot olivat 1) Luokanopettaja, 2) Erityisopettaja, 3) Aineenopettaja, mikä? sekä 4) Muu, mikä?. Sekä suoritettua tutkintoa että nykyistä työtehtävää koskevassa kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto. Lisäksi kahdessa viimeisessä vastausvaihtoehdossa oli mahdollisuus kirjoittaa vapaa vastaus sille varatulle viivalle. Luokanopettajana ja nykyisessä koulussa toimittuja vuosia koskevaan kysymykseen tutkittava pystyi vastaamaan numeroin. Yksilöä koskevista taustakysymyksistä sukupuoli, suoritettu tutkinto ja nykyinen työtehtävä ovat laadultaan luokitteluasteikollisia muuttujia, jotka Metsämuurosen (2011, 70) mukaan ovat järjestysasteikollisten muuttujien tapaan ryhmitteleviä tekijöitä. Ikä sekä luokanopettajana ja nykyisessä koulussa toimitut vuodet ovat jatkuvia suhdeasteikollisia muuttujia. Suhdeasteikko on kyseessä silloin, kun muuttuja on intervalliasteikollinen ja mitattava ominaisuus loppuu jossain vaiheessa kokonaan (Metsämuuronen 2011, 368).

Koulutietoja koskevia taustakysymyksiä olivat koulun oppilasmäärä, alueellinen sijainti, koulun paikkakunta, opettajamäärä, yhdysluokkaopetus,

opetettava luokka ja kouluympäristö. Näiden tietojen perusteella jokaisen tutkittavan osalta määriteltiin, millaisessa koulussa hän työskentelee. Koulun oppilasmäärään tutkittava pystyi kirjoittamaan vastauksensa numeroin. Alueellista sijaintia koskevat vastausvaihtoehdot olivat 1) Maaseudulla/ haja-asutusalueella, 2) Kaupunki-/ taajama-alueella ja 3) En osaa sanoa. Koulun paikkakuntaa koskevana vaihtoehtoina olivat Keski-Suomeen kuuluvat kunnat, joita on yhteensä 23. Koulun paikkakuntaa koskevan tiedon avulla pystyttiin määrittämään otoksen edustavuus. Opettajamäärää koskevaan kysymykseen oli jälleen mahdollisuus kirjoittaa vastaus numeroin. Yhdysluokkaopetusta koskevat vastausvaihtoehdot olivat 1) Kyllä, millaista? ja 2) Ei. Opetettavaa luokkaa koskevat vastausvaihtoehdot olivat 1) 1. luokkaa, 2) 2. luokkaa, 3) 3. luokkaa, 4) 4. luokkaa, 5) 5. luokkaa, 6) 6. luokkaa ja 7) Yhdysluokkaa, millaista?. Yhteisopettajuutta koskevan kysymyksen avulla pyrittiin selvittämään, työskenteleekö tutkittava yksin luokkansa opettajana. Vastausvaihtoehdot olivat 1) Kyllä ja 2) En, kenen/ keiden kanssa?. Kouluympäristöä koskevat vastausvaihtoehdot olivat 1) Kyläkoulu, 2) Iso koulu ja 3) Muu, mikä?. Koulutietoja koskevista taustakysymyksistä oppilas- ja opettajamäärä ovat jatkuvia suhdeasteikollisia muuttujia. Alueellinen sijainti, koulun paikkakunta, yhdysluokkaopetus, opetettava luokka ja kouluympäristö ovat laadultaan puolestaan luokitteluasteikollisia muuttujia.

Kouluympäristöä tarkasteltiin koulun koon perusteella analyysissä kolmiluokkaisena: kyläkouluina, keskikokoisina kouluina ja isoina kouluina. Luokittelun perusteena oli aiempien tutkimusten (ks. Korpinen 2010; Kilpeläinen 2014) lisäksi vastanneiden luokanopettajien määrittely siitä, millaiseksi he oman koulunsa mieltävät. Jokaisen tutkittavan kouluympäristö määritettiin seuraavien ehtojen perusteella:

- 1) Kyläkoulu: koulun oppilasmäärä on alle 80, koulu sijaitsee maaseudulla/ haja-asutusalueella, koulussa työskenteleviä luokanopettajia on 4 tai alle ja koulussa on yhdysluokkaopetusta siten, että luokat 1-2, 3-4 ja 5-6 tai 1-3 ja 4-6 on yhdistetty.

- 2) Keskikokoinen koulu: koulun oppilasmäärä on 80-380, koulu sijaitsee maaseudulla/ haja-asutusalueella tai kaupunki-/ taajama-alueella, luokanopettajia 5 tai enemmän ja koulussa ei ole kyläkoulun tapaista yhdysluokkaopetusta.
- 3) Iso koulu: koulun oppilasmäärä on 381 tai enemmän, koulu sijaitsee kaupunki-/ taajama-alueella, luokanopettajia 5 tai enemmän ja koulussa ei ole kyläkoulun tapaista yhdysluokkaopetusta.

Ristiriitaisissa tapauksissa ratkaiseva valinta tehtiin koulun oppilasmäärän ja yhdysluokkaopetuksen perusteella. Tämän luokittelun mukaisesti tutkimukseen osallistuneista luokanopettajista kyläkouluissa työskenteli 31 (23%), keskikokoisissa kouluissa 50 (38%) ja isoissa kouluissa 51 (39%). Taulukossa 2 on kuvattu tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien tietoja seutukunnittain ja kouluympäristöryhmittäin.

TAULUKKO 2. Tutkimukseen osallistuneet luokanopettajat seutukunnittain ja kouluympäristöryhmittäin ( $n = 132$ ).

Seutukunta	Kouluympäristö	$n$ (%)	Ikä		Oppilasmäärä	
			<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Joutsa	Kyläkoulu	2	50	11	43	
	Keskikokoinen koulu	1	41		300	
	Kaikki	3 (3%)	47	10	129	148
Jyväskylä	Kyläkoulu	7	49	6	50	14
	Keskikokoinen koulu	29	47	10	247	95
	Iso koulu	34	44	11	644	189
	Kaikki	70 (53%)	46	10	420	268
Jämsä	Kyläkoulu	3	38	17	44	14
	Keskikokoinen koulu	5	55	5	147	65
	Iso koulu	10	44	11	740	211
	Kaikki	18 (14%)	46	12	459	361
Keuruu	Kyläkoulu	2	45	5	32	.71
	Keskikokoinen koulu	6	47	13	189	87
	Kaikki	7 (5%)	46	11	150	104
Saarijärvi-Viitasaari	Kyläkoulu	12	52	9	56	9

	Keskikokoinen koulu	7	49	10	217	77
	Iso koulu	1	26		500	
	Kaikki	20 (15%)	49	14	135	124
Äänekoski	Kyläkoulu	5	37	15	62	22
	Keskikokoinen koulu	2	55	3	125	7
	Iso koulu	6	48	14	820	226
	Kaikki	13 (10%)	45	14	422	411

*Huom.* Seutukunnat on muodostettu yhdistämällä Keski-Suomen kunnat alueelliseksi seutukunniksi (ks. Keski-Suomen liitto 2020).

Luokanopettajien työmotivaatiota mitattiin kansainvälisessä tutkimuksessa käytetyllä ja validoidulla *Motivation at Work Scale* (MAWS) -mittarilla (ks. Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni 2010). Mittari pohjautuu tässä tutkimuksessa hyödynnettyyn itsemääräämisteoriaan. Luokanopettajien työn itsenäisyys ja autonomisuus tukevat hyvin mittarin valintaa. Koska mittarin alkuperäinen kieli oli englanti, mittarin ohjeistus, vastausvaihtoehdot ja väittämät käännettiin suomen kielelle. Käännös toteutettiin kääntämällä tekstiosuudet ensin suomeksi ja siitä äidinkielenään englantia puhuvan natiivin avulla takaisin englanniksi, minkä jälkeen alkuperäistä ja uutta englanninkielistä versiota vertailtiin keskenään. Versiot vastasivat toisiaan melko hyvin, joten suomenkielisen käännöksen voidaan nähdä olevan tähän tutkimukseen validi.

Mittari koostuu 12 väittämästä, jotka mittaavat yhteensä neljää motivaation ulottuvuutta: yhtä sisäisen ja kolmea ulkoisen motivaation ulottuvuutta. Jokaista motivaation ulottuvuutta mittaa kolme väittämää (ks. Liite 1). Täysin sisäistä säätelyä mittaavat väittämät 1,5, ja 9. Integroitua ja kiinnittynyttä säätelyä väittämät 2, 6 ja 10. Sisäänkääntynyttä ulkoista säätelyä mittaavat väittämät 3,7 ja 11, ja ulkoista säätelyä puolestaan väittämät 4, 8 ja 12. Väittämiä olivat esimerkiksi *Koska nautin työstäni todella paljon* (täysin sisäinen säätely), *Koska tämä työ vastaa urasuunnitelmiani* (integroitua ja sisäinen säätely), *Koska maineeni riippuu siitä* (sisäänkääntynyt ulkoinen säätely) sekä *Koska työni mahdollistaa rahan ansaitsemisen* (ulkoinen säätely). Vastaajia pyydettiin arvioimaan väittämiä 7-portaisella nousevalla Likert-asteikolla (1 = Ei ollenkaan samaa mieltä... 7 = Täysin samaa mieltä).



Työn imun mittarina käytettiin yhdeksän (9) väittämän kansainvälisessä (ks. Schaufeli & Bakker 2004b) ja suomalaisessa (ks. Hakanen 2002) tutkimuksessa validoitua *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) -mittaria. Mittaria on käytetty aiemmin myös opettajien työn imun tutkimuksissa (ks. Hakanen ym. 2006). Jokaista kolmea työn imun ulottuvuutta kohden on kolme väittämää, joiden yleisyyttä vastaajat arvioivat 6-portaisen Likert-asteikon avulla (0 = En koskaan... 6 = Päivittäin) (ks. Liite 1). Tarmokkuutta mittaavia väittämiä ovat väittämät 1,4 ja 9, omistautumista väittämät 2, 5 ja 8, ja uppoutumista mittaavat väittämät 3, 6 ja 9. Näitä väittämiä olivat esimerkiksi *Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni* (tarmokkuus), *Olen innostunut työstäni* (omistautuminen) ja *Olen täysin uppoutunut työhöni* (uppoutuminen).

Kyselyn lopussa kysyttiin puolistrukturoiduin kysymyksin, miten tutkimuksen toteuttamisen aikainen COVID-19 pandemian aiheuttama poikkeustilanne eli etäopetus on vastaajan mielestä ollut yhteydessä tämän työmotivaatioon sekä työn imuun. Laadullinen aineisto oli yhteensä 15-sivuinen. Etäopetuksen yhteyksiä työmotivaatioon ja työn imuun kuvailtiin laadullisessa aineistossa pääosin viidellä eri tavalla: 1) Noussut, 2) Heikentynyt, 3) Ei yhteyttä, 4) Vaihdellut ja 5) Ei osaa sanoa. Luokanopettajista 60 kuvaili, millaiset tekijät nostivat tai heikensivät työmotivaatiota ja 39 millaiset tekijät nostivat tai heikensivät työn imua.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Aineiston määrällisessä analyysissä hyödynnettiin SPSS26 -ohjelmistoa. Erilaisissa kouluympäristöissä työskentelevien luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua tarkasteltiin keskiarvosummamuuttujien avulla. Työmotivaation neljästä ulottuvuudesta muodostettiin sisäistä ja ulkoista työmotivaatiota kuvaavat summamuuttujat. Sisäinen työmotivaatio koostui täysin sisäisen säätelyn ulottuvuudesta ja ulkoinen työmotivaatio integroidun ja kiinnittyneen, sisäänkääntyneen sekä ulkoisen säätelyn ulottuvuuksista. Työmotivaation summamuuttuja koostui sisäisen ja ulkoisen työmotivaation ulottuvuuksista.

Työn imun summamuuttuja koostui tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen ulottuvuuksista.

TAULUKKO 3. Päämuuttujien ja niiden ulottuvuuksien Cronbachin alfat.

	<i>Cronbachin alfa</i>
Työmotivaatio	.790
Sisäinen työmotivaatio	.871
Ulkoinen työmotivaatio	.763
Työn imu	.907
Tarmokkuus	.839
Omistautuminen	.849
Uppoutuminen	.722

Summamuuttujien reliabiliteetit osoittautuivat tämän tutkimuksen aineistossa hyväksi (ks. Taulukko 3). Summamuuttujien muodostamisen jälkeen tarkasteltiin summamuuttujien normaalijakautuneisuutta kussakin kouluympäristöryhmässä erikseen. Työmotivaation suhteen summamuuttujat olivat normaalisti jakautuneita, kun taas työn imun suhteen summamuuttujat olivat vasemmalle vinoja.

Työmotivaation ja työn imun eroja tutkittavissa kolmessa ryhmässä testattiin kaksisuuntaisella varianssianalyysillä (ANOVA) ja ryhmien väliset parivertailut tehtiin Tukeyn testillä. Sisäisen ja ulkoisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen keskiarvoeroja tarkasteltiin monimuuttujaisella varianssianalyysillä (MANOVA) ja parivertailuissa käytettiin Dunnettin testiä. Tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista tarkasteltaessa ryhmien väliset parivertailut toteutettiin Bonferroni-menetelmällä. Koska työmotivaatio ja työn imu olivat järjestysasteikollisia muuttujia, työmotivaation ja työn imun sekä niiden ulottuvuuksien yhteyksien tarkastelussa käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa. Spearmanin korrelaatiokerroin ei ole myöskään niin herkkä poikkeaville havainnoille, minkä vuoksi se sopi hyvin ei-normaalijakautuneiden muuttujien tarkasteluun. (ks. Metsämuuronen 2011, 449.)

Kokemuksia poikkeustilanteen yhteyksistä työmotivaatioon ja työn imuun analysoitiin kvantitatiivisella sisällönanalyysillä (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 90). Kvantitatiivisessa sisällönanalyysissä laadullista aineistoa käsitellään määrällisesti (vrt. sisällön erittely) (Tuomi & Sarajärvi 2018, 89-90). Laadullisen aineiston vastaukset kategorisoitiin työmotivaation ja työn imun ilmiöihin kouluympäristöryhmittäin. Luokanopettajien arviot etäopetuksen yhteyksistä työmotivaatioon ja työn imuun luokiteltiin laadullisesta aineistosta nousseiden arvioiden mukaisesti: 1) Noussut, 2) Heikentynyt, 3) Ei yhteyttä, 4) Vaihdellut ja 5) Ei osaa sanoa. Vastaukset, joiden ei nähty vastaavan kysymyksiin, luokiteltiin kategoriaan "ei osaa sanoa". Jokaisen kouluympäristöryhmän osalta laskettiin, kuinka moni vastaaja arvioi työmotivaationsa ja työn imunsa nousseen, heikentyneen tai vaihdelleen ja kuinka moni arvioi, ettei yhteyttä ollut tai ei osannut sanoa etäopetuksen yhteydestä. Tämän jälkeen laadullisesta aineistosta luokiteltiin kouluympäristöryhmittäin työmotivaatiota ja työn imua nostavat ja heikentävät tekijät sekä laskettiin, kuinka monta mainintaa ne aineistossa saivat.

#### **4.5 Eettiset ratkaisut**

Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan (2016, 6) määrittelemiä eettisesti hyväksyttäviä ratkaisuja, jotka ovat hyvän tieteellisen käytännön mukaisia. Aiempia tutkimuksia esiteltiin avoimesti ja rehellisesti ja lähteisiin viitattiin asianmukaisesti.

Tutkimuksen toteutuksen vaiheet suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin huolellisesti. Kaikki tutkimuksen eri vaiheissa syntynyt tietoaineisto tallennettiin yksityisiin tiedostoihin siten, että tiedot olivat vain tutkijan käytössä. Sähköpostikysely lähetettiin piilokopiona, jossa vastaanottajat eivät nähneet muiden vastaanottajien tietoja. Siten pystyttiin suojaamaan tutkittavien anonymiteettiä. Saatekirjeessä annettiin tutkimusta tekevien ja sitä ohjaavien yhteystiedot, jotta tutkittavilla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimukseen liittyen.

Hirsjärven, Remesin ja Sajavaaran (2009, 25) mukaan eettisten käytänteiden mukaista on kertoa tutkittaville riittävästi tutkimuksen toteuttamiseen liittyvistä käytänteistä ja antaa mahdollisuus päättää tutkimukseen osallistumisesta. Jokainen tutkittava tutustui tutkimusta koskevaan saatekirjeeseen ja tietosuojalomakkeeseen (Liite 1), joissa tutkittavalle kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta, kestosta sekä aineiston käsittelystä ja säilytyksestä. Tämän jälkeen tutkittavalla oli mahdollisuus päättää itse tutkimukseen osallistumisesta ja tutkimusluvan antamisesta.

Tutkittavien vastaukset tallentuivat anonymieinä Webropol-ohjelmistoon, minkä vuoksi aineistoon ei päätenyt mitään arkaluontoisia henkilötietoja. Vastaaaja ja vastausta ei pystytty myöskään yhdistämään enää jälkikäteen toisiinsa, joten anonymiteetti pystyttiin turvaamaan myös tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa. Tutkimukseen osallistumisen keskeyttäminen oli mahdollista tehdä ennen kyselylomakkeen lähettämistä. Edellä mainitut tekijät ovat tutkimuseettisten periaatteiden mukaisia (Mäkinen 2016, 114).

Tutkimuksessa noudatettiin rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Aineistoa säilytettäessä ja käsiteltäessä käytettiin erityistä huolellisuutta ja varovaisuutta. Aineistoa säilytettiin ja käsiteltiin ainoastaan suojatuilla tietoaalustoilla, jotta tutkimuksen ulkopuolisilla henkilöillä ei ole pääsyä tutkimusaineistoon. Tutkimusraportin valmistuessa kaikki tietoaineisto hävitettiin asianmukaisesti.

## 5 TULOKSET

Tässä luvussa esitetään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensimmäisessä alaluvussa (5.1) kuvataan kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaatiota koskevat tulokset. Toinen alaluku (5.2) kohdentuu työn imun tarkasteluun. Kolmannessa alaluvussa (5.3) tarkastelun kohteena ovat luokanopettajien työmotivaation ja työn imun väliset yhteydet. Kahdessa viimeisessä alaluvussa (5.4 ja 5.5) tarkastellaan luokanopettajien arvioita kevään 2020 poikkeustilanteen eli etäopetuksen yhteyksistä työmotivaatioon ja työn imuun.

### 5.1 Kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaatio

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla pyrittiin selvittämään, millaista työmotivaatio on erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla. Kokonaisuudessaan tähän tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien työmotivaatio näyttäytyi vastausten perusteella korkeana kaikissa kolmessa kouluympäristöryhmässä. Luokanopettajien keskimääräinen työmotivaatio oli melko hyvä ( $ka = 3.80$ ,  $kh = .72$ ).

Työmotivaatio näytti olevan korkeinta kyläkouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 4.07$ ,  $kh = .95$ ), toiseksi korkeinta isoissa kouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 3.80$ ,  $kh = .72$ ) ja alhaisinta keskikokoisissa kouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 3.70$ ,  $kh = .61$ ). Erot kolmen ryhmän vastaajien työmotivaatiota koskevissa arvioissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ( $F(2, 129) = 2,963$ ,  $p = .055$ , osittais- $\eta^2 = .04$ ), joskin p-arvo oli lähellä tilastollisesti merkitsevän rajaa. Kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaatio oli siten tutkimukseen osallistuneilla samaa tasoa ja melko korkeaa. Taulukossa 4 on esitetty työmotivaation keskiarvot ja keskihajonnat kouluympäristöryhmittäin.

TAULUKKO 4. Työmotivaation keskiarvot ja keskihajonnat kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 132$ ).

	Kyläkoulu		Keskikokoinen		Iso koulu		Kaikki	
	$(n = 31)$		koulu $(n = 50)$		$(n = 51)$		$(n = 132)$	
	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Työ- motivaatio	4.07	.95	3.70	.61	3.75	.61	3.80	.72

Vastausasteikko: 1 = *Ei ollenkaan samaa mieltä...* 7 = *Täysin samaa mieltä.*

Kuten yleinen työmotivaatio, myös sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio olivat korkeita. Sisäinen työmotivaatio ( $ka = 5.36$ ,  $kh = 1.08$ ) näyttäytyi paljon korkeampana kuin ulkoinen työmotivaatio ( $ka = 3.29$ ,  $kh = .79$ ). Sisäinen työmotivaatio näytti olevan korkeinta kyläkouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 5.51$ ,  $kh = 1.10$ ), toiseksi korkeinta keskikokoisissa kouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 5.40$ ,  $kh = .97$ ) ja alhaisinta isoissa kouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 5.22$ ,  $kh = 1.01$ ). Ulkoinen työmotivaatio näytti olevan korkeinta kyläkoulussa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 3.60$ ,  $kh = 1.05$ ), toiseksi korkeinta isojen koulujen luokanopettajilla ( $ka = 3.26$ ,  $kh = .67$ ) ja alhaisinta keskikokoisissa kouluissa toimivilla luokanopettajilla ( $ka = 3.13$ ,  $kh = .66$ ). Taulukossa 5 on esitetty sisäisen ja ulkoisen työmotivaation keskiarvot ja keskihajonnat kouluympäristöryhmittäin.

TAULUKKO 5. Sisäisen ja ulkoisen työmotivaation keskiarvot ja keskihajonnat kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 132$ ).

	Kyläkoulu		Keskikokoinen		Iso koulu		Kaikki	
	$(n = 31)$		koulu $(n = 50)$		$(n = 51)$		$(n = 132)$	
	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Sisäinen työmotivaatio	5.51	1.10	5.40	.97	5.22	1.18	5.36	1.08
Ulkoinen työmotivaatio	3.60	1.05	3.13	.66	3.26	.67	3.29	.79

Vastausasteikko: 1 = *Ei ollenkaan samaa mieltä...* 7 = *Täysin samaa mieltä.*

Kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien arviot sisäisestä ja ulkoisesta työmotivaatiosta eivät kuitenkaan eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ( $F(4,258) = 2,068$ ,  $p = .085$ , osittais- $\eta^2 = .03$ ). Kaikkien tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien työmotivaatiossa sisäinen työmotivaatio näyttäytyi ulkoista työmotivaatiota vahvempana kouluympäristöstä riippumatta ollen hyvin korkeaa.

## 5.2 Luokanopettajien työn imu

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millaista työn imu on erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla. Työn imun keskiarvo oli korkea eli työn imua koettiin usein ja keskimäärin muutaman kerran viikossa ( $ka = 4.98$ ,  $kh = .77$ ). Työn imua näyttivät kokevan useimmin keskikokoisissa kouluissa toimivat luokanopettajat ( $ka = 5.06$ ,  $kh = .70$ ), toiseksi useimmin kyläkouluissa toimivat luokanopettajat ( $ka = 5.03$ ,  $kh = .92$ ) ja harvimminkin isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat ( $ka = 4.87$ ,  $kh = .78$ ). Erot kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työn imua koskevissa arvioissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä ( $F(2, 129) = 0,822$ ,  $p = .442$ , osittais- $\eta^2 = .01$ ). Tässä tutkimuksessa erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat kokivat työn imua siis yhtä usein ja keskimäärin muutaman kerran viikossa. Taulukossa 6 on esitetty työn imun keskiarvot ja keskihajonnat.

TAULUKKO 6. Työn imun keskiarvot ja keskihajonnat kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 132$ ).

	Kyläkoulu		Keskikokoinen koulu		Iso koulu		Kaikki	
	$(n = 31)$		$(n = 50)$		$(n = 51)$		$(n = 132)$	
	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Työn imu	5.03	.92	5.06	.70	4.87	.78	4.98	.77

Vastausasteikko: 0 = En koskaan... 6 = Päivittäin.

Luokanopettajat kokivat työn imun ulottuvuuksista eniten omistautumista ( $ka = 5.18$ ,  $kh = .80$ ), toiseksi eniten uppoutumista ( $ka = 4.94$ ,  $kh = .88$ ) ja vähiten

tarmokkuutta ( $ka = 4.82$ ,  $kh = .95$ ). Kyläkoulujen luokanopettajat näyttivät kokevan työn imun ulottuvuuksista eniten omistautumista ( $ka = 5.25$ ,  $kh = .89$ ), toiseksi eniten tarmokkuutta ( $ka = 4.94$ ,  $kh = .99$ ) ja vähiten uppoutumista ( $ka = 4.89$ ,  $kh = 1.10$ ). Puolestaan keskikokoisten koulujen luokanopettajat näyttivät kokevan eniten omistautumista ( $ka = 5.25$ ,  $kh = .61$ ), toiseksi eniten uppoutumista ( $ka = 5.00$ ,  $kh = .84$ ) ja vähiten tarmokkuutta ( $ka = 4.94$ ,  $kh = .84$ ). Myös isojen koulujen luokanopettajat näyttivät kokevan eniten omistautumista ( $ka = 5.06$ ,  $kh = .91$ ), toiseksi eniten uppoutumista ( $ka = 4.92$ ,  $kh = .79$ ) ja vähiten tarmokkuutta ( $ka = 4.82$ ,  $kh = .95$ ). Taulukossa 7 on esitetty työn imun ulottuvuuksien eli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen keskiarvot ja keskihajonnat.

TAULUKKO 7. Tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen keskiarvot ja keskihajonnat ( $n = 132$ ).

	Kyläkoulu ( $n = 31$ )		Keskikokoinen koulu ( $n = 50$ )		Iso koulu ( $n = 51$ )		Kaikki ( $n = 132$ )	
	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Tarmokkuus	4.94	.99	4.94	.84	4.63	1.00	4.82	.95
Omistautuminen	5.25	.89	5.25	.61	5.06	.91	5.18	.80
Uppoutuminen	4.89	1.10	5.00	.84	4.92	.79	4.94	.88

Vastausasteikko: 0 = *En koskaan...* 6 = *Päivittäin*.

Kyläkouluissa ja keskikokoisissa kouluissa toimivat luokanopettajat näyttivät kokevan tarmokkuutta ( $ka = 4.94$ ) ja omistautumista ( $ka = 5.25$ ) yhtä usein ja useammin kuin isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat (tarmokkuus  $ka = 4.63$ ,  $kh = 1.00$ ; omistautuminen  $ka = 5.06$ ,  $kh = .91$ ). Uppoutumista tarkasteltaessa näytti siltä, että keskikokoisissa kouluissa toimivat luokanopettajat kokevat uppoutumista useimmin ( $ka = 5.00$ ,  $kh = .84$ ), isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat toiseksi useimmin ( $ka = 4.92$ ,  $kh = .79$ ) ja kyläkouluissa toimivat luokanopettajat harvimmin ( $ka = 4.89$ ,  $kh = 1.10$ ). Erot kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista koskevissa arvioissa eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä ( $F(6, 256) = 0,839$ ,  $p = .541$ , osittaiseta<sup>2</sup> = .019). Siten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat kokivat



tässä tutkimuksessa tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista yhtä usein ja keskimäärin muutaman kerran viikossa.

### 5.3 Luokanopettajien työmotivaation ja työn imun yhteydet

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten työmotivaatio ja työn imu ovat yhteydessä erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla. Korrelaatiotarkastelut osoittivat, että tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu olivat tilastollisesti merkitsevästi positiivisesti yhteydessä toisiinsa (ks. Taulukko 8). Siten luokanopettajien kokema työmotivaatio lisäsi työn imua ja toisinpäin.

Työmotivaation ja työn imun välinen yhteys näyttäytyi voimakkaimpana ja melko vahvana keskikokoisten koulujen luokanopettajilla ( $r = .525$ ,  $p < .001$ ). Keskikokoisten koulujen luokanopettajilla työmotivaatio selitti 28% työn imun varianssista. Työmotivaation ja työn imun välinen yhteys näyttäytyi heikoimpana isojen koulujen luokanopettajilla ( $r = .369$ ,  $p = .008$ ), joskin yhteyden ero kyläkoulujen luokanopettajiin verrattuna oli melko pieni ( $r = .385$ ,  $p = .027$ ). Isojen koulujen luokanopettajilla työmotivaatio selitti 14% ja kyläkoulujen luokanopettajilla 15% työn imun varianssista. Työmotivaation ja työn imun yhteydet on kuvattu taulukossa 8.

TAULUKKO 8. Työmotivaation ja työn imun yhteydet kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 132$ ).

Kouluympäristöryhmä		Työmotivaatio	Työn imu
Kyläkoulu	Työmotivaatio	1	
	Työn imu	.385*	1
Keskikokoinen koulu	Työmotivaatio	1	
	Työn imu	.525***	1
Iso koulu	Työmotivaatio	1	
	Työn imu	.369**	1

Huom.  $p < .05$ \*  $p < .01$ \*\*  $p < .001$ \*\*\*

Sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio olivat positiivisessa yhteydessä toisiinsa kyläkoulujen ja keskikokoisten koulujen luokanopettajilla (kyläkoulu  $r = .455$ ,  $p = .010$ ; keskikokoinen  $r = .291$ ,  $p = .040$ ). Siten korkeampi sisäinen työmotivaatio nosti myös ulkoista työmotivaatiota ja toisinpäin. Kyläkoulujen luokanopettajilla yhteys oli keskisuuri ja voimakkaampi kuin keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Sen sijaan isojen koulujen luokanopettajilla sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio eivät olleet toisiinsa yhteydessä tilastollisesti merkitsevästi ( $r = 1.57$ ,  $p = .272$ ) (ks. Liite 3). Taulukoissa 9, 10 ja 11 on kuvattu sisäisen ja ulkoisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen väliset yhteydet erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla.

TAULUKKO 9. Sisäisen ja ulkoisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen yhteydet kyläkoulujen luokanopettajilla ( $n = 32$ ).

	1	2	3	4	5
1 Sisäinen työmotivaatio	1				
2 Ulkoinen työmotivaatio	.455*				
3 Tarmokkuus	.554**		1		
4 Omistautuminen	.717***		.750***	1	
5 Uppoutuminen	.415*		.603***	.732***	1

*Huom.*  $p < .05^*$   $p < .01^{**}$   $p < .001^{***}$

TAULUKKO 10. Sisäisen ja ulkoisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen yhteydet keskikokoisten koulujen luokanopettajilla ( $n = 49$ ).

	1	2	3	4	5
1 Sisäinen työmotivaatio	1				
2 Ulkoinen työmotivaatio	.291*	1			
3 Tarmokkuus	.781***		1		
4 Omistautuminen	.834***		.849***	1	
5 Uppoutuminen	.531***	.279*	.608***	.677***	1

*Huom.*  $p < .05^*$   $p < .01^{**}$   $p < .001^{***}$

Kaikki kolme työn imun ulottuvuutta olivat positiivisesti yhteydessä toisiinsa kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla. Omistautumisen ja tarmokkuuden ( $r = .849$ ,  $p < .001$ ) sekä uppoutumisen ja tarmokkuuden ( $r = .608$ ,  $p < .001$ ) yhteydet olivat voimakkaimpia keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Omistautumisen ja tarmokkuuden välinen yhteys oli heikointa kyläkoulujen luokanopettajilla ( $r = .750$ ,  $p < .001$ ) ja uppoutumisen ja tarmokkuuden yhteys oli heikointa isojen koulujen luokanopettajilla ( $r = .542$ ,  $p < .001$ ) (ks. Taulukko 11). Uppoutumisen ja omistautumisen välinen yhteys oli voimakkainta kyläkoulujen luokanopettajilla ( $r = .732$ ,  $p < .001$ ) ja heikointa isojen koulujen luokanopettajilla ( $r = .674$ ,  $p < .001$ ). Yhteydet olivat kokonaisuudessaan kaikilla vahvoja.

TAULUKKO 11. Sisäisen ja ulkoisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen yhteydet isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 51$ ).

	1	2	3	4	5
1 Sisäinen työmotivaatio	1				
2 Ulkoinen työmotivaatio		1			
3 Tarmokkuus	.745***		1		
4 Omistautuminen	.705***		.775***	1	
5 Uppoutuminen	.509***		.542***	.674***	1

*Huom.*  $p < .05^*$   $p < .01^{**}$   $p < .001^{***}$

Sisäinen työmotivaatio oli positiivisesti yhteydessä tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen kaikissa kolmessa vastaajaryhmässä. Ulkoinen työmotivaatio ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä mihinkään työn imun ulottuvuuteen kyläkoulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla (ks. Liite 3). Puolestaan keskikokoisten koulujen luokanopettajilla ainoastaan uppoutuminen oli positiivisesti yhteydessä ulkoiseen työmotivaatioon ( $r = .279$ ,  $p = .05$ ). Sisäisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen väliset yhteydet olivat voimakkaimpia keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Sisäisen

työmotivaation sekä tarmokkuuden ja uppoutumisen väliset yhteydet olivat heikoimpia kyläkoulujen luokanopettajilla. Sisäisen työmotivaation ja omistautumisen välinen yhteys oli heikoin isojen koulujen luokanopettajilla.

#### 5.4 Etäopetuksen yhteydet luokanopettajien työmotivaatioon

Neljännän tutkimuskysymyksen ensimmäisenä tarkoituksena oli selvittää, miten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat arvoivat kevään 2020 poikkeustilanteen eli etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon. Erilaisissa kouluympäristöissä toimivista luokanopettajista 34 (26%) eli suurin osa arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota ja 23 luokanopettajaa (18%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työmotivaatiota. Luokanopettajista 29 (22%) arvioi, ettei etäopetus ollut yhteydessä työmotivaatioon. Luokanopettajista 15 (11%) eli vähemmistö arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti ja 31 (23%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä. Keskikokoisten ja isojen koulujen luokanopettajista suurin osa arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota, kun taas kyläkoulujen luokanopettajista suurin osa arvioi, ettei etäopetus ollut yhteydessä työmotivaatioon. Keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajista vähemmistöt arvioivat etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti. Kyläkoulujen luokanopettajista vähemmistö arvioi etäopetuksen heikentäneen työmotivaatiota tai olleen siihen yhteydessä vaihtelevasti (ks. Taulukko 12).

TAULUKKO 12. Etäopetuksen yhteydet työmotivaatioon kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 132$ ).

Työmotivaatio	Kyläkoulu ( $n = 31$ )	Keskikokoinen koulu ( $n = 50$ )	Iso koulu ( $n = 51$ )	Kaikki ( $n = 132$ )
Noussut	4 (13%)	14 (28%)	16 (30%)	34 (26%)
Heikentynyt	5 (16%)	8 (16%)	10 (20%)	23 (18%)
Ei yhteyttä	9 (29%)	9 (18%)	11 (22%)	29 (22%)
Vaihdellut	5 (16%)	7 (14%)	3 (6%)	15 (11%)
Ei osaa sanoa	8 (26%)	12 (24%)	11 (22%)	31 (23%)

Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat mainitsivat yhteisinä työmotivaatiota nostavina tekijöinä *uuden oppimisen* (20) sekä *haasteet* (5). Lisäksi kaikissa kouluympäristöryhmissä mainittiin *oppilaan kehittymisen* (3) tai *sitoutumisen* (1) lisäävän työmotivaatiota. Keskikokoisissa ja isoissa kouluissa yhteisiä työmotivaatiota nostavia tekijöitä olivat edellä mainittujen lisäksi *häiriötekijöiden puute* (3) ja *tahto tehdä työ hyvin* (2). Lisäksi keskikokoisissa ja isoissa kouluissa työmotivaatiota koettiin nostavan oman työn merkityksellisyyteen liittyvät asiat, kuten *julkinen arvostus* (1) ja *tarpeellisuuden kokemukset* (1). Kaikissa kouluympäristöryhmissä luokanopettajat mainitsivat työmotivaatiota heikentävinä tekijöinä jollain tavalla yhteiskuntaan liittyviä asioita, kuten *hallituksen päätös lähiopetukseen siirtymisestä* (2), *jatkuvat muutokset* (1), *median luoma kuva opettajista* (1), *ylemmältä tasolta tulevat vaatimukset ja vertailu* (1), *vanhempien ja median luomat odotukset ja paineet* (1) sekä *epätietoisuus tulevasta* (1). Kyläkouluissa ja keskikokoisissa kouluissa yhteinen työmotivaatiota heikentävä tekijä oli *koneella työskentely* (4). Keskikokoisissa ja isoissa kouluissa yhteinen työmotivaatiota heikentävä tekijä oli puolestaan *oppilaskontaktien puute* (6). Taulukossa 13 on kuvattu kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien mainitsemia työmotivaatiota nostavia ja heikentäviä tekijöitä etäopetuksessa.

TAULUKKO 13. Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien mainitsemia työmotivaatiota nostavia ja heikentäviä tekijöitä etäopetuksessa.

	Työmotivaatiota nostaneet tekijät	Lkm	Työmotivaatiota heikentäneet tekijät	Lkm
Kyläkoulu (n = 31)	Uuden oppiminen	3	Työn vaativuus	1
	Haasteet	3	Työn uuvuttavuus	1
	Oppilaiden sitoutuneisuus	1	Kykenemättömyys toteuttaa työtä niin hyvin kuin haluaisi	1
			Koneella työskentely	1
			Jatkuvat muutokset	1
			Median luoma kuva opettajista	1

Keskikokoinen koulu (n = 50)	Uuden oppiminen	13	Oppilaskontaktin puute	4
	Häiriötekijöiden puute	1	Koneella työskentely	3
	Oppilaiden kehittyminen	1	Kollegakontaktien puute	2
	Haasteet	1	Työn epävarmuus	1
	Julkinen arvostus	1	Työn yksipuolisuus	1
	Tahto tehdä työ hyvin	1	Hallituksen päätös lähiopetukseen siirtymisestä	1
			Ylemmältä tasolta tulevat vaatimukset ja vertailu	1
Iso koulu (n = 51)	Uuden oppiminen	4	Oppilaskontaktien puute	2
	Mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen	2	Koettu työn merkityksettömyys	1
	Oppilaiden kehittyminen	2	Riittämättömyyden tunteet	1
	Häiriötekijöiden puute	2	Väsymys	1
	Haasteet	1	Vanhempien luomat odotukset ja paineet	1
	Tahto tehdä työ hyvin	1	Median luomat odotukset ja paineet	1
	Tarpeellisuuden kokemukset	1	Epätietoisuus tulevasta	1
	Yhteistyö kollegoiden kanssa	1	Median luoma kuva opettajista	1
			Hallituksen päätös lähiopetukseen siirtymisestä	1

*Huom. Lkm = mainintojen lukumäärä laadullisessa aineistossa.*

Kyläkouluissa toimivista luokanopettajista 4 (13%) arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota. Työmotivaatiota nostavina tekijöinä koettiin *uuden oppiminen* (3), *haasteet* (2) ja *oppilaiden sitoutuneisuus* (1). Kyläkouluissa toimivista luokanopettajista 5 (16%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työmotivaatiota. Työmotivaatiota heikentävinä tekijöinä mainittiin *työn vaativuus* (1), *työn uuvuttavuus* (1) *kykenemättömyys toteuttaa työtä niin hyvin kuin haluaisi* (1), *koneella työskentely* (1), *jatkuvat muutokset* (1) sekä *median luoma kuva opettajista* (1). Kyläkoulujen luokanopettajista 9 (29%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä työmotivaatioon. Kyläkoulujen luokanopettajista 5 (16%) luokanopettajista

arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti ja 8 (26%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

Keskikokoisten koulujen luokanopettajista 14 (28%) arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota. Työmotivaatiota nostavina tekijöinä mainittiin *uuden oppiminen* (13), *häiriötekijöiden puute* (3), *oppilaiden kehittyminen* (1), *haasteet* (1), *julkinen arvostus* (1) sekä *tahto tehdä työ hyvin* (1). Keskikokoisten koulujen luokanopettajista 8 (16%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työmotivaatiota. Työmotivaatiota heikentävinä tekijöinä mainittiin *oppilaskontaktin puute* (4), *koneella työskentely* (3), *kollegakontaktien puute* (2), *työn epävarmuus* (1), *työn yksipuolisuus* (1), *hallituksen päätös lähiopetukseen siirtymisestä* (1) sekä *ylemmältä tasolta tulevat vaatimukset ja vertailu* (1). Keskikokoisten koulujen luokanopettajista 9 (18%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä heidän työmotivaatioonsa. Luokanopettajista 7 (14%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti ja 12 (24%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

Isojen koulujen luokanopettajista 16 (30%) arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota. Työmotivaatiota nostavina tekijöinä mainittiin *uuden oppiminen* (4), *mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen* (2), *oppilaiden kehittyminen* (2), *häiriötekijöiden puute* (2), *haasteet* (1), *tahto tehdä työ hyvin* (1), *tarpeellisuuden kokemukset* (1) ja *yhteistyö kollegoiden kanssa* (1). Isojen koulujen luokanopettajista 10 (20%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työmotivaatiota. Työmotivaatiota heikentäviä tekijöitä olivat *oppilaskontaktien puute* (2), *työn koettu merkityksettömyys* (2), *riittämättömyyden tunteet* (1) ja *väsymys* (1), *vanhempien luomat odotukset ja paineet* (1), *epätietoisuus tulevasta* (1), *median luoma kuva opettajista* (1), *hallituksen päätös lähiopetukseen siirtymisestä* (1) sekä *median luomat odotukset ja paineet* (1). Isojen koulujen luokanopettajista 11 (22%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä työmotivaatioon. Isojen koulujen luokanopettajista 3 (6%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti ja 11 (22%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

## 5.5 Etäopetuksen yhteydet luokanopettajien työn imuun

Neljännän tutkimuskysymyksen toisena tarkoituksena oli selvittää, miten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat arvoivat kevään 2020 poikkeustilanteen eli etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun. Erilaisissa kouluympäristöissä toimivista luokanopettajista 40 (30%) arvioi etäopetuksen nostaneen työn imua. Luokanopettajista 21 (16%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työn imua. Luokanopettajista 29 (22%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä työn imuun. Luokanopettajista 6 (5%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun vaihtelevasti ja 36 (27%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä. Kyläkoulujen luokanopettajista suurin osa ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä. Keskikokoisten ja isojen koulujen luokanopettajista suurin osa arvioi etäopetuksen nostaneen työn imua. Kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen vähemmistöt arvioivat etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun vaihtelevasti (ks. Taulukko 14).

TAULUKKO 14. Etäopetuksen yhteydet työn imuun kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla ( $n = 132$ ).

Työn imu	Kyläkoulu ( $n = 31$ )	Keskikokoinen koulu ( $n = 50$ )	Iso koulu ( $n = 51$ )	Kaikki ( $n = 132$ )
Noussut	8 (26%)	18 (36%)	14 (27%)	40 (30%)
Heikentynyt	5 (16%)	6 (12%)	10 (20%)	21 (16%)
Ei yhteyttä	5 (16%)	11 (22%)	13 (26%)	29 (22%)
Vaihdellut	2 (7%)	3 (6%)	1 (2%)	6 (5%)
Ei osaa sanoa	11 (35%)	12 (24%)	13 (25%)	36 (27%)

Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien yhteiset työn voimavarat liittyivät työskentelyrauhaan, kuten *häiriötekijöiden puute* (5) sekä *mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen* (3). Kyläkouluissa ja isoissa kouluissa yhteisenä työn voimavarana mainittiin *tahto tehdä työ hyvin* (5). Keskikokoisissa ja isoissa kouluissa työn voimavarana koettiin oman työskentelytavan kehittymiseen liittyvät asiat, kuten *uusien opetusmenetelmien luominen* (7) ja *uuden oppiminen* (5). Kyläkouluissa,



keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien työn vaatimukset olivat puolestaan keskenään melko eriäviä. Kyläkoulujen luokanopettajilla työn vaatimukset liittyivät ulkoisiin yhteiskunnallisiin asioihin, keskikokoisten koulujen luokanopettajilla, työskentelyrauhaan ja isojen koulujen luokanopettajilla työnkuvaan ja jaksamiseen. Taulukossa 15 on kuvattu kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien mainitsemia työn imua nostavia voimavaroja ja heikentäviä vaatimuksia etäopetuksessa.

TAULUKKO 15. Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien mainitsemia työn voimavaroja ja vaatimuksia etäopetuksessa.

	Työn voimavarat	Lkm	Työn vaatimukset	Lkm
Kyläkoulu ( <i>n</i> = 31)	Tahto tehdä työ hyvin	2	Epätietoisuus tulevasta	1
	Mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen	1	Julkinen arvostelu	1
Keskikokoinen koulu ( <i>n</i> = 50)	Uusien opetusmenetelmien luominen	5	Jatkuvat sähköiset ärsykkeet, kuten viestit	1
	Häiriötekijöiden puute	3		
	Uuden oppiminen	2		
	Mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen	2		
	Oppilaiden sitoutuminen	1		
Iso koulu ( <i>n</i> = 51)	Uuden oppiminen	3	Lapsiarjen ja etätöiden	2
	Tahto tehdä työ hyvin	3	yhteensovittaminen	
	Uusien opetusmenetelmien luominen	2	Ajan puute	1
	Häiriötekijöiden puute	2	Energian puute	1
	Mahdollisuus antaa yksilöllisempää opetusta	2	Liukuva työaika	1
	Yhteistyö kollegoiden kanssa	1	Pakollisuuden tunne	1
			Oppilaskontaktin puute	1

Huom. Lkm = mainintojen lukumäärä laadullisessa aineistossa.

Kyläkoulun luokanopettajista 8 (26%) arvioi etäopetuksen nostaneen työn imua. Työn imuun positiivisesti yhteydessä olevina tekijöinä eli työn voimavaroina mainittiin *tahto tehdä työ hyvin* (2) ja *mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen* (1). Kyläkoulujen luokanopettajat kokivat työn imun liiallisessa nousussa myös kielteisiä merkityksiä, jotka näkyivät *työn rajaamisen vaikeuksina ja työajan pitenemisenä* (2). Kyläkoulujen luokanopettajista 5 (16%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työn imua. Työn imua heikentävänä tekijänä eli työn vaatimuksena mainittiin *epätietoisuus tulevasta* (1) ja *julkinen arvostelu* (1). Kyläkoulujen luokanopettajista 5 (16%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä työn imuun. Luokanopettajista 2 (7%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun vaihtelevasti ja 11 (35%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

Keskikokoisten koulujen luokanopettajista 18 (36%) arvioi etäopetuksen nostaneen työn imua. Myös keskikokoisten koulujen luokanopettajilla työn voimavarat liittyivät pitkälti työn sisältöön. Työn voimavaroina tekijöinä mainittiin *uusien opetusmenetelmien luominen* (5), *häiriötekijöiden puute* (3), *uuden oppiminen* (2), *mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen* (2) sekä *oppilaiden sitoutuminen* (1). Myös keskikokoisten koulujen luokanopettajat kokivat nousseen työn imun pidentäneen työaika ja aiheuttaneen vaikeuksia työn rajaamisessa (5). Keskikokoisten koulujen luokanopettajista 6 (12%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työn imua. Työn vaatimuksena mainittiin *jatkuvat sähköiset ärsykkeet, kuten viestit* (1). Keskikokoisten koulujen luokanopettajista 11 (22%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä työn imuun. Luokanopettajista 3 (6%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti ja 12 (24%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

Isojen koulujen luokanopettajista 14 (27%) arvioi etäopetuksen nostaneen työn imua. Työn voimavaroina mainittiin *uuden oppiminen* (3), *tahto tehdä työ hyvin* (3), *uusien opetusmenetelmien luominen* (2), *häiriötekijöiden puute* (2), *mahdollisuus antaa yksilöllisempää opetusta* (2) sekä *yhteistyö kollegoiden kanssa* (1). Kuten kyläkoulujen ja keskikokoisten koulujen luokanopettajat myös isojen koulujen luokanopettajat kokivat nousseessa työn imussa myös haittapuolia, mikä näkyi työn rajaamisen vaikeuksina ja työajan pitenemisenä (5). Isojen koulujen luokanopettajista 10 (20%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työn

imua. Työn vaatimuksina mainittiin *lapsiarjen ja etätöiden yhteensovittaminen* (2), *ajan puute* (1), *energian puute* (1), *liukuva työaika* (1), *pakollisuuden tunne* (1) sekä *oppilaskontaktien puute* (1). Isojen koulujen luokanopettajista 13 (26%) arvioi ettei etäopetus ollut yhteydessä työn imuun, 1 (2%) luokanopettajista arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun vaihtelevasti ja 13 (25%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

## 6 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua sekä niiden välistä yhteyttä. Erilaisilla kouluympäristöillä tarkoitettiin tutkimuksessa kolmea kouluryhmää: kyläkoulua, keskikokoista koulua ja isoa koulua. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, miten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat arvioivat kevään 2020 poikkeustilanteen eli etäopetuksen olleen yhteydessä heidän työmotivaatioonsa ja työn imuunsa.

### 6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

#### *Kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaatio*

Tässä tutkimuksessa motivaatio määriteltiin Decin & Ryanin (2000a, 72) itsemääräämisteorian näkökulmasta, jonka mukaan ihmisellä on kolme perustarvetta, joita toiminnallaan tavoittelee: itsenäisyyden, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteet. Itsemääräämisteorian mukaan motivaatio jaetaan sisäiseen motivaatioon, joka pitää sisällään täysin sisäisen säätelyn, ja ulkoiseen motivaatioon, joka pitää sisällään täysin ulkoisen, sisäänkääntyneen ulkoisen, kiinnittyneen ja integroidun säätelyn. (Deci & Ryan 2000a, 72.) Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin itsemääräämisteoriana pohjautuvaa työmotivaatiomittaria, sillä luokanopettajien työ on hyvin itsenäistä. Työmotivaatiota päädyttiin tarkastelemaan yleisen, sisäisen ja ulkoisen työmotivaation näkökulmasta.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millaista työmotivaatio on erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla. Kaikissa kouluympäristöissä eli kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien työmotivaatio oli korkeaa. Tulos vastaa aiempien tutkimuksien tuloksia, sillä myös aiemmissa tutkimuksissa luokanopettajien työmotivaatio näyttäytyy korkeana (Bishay 1996, 147; Jantunen

& Hirvonen 2018, 2; Rantavuori & Nyysönen 2008, 2; Ruohotie 1980, 88, 90). Tulosten mukaan kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat eivät kuitenkaan eronneet toisistaan työmotivaation suhteen. Tulos voi johtua esimerkiksi siitä, ettei luokanopettajien työmotivaatioon päässyt samalla tavalla olemaan yhteydessä kouluympäristön rasittavat tekijät, kuten suuri oppilasmäärä, joka Hakasen (2006, 33-34) ja Ruohotien (1980, 129) aiempien tutkimusten mukaan heikentää luokanopettajien ja opettajien työmotivaatiota.

Kaikilla luokanopettajilla sisäinen työmotivaatio näyttäytyi korkeampana kuin ulkoinen motivaatio, mikä saa vahvistusta aiemmista tutkimuksista. Luokanopettajien työmotivaatio on aiempien tutkimusten mukaan näyttäytynyt pääosin sisäisenä ja opettajat saavat paljon sisäistä motivaatiota ruokkivia palkkioita (Rantavuori & Nyysönen 2008, 2; Ruohotie 1980, 90). Tämä pätee opettajiin myös yleisellä tasolla (ks. Bishay 1996, 147; Boyle ym. 1995, 49; Ruohotie 1980, 88). Sisäisiä palkkioita ovat muun muassa *vaihtelevuus, haasteellisuus, vastuullisuus* sekä *mahdollisuudet kehittää itseään* (Murtedjo & Suharningsih 2016, 90; Rantavuori & Nyysönen 2008, 2). Sisäistä työmotivaatiota tukevien tekijöiden merkitys on mahdollisesti korostunut kevään poikkeustilanteen aikana. Etäopetuksessa luokanopettajat ovat päässeet kehittämään itseään ja taitojaan opettelemalla uudenlaisia pedagogisia ratkaisuja, mikä tuleekin tämän tutkimuksen tuloksista esiin.

Myös ulkoinen työmotivaatio näytti olevan luokanopettajilla melko korkeaa. Aiempien tutkimusten mukaan *työn tärkeys, yhteiskunnallinen merkityksellisyys* (Rantavuori & Nyysönen 2008, 2; Ruohotie 1980, 88-90), *erilaiset tunnustukset* ja *omanarvontunnetta lisäävät onnistumiset* (Kocabas 2009, 724, 732; Ruohotie 1980, 90,95) ruokkivat ulkoista työmotivaatiota. Edellä mainitut tekijät ovat olleet hyvinkin esillä julkisuudessa tutkimusajankohtana, keväällä 2020 vallinneen poikkeustilanteen aikana myös tämän tutkimuksen näkökulmasta: opettajat ovat saaneet paljon uusia haasteita ja opettajien työn merkitystä on korostettu aiemmin kuin ennen. Korkea työmotivaatio voikin osaltaan johtua poikkeustilanteesta ja sen tuomista uudenlaisista haasteista ja yhteiskunnallisista tunnustuksista. Toisaalta kevään poikkeustilanne on saattanut osaltaan myös

heikentää luokanopettajien työmotivaatiota, mikäli työ on koettu liian vastuullisena tai haastavana tai työn merkitystä on vähätelty.

Tulosten mukaan kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat eivät eronneet toisistaan sisäisen ja ulkoisen työmotivaation suhteen. Siten voidaan sanoa, että kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio näyttäytyi keskimäärin yhtä korkeana. Tämä tulos johtunee siitä, että luokanopettajan työ voi olla monelle niin sanottu kutsumusammatti, johon hakeudutaan samankaltaisten, erityisesti sisäisten motiivien seurauksena.

### *Luokanopettajien työn imu*

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millaista työn imu on erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla. Tulosten mukaan työn imua koettiin keskimäärin muutaman kerran viikossa eli työn imu oli melko korkea. Myös aiemmissa tutkimuksissa luokanopettajien työn imu on näyttäytynyt korkeana (Gülbahar 2017, 154; Hakanen 2006, 33; Prieto ym. 2009, 6). Luokanopettajien työn imua nostattavia voimavaroja ovat aiempien tutkimusten mukaan *minäpystyvyyden tunne* (Guglielmi ym. 2015, 334; Sokmen & Kilic 2019, 709), *autonomia* (Sokmen & Kilic 2019, 709), *esimiehen tuki ja hyvä tiedonkulku* (De Stasio ym. 2017, 484), *kouluyhteisön kannustava ilmapiiri* (Hakanen 2004, 261; Hakanen 2006, 38; Zahed-Babelan ym. 2019, 152), *työn arvostus ja palaute onnistumisista sekä työskentelytapojen uudistaminen* (Hakanen 2004, 261; Hakanen 2006, 38). Edellä mainitut tekijät ovat saattaneet olla hyvinkin korostuneessa asemassa etäopetuksen aikana, mikä on osaltaan saattanut lisätä työn imua. Tulosten mukaan kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajat eivät eronneet toisistaan työn imun suhteen. Erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat kokivat työn imua siis yhtä usein, mikä voi johtua siitä, että erityisesti luokanopettajien työn imua lisäävät voimavarat olivat tässä tutkimuksessa melko yhteneviä.

Tässä tutkimuksessa luokanopettajat kokivat eniten omistautumista, toiseksi eniten uppoutumista ja vähiten tarmokkuutta. Ryhmien välisiä eroja

koskevat tulokset osoittivat, että kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien välillä ei ollut eroja tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen suhteen. Aiempien tutkimusten mukaan opettajat ovat kokeneet eniten omistautumista, toiseksi eniten tarmokkuutta ja vähiten uppoutumista (Hakanen 2004, 264-265; Peukunen 2007, 88; Prieto ym. 2009, 6). Omistautumisen osalta tämän tutkimuksen tulokset vastaavat aiempia tutkimuksia. Uppoutumisen ja tarmokkuuden ero aiempiin tutkimuksiin saanee selityksensä jälleen etäopetuksen tuomista muutoksista. Etäopetuksen aikana luokanopettajilla on ollut mahdollisuus syventyä ja uppoutua työhönsä kotona hyvin eri tavalla kuin koulussa, kun samanlaisia häiriötekijöitä ei ole, mikä myös ilmenee tämän tutkimuksen tuloksista. Kotityöskentely on toisaalta saattanut tuoda omat haasteensa esimerkiksi työajan rajaamisen suhteen: töistä on vaikeampi päästä irti, kun ne ovat kotona helposti saatavilla.

#### *Luokanopettajien työmotivaation ja työn imun yhteydet*

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten työmotivaatio ja työn imu ovat yhteydessä toisiinsa erilaisissa kouluympäristöissä toimivilla luokanopettajilla. Tulosten mukaan työmotivaatio ja työn imu olivat positiivisesti yhteydessä toisiinsa kaikilla luokanopettajilla. Myös aiempien tutkimusten mukaan työmotivaation ja työn imun väliltä on löydetty positiivinen yhteys (Bakker & Demerouti 2007, 312-313; Hakanen 2004, 257; Hakanen ym. 2006, 498; Schaufeli & Bakker 2004b, 9-10). Kyseiset käsitteet ovat melko lähellä työn imun käsitettä. Työmotivaation ja työn imun välinen yhteys näyttäytyi voimakkaimpana keskikokoisten koulujen luokanopettajilla ja heikoimpana isojen koulujen luokanopettajilla. Työn imu ollee keskikokoisten koulujen luokanopettajilla työmotivaation kannalta merkityksellisempää.

Sisäinen ja ulkoinen työmotivaatio olivat positiivisessa yhteydessä toisiinsa kyläkoulujen ja keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Yhteys oli voimakkaampi kyläkoulujen luokanopettajilla. Työmotivaation ulkoiset motiivit saattavat kyläkoulujen luokanopettajilla olla sisäistyneempiä ja siten lähempänä sisäisiä motivaation motiiveja. Sisäisen ja ulkoisen motivaation välinen

positiivinen yhteys saa vahvistusta aiemmista tutkimuksista (ks. Ryan & Connell 1989, 749). Puolestaan isojen koulujen luokanopettajilla sisäisen ja ulkoisen työmotivaation välillä ei ollut yhteyttä. Siten sisäisen ja ulkoisen työmotivaation motiivit saattavat isojen koulujen luokanopettajilla olla keskenään puolestaan hyvin erilaisia.

Työn imun ulottuvuudet eli tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen olivat positiivisesti yhteydessä toisiinsa kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla. Myös aiemmissa tutkimuksissa tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen väliltä on löydetty positiivinen yhteys niin yleisesti (Bakker ym. 2007, 279) kuin opettajillakin (Hakanen 2004, 235-236). Omistautumisen ja tarmokkuuden sekä uppoutumisen ja tarmokkuuden yhteydet olivat voimakkaimpia keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Omistautumisen ja tarmokkuuden välinen yhteys oli heikointa kyläkoulujen luokanopettajilla. Uppoutumisen ja tarmokkuuden välinen yhteys oli heikointa puolestaan isojen koulujen luokanopettajilla. Uppoutumisen ja omistautumisen välinen yhteys oli voimakkainta kyläkoulujen luokanopettajilla ja heikointa isojen koulujen luokanopettajilla.

Sisäinen työmotivaatio oli positiivisessa yhteydessä tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen. Sisäisen työmotivaation käsite on hyvin lähellä työn imun ulottuvuuksia (Hakanen 2009, 9) ja työn imun on todettu olevan työn voimavarojen kautta positiivisesti yhteydessä sekä sisäiseen että ulkoiseen työmotivaatioon (Hakanen 2004, 257; Schaufeli & Bakker 2004b, 9-10). Mielenkiintoista onkin, että tässä tutkimuksessa ulkoinen työmotivaatio ei ollut yhteydessä mihinkään työn imun ulottuvuuteen kyläkoulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla. Keskikokoisten koulujen luokanopettajilla ainoastaan uppoutuminen oli positiivisesti yhteydessä ulkoiseen työmotivaatioon. Luokanopettajat ovat tämän tutkimuksen mukaan pääosin sisäisesti motivoituneita työhönsä ja kokevat paljon sisäisiä palkkioita, mistä johtuneeksi, että työmotivaation ja työn imun ulottuvuuksien väliset yhteydet näyttäytyvät vain sisäisen työmotivaation osalta. Sisäisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen väliset yhteydet olivat voimakkaimpia keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Sisäisen työmotivaation sekä



tarmokkuuden ja uppoutumisen väliset yhteydet olivat heikoimpia kyläkoulujen luokanopettajilla. Sisäisen työmotivaation ja uppoutumisen välinen yhteys oli heikoin puolestaan isojen koulujen luokanopettajilla.

#### *Etäopetuksen yhteydet luokanopettajien työmotivaatioon*

Neljännän tutkimuskysymyksen ensimmäisenä tarkoituksena oli selvittää miten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat arvioivat kevään 2020 poikkeustilanteen eli etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon. Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivista luokanopettajista 34 (26%) eli suurin osa arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota ja 23 luokanopettajaa (18%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työmotivaatiota. Luokanopettajista 29 (22%) arvioi, ettei etäopetus ollut yhteydessä työmotivaatioon. Luokanopettajista 15 (11%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti ja 31 (23%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä.

Suurin osa keskikokoisten koulujen (28%) ja isojen koulujen (30%) luokanopettajista arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota, kun taas suurin osa kyläkoulujen luokanopettajista (29%) arvioi, ettei etäopetus ollut yhteydessä työmotivaatioon. Tämä voi johtua siitä, että kyläkoulujen luokanopettajien työmotivaatio on ollut ennestään melko hyvä ja vakaa, eikä siinä ole näin ollen tapahtunut suurta muutosta. Keskikokoisten ja isojen koulujen luokanopettajilla työmotivaatiota on tämän tutkimuksen tulosten mukaan nostanut muun muassa häiriötekijöiden puute, mikä on saattanut helpottaa työhön keskittymistä ja siten nostanut työmotivaatiota verrattuna lähiopetukseen. Kyläkoulujen luokanopettajista vähemmistö (13%) arvioi etäopetuksen nostaneen työmotivaatiota. Vähemmistöt keskikokoisten koulujen (14%) ja isojen koulujen (6%) luokanopettajista arvioivat etäopetuksen olleen yhteydessä työmotivaatioon vaihtelevasti.

Erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota vahvistavat ja heikentävät tekijät olivat melko samanlaisia, mikä johtunee siitä, että työn luonne on mahdollisesti ollut kaikilla opettajilla hyvin samanlaista

etäopetuksessa. Työmotivaatiota nostavat tekijät, jotka mainittiin kaikissa kouluympäristöryhmissä, olivat *uuden oppiminen* (20) sekä *haasteet* (5). Luokanopettajat ovat aiempien tutkimusten mukaan kokeneet työnsä vaihtelevana ja haasteellisena ja he kokevat mahdollisuutensa kehittää itseään ja ammattiaitoaan hyväksi. Kyseiset tekijät on koettu erityisesti sisäistä työmotivaatiota vahvistavina tekijöinä (Murtedjo & Suharningsih 2016, 90; Rantavuori & Nyyssönen 2008, 2). Etäopetuksessa luokanopettajat ovat saaneet paljon vaihtelevuutta ja uusia haasteita, minkä vuoksi uuden oppiminen ja haasteet on luokanopettajien arvioissa koettu työmotivaatiota vahvistavina tekijöinä. Siten etäopetuksella voidaan nähdä olleen myös hyviä seurauksia luokanopettajien työmotivaatiolle. Kaikissa kouluympäristöryhmissä työmotivaatiota nostavana tekijänä mainittiin lisäksi *oppilaiden kehittyminen* (3) tai *sitoutuminen* (1). Aiemmissä tutkimuksissa oppilaiden menestyksen onkin todettu olevan opettajien ulkoista motivaatiota nostava tekijä (Kocabas 2009, 724, 732; Ruohotie 1980, 90,95).

Keskikokoisissa ja isoissa kouluissa yhteisiä työmotivaatiota nostavia tekijöitä olivat edellä mainittujen lisäksi *häiriötekijöiden puute* (3) sekä *tahto tehdä työ hyvin* (2). Aiemmissä tutkimuksissa suurien ja heterogeenisten opetusryhmien on todettu heikentävän työmotivaatiota (Hakanen 2006, 33-34; Ruohotie 1980, 129). Voikin olla, että lähiopetuksessa keskikokoisissa ja isoissa kouluissa korostuu suuriin oppilasmääriin liittyvät haitat, minkä vuoksi häiriötekijöiden puute on lisännyt työhön kohdistuvaa motivaatiota etäopetuksessa. Lisäksi keskikokoisissa ja isoissa kouluissa työmotivaatiota koettiin nostavan oman työn merkityksellisyyteen liittyvät asiat, kuten *julkinen arvostus* (1) ja *tarpeellisuuden kokemukset* (1) jotka Kocabaksen (2009, 724) ja Ruohotien (1980, 90) mukaan edustavat opettajien ulkoisia palkkioita. Keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajille voi olla tärkeämpää kokea työn merkityksellisyyden kokemuksia. Tämä saanee selityksensä tämän tutkimuksen aiemmista tuloksista, joissa sisäisen ja ulkoisen työmotivaation välinen yhteys oli kyläkoulujen luokanopettajilla voimakkaampi kuin keskikokoisten ja isojen koulujen luokanopettajilla. Voi siis olla, että kyläkoulujen luokanopettajien ulkoiset työmotivaation motiivit ovat

sisäistyneempiä ja siten lähempänä sisäisen työmotivaation motiiveja verrattuna keskikokoisten ja isojen koulujen luokanopettajiin.

Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivat luokanopettajat mainitsivat työmotivaatiota heikentävinä tekijöinä yhteiskuntaan ja lähiyhteisöön liittyviä asioita, kuten *hallituksen päätös lähiopetukseen siirtymisestä* (2), *jatkuvat muutokset* (1), *median luoma kuva opettajista* (1), *ylemmältä tulevat vaatimukset ja vertailu* (1), *vanhempien ja median luomat odotukset ja paineet* (1) sekä *epätietoisuus tulevasta* (1). Kyseiset tekijät ovat varmastikin korostuneet etäopetuksen aikana ja opettajat ovat joutuneet erilaisten vaatimusten, ohjeistusten ja muutosten ristipaineeseen, mikä on ymmärrettävästikin heikentänyt työmotivaatiota. Aiemmissa tutkimuksissa yleisen arvostuksen puutteen onkin todettu heikentävän opettajien työmotivaatiota (Hakanen 2006, 33-34; Ruohotie 1980, 129). Kyläkouluissa ja keskikokoisissa kouluissa yhteinen työmotivaatiota heikentävä tekijä oli *koneella työskentely*. Keskikokoisissa ja isoissa kouluissa yhteinen työmotivaatiota heikentävä tekijä oli puolestaan *oppilaskontaktien puute*, joka toistui aineistossa useimmin.

#### *Etäopetuksen yhteydet luokanopettajien työn imuun*

Neljännän tutkimuskysymyksen toisena tarkoituksena oli selvittää, miten erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat arvioivat etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun. Luokanopettajista 40 (30%) arvioi etäopetuksen nostaneen ja 21 (16%) arvioi etäopetuksen heikentäneen työn imua. Luokanopettajista 29 (22%) arvioi, ettei etäopetus ollut yhteydessä työn imuun. Luokanopettajista 6 (5%) arvioi etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun vaihtelevasti ja 36 (27%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä. Suurin osa kyläkoulujen luokanopettajista (35%) ei osannut sanoa etäopetuksen yhteyksistä, kun taas suurin osa keskikokoisten koulujen (36%) ja isojen koulujen (27%) luokanopettajista suurin osa arvioi etäopetuksen nostaneen työn imua. Vähemmistöt kyläkoulujen (7%), keskikokoisten koulujen (6%) ja isojen koulujen

(2%) luokanopettajista vähemmistöt arvioivat etäopetuksen olleen yhteydessä työn imuun vaihtelevasti.

Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien yhteiset työn voimavarat liittyivät työskentelyrauhaan, kuten *häiriötekijöiden puute* (5) sekä *mahdollisuudet keskittyä opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen* (3). Aiemmissä tutkimuksissa oppilaiden häiritsevä käyttäytyminen on koettu työn vaatimuksena ja sen on todettu heikentävän työn imua (Evers, Tomic & Brouwers 2004, 134; Kinnunen & Salo 1994, 319). Etäopetus onkin mahdollisesti antanut luokanopettajille mahdollisuuksia keskittyä työskentelyyn ilman keskeytyksiä ja häiriötekijöitä, mikä on koettu nousseena työn imuna. Kyläkouluissa ja isoissa kouluissa yhteisenä työn voimavarana mainittiin useimmin *tahto tehdä työ hyvin* (5). Mielenkiintoista on, ettei tästä löytynyt mainintaa keskikokoisten koulujen luokanopettajilla. Keskikokoisissa ja isoissa kouluissa työn voimavarana koettiin oman työskentelytavan kehittämiseen liittyvät asiat, kuten *uusien opetusmenetelmien luominen* (7) ja *uuden oppiminen* (5). Aiemmissä tutkimuksissa opettajien työn imua tukevin voimavaroina onkin todettu olevan työskentelytapojen uudistaminen (Hakanen 2004, 261; Hakanen 2006, 38). Kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien työn vaatimuksia koskevat maininnat olivat puolestaan keskenään jokseenkin erilaisia. Lisäksi tässä tutkimuksessa luokanopettajien mainitsemat työn vaatimukset erosivat jonkin verran aiemmista tutkimuksista, mikä tarkoittanee sitä, että työn vaatimukset koettiin etäopetuksessa melko erilaisina verrattuna lähiopetukseen.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitteet

Tämän tutkimuksen otoskoko oli 132 keskisuomalaista luokanopettajaa. Kysely lähetettiin yhteensä 710 luokanopettajalle, joista ensimmäisellä kyselykierroksella vastasi 89 luokanopettajaa ja toisella kyselykierroksella 43 luokanopettajaa. Siten tutkimuksen vastausprosentiksi tuli 18 prosenttia. Tutkimuksen otoksen voidaan nähdä edustavan erilaisissa kouluympäristöissä toimivia keskisuomalaisia luokanopettajia melko hyvin. Koska tutkimukseen

osallistuminen oli vapaaehtoista, perusjoukosta muodostui satunnainen otanta, mikä Metsämuurosen (2011, 61) mukaan lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tilastokeskuksen teettämien peruskoulutilastojen (2015) mukaan Keski-Suomessa sijaitsee paljon eri kokoisia ja siten erilaisia kouluympäristöjä edustavia kouluja, joten aineisto oli tarkoituksenmukaista kerätä keskisuomalaisista kunnista. Aineistoa kerätessä pyrittiin pitämään huolta siitä, että jokaisesta keskisuomalaisesta kunnasta saataisiin tutkittavia. Neljässä kunnassa oli kuitenkin käytössä roskapostinestojärjestelmä, minkä vuoksi aineisto edusti 19/23 eli 83 prosenttia keskisuomalaisista kunnista. Siten tutkimuksen tulosten yleistettävyyteen koko Keski-Suomen luokanopettajiin on suhtauduttava varauksella. Edustavuuden voidaan kuitenkin nähdä olevan melko hyvä. Tutkimukseen osallistui yhteensä 108 (82%) naisluokanopettajaa ja 24 (18%) miesluokanopettajaa. Sukupuolijakauma oli siten melko epätasainen, joskin se vastaa laajemmin luokanopettajien sukupuolijakaumaa (ks. Opetushallitus 2017, 43). Samoin tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien keski-ikä vastasi luokanopettajien yleistä ikäjakaumaa (ks. Opetushallitus 2016, 42). Vaikka aiemmissa tutkimuksissa työmotivaation ja työn imun on todettu näyttäytyvän erilaisina eri ikäisillä ja miehillä ja naisilla, ikä- ja sukupuolitarkastelu jätettiin tästä tutkimuksesta pois. Työmotivaatiota ja työn imua olisi kuitenkin tarpeen tarkastella jatkossa eri ikäisten miesten ja naisten näkökulmasta.

Tutkimukseen osallistujat luokiteltiin aiemman kirjallisuuden ja aineistosta löytyvien tietojen perusteella kolmeen eri kouluympäristöryhmään: kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa työskenteleviin. Kyseisten kouluympäristöryhmien voidaan nähdä edustavan Keski-Suomessa sijaitsevia eri kokoisia alakouluja hyvin. Tässä tutkimuksessa kyläkoulu määritettiin pieninä, alle 80 oppilaan, kaksi-, kolmi- tai neliohittajaisina kouluina, jotka sijaitsevat maaseudulla tai harvaan asutuilla alueilla ja joissa oppilaat on sijoitettu pienen oppilasmäärän vuoksi yhdysluokkiin (Kilpeläinen 2014, 269; Korpinen 2010, 36). Tässä tutkimuksessa edellä mainittuun määritelmään luokittui monta koulua, joten määritelmän voitiin nähdä kuvaavan kyläkouluja erittäin hyvin. Aiemmissa tutkimuksissa ja

kirjallisuudessa muita kouluja on kutsuttu isoiksi kouluiksi, mutta koska tässä tutkimuksessa keskikokoisen koulun kouluympäristöryhmä nousi aineistosta niin vahvasti esiin, se päätettiin ottaa yhdeksi kouluympäristöryhmää määritteleväksi luokaksi. Keskikokoinen koulu mainittiin aineistossa silloin, kun koulun oppilasmäärä oli maksimissaan 380. Siten kyseinen oppilasmäärä otettiin keskikokoista ja isoa koulua rajaavaksi oppilasmääräksi. Keskikokoiset koulut määritettiin siten 80-380 oppilaan kouluina, jotka sijaitsevat maaseudulla/ haja-asutusalueella tai kaupunki-/ taajama-alueella eikä koulussa ole kyläkoulun tapaista yhdysluokkaopetusta. Isot koulut määritettiin puolestaan 381 oppilaan kouluina, jotka sijaitsevat kaupunki- tai taajama-alueella eikä koulussa ole kyläkoulun tapaista yhdysluokkaopetusta.

Kouluympäristöryhmien määrittely oli haasteellista, sillä koulun koko nähdään Kilpeläisen (2014, 269) mukaan melko suhteellisena käsitteenä. Lisäksi ainoastaan kyläkoulut oli määritelty selkeästi. Puolestaan keskikokoisen ja ison koulun määritelmät tehtiin aineistosta nousevien oppilasmäärien perusteella. Aineiston koko ohjasi ryhmittelyä, jotta kouluympäristöryhmiä saatiin tehtyä riittävän suuret ja tasaisen kokoiset tilastollisten analyysien tekemiseen: aineistosta kyläkoulujen luokanopettajia oli 31, keskikokoisten koulujen luokanopettajia 50 ja isojen koulujen luokanopettajia 51. Luokanopettajien lukumäärät olivat jakautuneet melko tasaisesti kaikkiin kouluympäristöryhmiin, joten ryhmien voidaan nähdä olevan vertailukelpoisia.

Tutkimuksessa käytetty työmotivaation mittari (MAWS) oli uudehko, kahdelle eri kielelle validoitu mittari, jossa mitataan työmotivaation eri ulottuvuuksia (Gagné ym. 2010). Mitatut työmotivaation ulottuvuudet pohjautuvat itsemääräämisteoriaan (Gagné ym. 2010), joka on ollut tässä tutkimuksessa motivaation ja työmotivaation pääasiallinen määritelmä. Koska luokanopettajien työ on melko autonomista ja itseohjautuvaa, itsemääräämisteorian ja sitä mukailevan työmotivaatiomittarin nähtiin sopivan luokanopettajien työmotivaation tarkasteluun hyvin. Kyseisen työmotivaatiomittarin alkuperäinen kieli on englanti, joten se käännettiin natiivin avulla suomen kielelle, jotta mittarin validiteetti saataisiin säilytettyä mahdollisimman hyvin. Koska työmotivaatiomittaria ei kuitenkaan oltu

virallisesti validoitu suomen kielelle, mittarin validiuteen on suhtauduttava varauksella. Työmotivaatiomittarin väittämien Cronbachin alfa -kerroin oli kuitenkin korkea, joten mittarin sisäinen yhdenmukaisuus eli reliabiliteetti (ks. Taulukko 2) oli hyvä. Siten mittaria voidaan pitää luotettavana ja sen voidaan nähdä tuottavan luotettavia ja yleistettäviä tuloksia tässä tutkimuksessa.

Työn imun mittari (UWES) oli sekä kansainvälisesti (ks. Schaufeli & Bakker 2004b) että Suomessa (ks. Hakanen 2002) käytetty ja validoitu mittari. Mittaria on käytetty aiemmin myös opettajien työn imun tutkimuksissa (ks. Hakanen ym. 2006). Työn imua koskevien väittämien Cronbachin alfa -kerroin oli korkea, joten myös työn imun reliabiliteetti oli hyvä. Siten sekä työmotivaation että työn imun mittarit mittasivat opettajien työmotivaatiota ja työn imua hyvin. Aineistoa analysoidessa tutustuttiin erilaisiin määrällisten menetelmien oppaisiin, jotta pystyttiin varmistamaan oikeiden ja tarkoituksenmukaisten menetelmien käyttö, ja jotta tuloksista saadaan luotettavia. Lisäksi tutkimuksen tuloksia vertailtiin aiempiin luotettavien tutkimusten tuloksiin. Siten tämän tutkimuksen määrällisiä tuloksia voidaan pitää luotettavina ja uskottavina (ks. Metsämuuronen 2011, 53).

Tämän tutkimuksen laadulliset tulokset vastasivat niitä koskevaa tutkimuskysymystä ja niiden voidaan nähdä tuovan luotettavaa tietoa erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien arvioista. Erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien arviot etäopetuksen yhteyksistä työmotivaatioon ja työn imuun olivat melko samankaltaisia. Lisäksi laadullisessa aineistossa esiin tulleet työmotivaatiota ja työn imua nostavat ja heikentävät tekijät olivat yhteneviä kautta linjan. Siten tulosten voidaan nähdä olevan siirrettäviä myös tutkimuskontekstin ulkopuoliseen, vastaavaan kontekstiin (ks. Tuomi & Sarajarvi 2018, 121). Määrällisiä ja laadullisia tuloksia voidaan pitää yhteensopivina, sillä monilla tämän tutkimuksen laadullisilla tuloksilla pystyttiin selittämään määrällisiä tuloksia. Myös laadullisten tulosten osalta yleistettävyyttä ja luotettavuutta tukee otoskoon suuruus.

Tämän tutkimuksen yhtenä rajoitteena - ja toisaalta uusia näkökulmia tuoneena mahdollisuutena voidaan pitää COVID-19 -viruksen aiheuttamaa kevään 2020 poikkeustilannetta, jonka seurauksena opetus siirtyi kaikissa

Suomen kouluissa etäopetukseen. Poikkeustilanteen aiheuttaman etäopetusjakson myötä opettajien työkuorma on mahdollisesti ollut entistä suurempi, mikä on saattanut vaikuttaa vastausprosenttiin ja vastaajien valikoitumiseen. Lisäksi, koska luokanopettajat toteuttivat opetusta täysin muissa ympäristöissä kuin kouluissa, on huomioitava, että erilaisiin kouluympäristöihin liittyvät taustatekijät eivät olleet tässä tutkimuksessa samalla tavalla läsnä, kuin ne olisivat normaalissa lähiopetuksessa.

On mahdollista, että tutkimuksen tuloksiin ovat olleet yhteydessä myös aineistonkeruun ajoitukseen liittyvät haasteet: luokanopettajat ovat loppukeväästä usein hyvin kuormittuneita arviointien ja palautekeskustelujen aiheuttaman kiireen sekä oppilaiden väsymisen myötä. Lisäksi voi olla, että tähän tutkimukseen on valikoitunut luokanopettajia, jotka ovat tavallisestikin innokkaampia ja aktiivisempia. Toisaalta tämä tutkimus on saattanut antaa luokanopettajille mahdollisuuden kertoa omia rankkojakin kokemuksia etäopetusjaksosta, mikä on saattanut kannustaa väsyneempiäkin luokanopettajia tutkimukseen osallistumiseen. Koulujen lakkauttamiset ja yhdistämiset ovat ajankohtainen aihe, joten on mahdollista, että tutkimukseen osallistuneet ovat eritoten niitä, joita kyseinen aihe koskettaa läheltä.

### **6.3 Käytännön sovellukset ja jatkotutkimushaasteet**

Luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua on tarkasteltu aiemmin niin laadullisesti kuin määrällisestikin. Koska kyseisiä ilmiöitä ei ole aiemmissa tutkimuksissa vertailtu erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien näkökulmasta, tälle tutkimukselle nähtiin olevan paikkansa. Myös jatkossa olisi hyvä tarkastella kyseisissä kouluympäristöryhmissä toimivien luokanopettajien työmotivaatiota, työn imua, niiden yhteyksiä sekä niihin yhteydessä olevia tekijöitä lähiopetuksen näkökulmasta ja vertailla niitä esimerkiksi tämän tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen ideaa voitaisiin siten hyödyntää myös pitkittäistutkimuksessa tarkastellen keskisuomalaisten kyläkoulujen, keskikokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaation ja työn imun muutosta pidemmällä aikaperspektiivillä. Lisäksi,



koska aiemmissa tutkimuksissa työmotivaatio ja työn imu ovat näyttäneet erilaisina eri-ikäisillä ja miehillä ja naisilla, olisi jatkossa tarpeellista tarkastella myös ikä- ja sukupuolinäkökulmaa.

Erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatio näyttöytyi korkeana ja erityisesti sisäinen työmotivaatio oli hyvä. Sisäinen motivaatio kannustaa yksilöä asettamaan itselleen uusia tavoitteita ja tähtäämään pitkäjänteisesti niitä kohti (Deci & Ryan 1995, 37-38). Siksi olisikin hyvä tarkastella jatkossa lisää, miksi erilaisissa kouluympäristöissä toimivat luokanopettajat ovat hakeutuneet kyseiselle alalle ja millaiset sisäiset palkkiot heitä kannustavat työssään. Kyseisten tietojen avulla pystyttäisiin keksimään erilaisia ratkaisuja, miten voidaan tukea luokanopettajien sisäistä työmotivaatiota. Yleisesti ottaen luokanopettajien työmotivaation tutkiminen on hyvin tärkeää, sillä aiempien tutkimusten mukaan työmotivaatiolla on suuri vaikutus työskentelyn tehokkuuteen, työyhteisön hyvinvointiin (Pinder 2014, 129) sekä korkeampaan työn imuun (Bakker & Demerouti 2007, 312-313).

Myös erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työn imu näyttöytyi korkeana ja he arvioivat kokevansa työn imua keskimäärin muutaman kerran viikossa. Työn imun on todettu olevan positiivisesti työssä pysymiseen (Bakker & Demerouti 312-313; Schaufeli & Bakker 2004b, 10), onnellisuuteen, terveyteen ja työkykyyn (Hakanen 2009, 15-16). Koska työn imu on niin olennaisesti yhteydessä työssä suoriutumiseen, olisi tarpeellista saada lisää tietoa erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työn imusta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä myös lähiopetuksessa. Siten työn imua voitaisiin tukea parhaan mukaan erilaiset kouluympäristöt huomioiden. Tässä tutkimuksessa luokanopettajat kokivat hieman aiemmista tutkimuksista eroten (ks. Hakanen 2004, 264-265) eniten omistautumista, toiseksi eniten uppoutumista ja vähiten tarmokkuutta, mikä voi johtua etäopetuksen työolosuhteista. Jatkossa olisi hyvä tarkastella tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen suhdetta lähiopetuksessa ja tutkia, löytyykö erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien väliltä tällöin eroja ja millaisia erot ovat.

Tämä tutkimus toi tietoa keskisuomalaisissa kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien työmotivaatiosta, työn

imusta, niiden välisistä yhteyksistä sekä etäopetuksen yhteyksistä työmotivaatioon ja työn imuun. Tutkimuksen tulokset koskivat kevään 2020 etäopetusjaksoa, jolloin luokanopettajat työskentelivät ja opettivat pääosin kotoaan käsin digitaalisten välineiden avulla. Siinä mielessä tutkimus toi arvokasta tietoa poikkeustilanteen aikaisesta työmotivaatiosta ja työn imusta. Ensimmäiseksi tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että työmotivaatiota ja työn imua koettiin paljon jokaisessa kouluryhmässä. Työmotivaatio näyttäytyi pääosin sisäisenä, vaikka luokanopettajat oletettavasti kokivat paljon työstressiä. Toiseksi voidaan sanoa, että keskisuomalaisissa kyläkouluissa, keskikokoisissa kouluissa ja isoissa kouluissa toimivien luokanopettajien työmotivaatiossa, työn imussa ja niiden ulottuvuuksissa ei ollut eroja huolimatta poikkeustilanteesta ja etäopetusjaksosta. Kolmanneksi voidaan sanoa, että työmotivaatio, erityisesti sisäinen, lisäsi työn imua kaikilla luokanopettajilla. Neljänneksi ja viimeiseksi voidaan todeta, että etäopetus on ollut yhteydessä erilaisissa kouluympäristöissä toimivien luokanopettajien työmotivaatioon ja työn imuun pääosin nostavasti, mutta myös hyvin vaihtelevasti. Jatkossa olisi tärkeää paneutua etäopetusjakson jälkivaikutuksiin ja tarkastella luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua erilaisissa kouluympäristöissä jopa koko Suomen alueella. Etäopetusjakso oli monelle luokanopettajalle hyvin raskas ja uuvuttava, joten on tärkeää tukea luokanopettajien työmotivaatiota, työn imua ja työhyvinvointia myös tulevaisuudessa. Siihen löydetään keinot lisätutkimusten avulla.

Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, ettei erilainen kouluympäristö ollut merkittävästi yhteydessä keskisuomalaisten luokanopettajien työmotivaatioon tai työn imuun. Koska kyläkoulujen lakkauttamiset, koulujen yhdistely ja oppilasmäärien kasvu ovat ajankohtaisia ja puhututtavia aiheita koulumaailmassa, olisi jatkossa pureuduttava tarkemmin siihen, millaisia hyötyjä ja haittoja erilaisissa kouluympäristöissä piilee luokanopettajien työmotivaation ja työn imun kannalta. Luokanopettajien korkea työmotivaatio, työn imu ja yleinen työhyvinvointi ovat pohja koko koulu yhteisön hyvinvoinnille.

## LÄHTEET

- Adair, J. 2006. Leadership and motivation. The fifty fifty rule and the eight key principles of motivating others. [E-kirja] London and Philadelphia: Kogan Page.
- Ates, H. K. & Yilmaz, P. 2018. Investigation of the work motivation levels of primary school teachers. *Journal of Education and Training Studies* 6 (3), 184–196.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. 2007. The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. 2004. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management* 43 (1), 83–104.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. 2005. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (2), 170–180.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. 2005. The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations* 58 (5), 661–689.
- Bakker, A. B., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology* 99 (2), 274–284.
- Bishay, A. 1996. Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling Method. *Journal of Undergraduated Sciences* 3, 147–154.
- Bjekić, D., Vučetić, M. & Zlatić, L. 2014. Teacher work motivation context of inservice education changes. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 116, 557–562.
- Borg, M. G., & Riding, R. J. 1991. Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal* 17 (3), 263–281.

- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni, A. J. 1995. A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology* 65 (1), 49-67.
- Carson, L. & Chase, M. 2009. Physical education teacher motivation: An examination of physical education teacher motivation from a self-determination theoretical framework. *Physical Education and Sport Pedagogy* 14 (4), 335-353.
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L. & Di Chiacchio, C. 2017. Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: Investigating the role of personal resources and work well-being. *Psychology in the Schools* 54 (5), 472-486.
- Deci, E. & Ryan, R. 1995. Human autonomy: The basis for true self-esteem. In Teoksessa M. Kernis (toim.) *Efficacy, agency and self-esteem*. New York: Plenum, 31-49.
- Deci, E. & Ryan, R. 2000a. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist* 55 (1), 68-78.
- Deci, E. & Ryan, R. 2000b. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11 (4), 227-268.
- Deci, E., Vallerand, R., Pelletier, L. & Ryan, R. 1991. Motivation and education: The self-determination perspective. *Educational Psychologist* 26 (3-4), 325-346.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. 2001. The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* 86 (3), 499-512.
- Dewhurst, M., Guthridge, M. & Mohr, E. 2010. *Motivating people: Getting beyond money*. New York: The McKinsey Quarterly 1, 12-15.
- Evers, W. J. G., Tomic, W. & Brouwers, A. A. 2004. Burnout among teachers: Students' and teachers' perceptions compared. *School Psychology International* 25 (2), 131-148.

- Friedman, I. A. 1991. High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research* 84 (6), 325–333.
- Gagné, M. & Deci, E. 2005. Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26, 331–362.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. 2010. The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational Psychological Measurement* 70 (4), 628–646.
- Guglielmi, D., Bruni, I., Simbula, S., Fraccaroli, F. & Depolo, M. 2015. What drives teacher engagement: a study of different age cohorts. *European Journal of Psychology of Education* 31, 323–340.
- Gülbahar, B. 2017. The Relationship between work engagement and organizational trust: A study of elementary school teachers in turkey. *Journal of Education and Training Studies* 5 (2), 149–159.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Väitöskirja.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa M. Perkiö-Mäkelä, N. Nevala & V. Laine (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Utrecht Work Engagement Scale. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43 (6), 495–513.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch Snyderman, B. 2005. The motivation to work. New Jersey: Transaction Publishers.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Motivaation hierarkkinen luonne. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön?: Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut Oy, 121–126.

- Jantunen, T & Hirvonen, M. 2018. Työmotivaatio luokanopettajilla ja luokanopettajaopiskelijoilla. Turun yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro Gradu -tutkielma.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Keski-Suomen liitto. 2020. Keski-Suomen seutukunnat. Viitattu 25.7.2020.  
<https://www.keskisuomi.fi/keski-suomi/seutukunnat>
- Kilpeläinen, R. 2014. Kuka opettaisi kyläkouluopettajia? *Kasvatus* 45 (3), 269–273.
- Kinnunen, U. & Salo, K. 1994. Teacher stress: An eight-year follow-up study on teachers' work, stress and health. *Anxiety, Stress and Coping* 7 (4), 319–337.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1994. Occupational well-being among aging teachers in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research* 38 (3–4), 315–332.
- Kocabas, I. 2009. The effects of sources of motivation on teachers' motivation levels. *Education* 129 (4), 724–733.
- Kumpulainen, T. 2017. Opettajat ja rehtorit Suomessa 2016. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2:2017.
- Lee, R. T. & Ashforth, B. E. 1996. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology* 81 (2), 123–133.
- Liukkonen, J. & Jaakkola, T. 2002. Mitä tarkoitamme puhuessamme motivaatiosta? Teoksessa. J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) *Rahasta vai rakkaudesta työhön?: Mikä meitä motivoi?* Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut Oy, 13–16.
- Lundberg, C., Gudmundson, A. & Andersson, T. 2009. Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management* 30 (6), 890–899.
- Manka, M.-L. 2013. Työnilo. [E-kirja]. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Manka, M.-L., Hakala, L. Nuutinen, S. & Harju, R. Työn iloa ja imua. Tampereen yliopisto. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 22.2.2020.  
[https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)

- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. 2007. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 70 (1), 149–171.
- Mauno, S., Pyykkö, M. & Hakanen, J. 2005. Koetaanko organisaatiossamme työn imua? Työn imun yleisyys ja selittävät tekijät kolmessa erilaisessa organisaatiossa. *Psykologia* 40 (1), 16–30.
- Metsämuuronen, J. 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. [E-kirja]. Helsinki: Methelp Oy
- Miner, J. 2005. *Organizational behavior I.: Essential theories of motivation and leadership.* [E-kirja]. New York: M. E. Sharpe.
- Murtedjo, S. & Suharningsih, G. 2016. Contribution to cultural organization, working motivation and job satisfaction on the performance of primary school teacher. *International Journal of Higher Education* 5(4), 86–95.
- Mäkikangas, S. & Hakanen, J. 2017. Työhyvinvoinnin malli. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno, T. Feldt (toim.) *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.* Helsinki: PS-kustannus, 127–148.
- Mäkinen, O. 2006. *Tutkimusetiikan ABC.* Helsinki: Tammi.
- Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K. 2017. *Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet.* Jyväskylä: PS-kustannus.
- OAJ. 2017. *Opetusalan työolobarometri.* OAJ:n julkaisusarja 5:2018.
- Onnismaa, J. 2010. *Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 1:2010.*
- Peukunen, J.-P. 2007. *Luokanopettajien työn imu, työhyvinvointi ja työuupumus.* Turun yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro Gradu -tutkielma.
- Pinder, G. 2014. *The work motivation in organizational behavior.* [E-kirja]. New York: Psychology Press, Taylor and Francis.
- Prieto, M., Bermejo, L., Hernández, V., Cagigal, V., García-Mina, A. & Gismero, E. 2009. Autonomy and career management skills in the context of lifelong learning: Cognitive coping strategies of the teachers and effects in work burnout and work engagement. *International Association for Educational and Vocational Guidance* 16, 1–9.

- Rantavuori, L. & Nyysönen, J. 2008. Valoa, iloa ja aatteen paloa! Tampereen alakouluissa työskentelevien luokanopettajien työmotivaatio ja sitä tukevat tekijät. Tampereen yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu - tutkielma.
- Rosenholtz, S. J. & Simpson, C. 1990. Workplace conditions and the rise and fall of teachers' commitment. *Sociology of Education* 63 (4), 241-257.
- Rudow, B. 1999. Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues and research perspectives. Teoksessa A. M. Huberman (toim.) *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. New York: Cambridge University Press, 38-58.
- Ruohotie, P. 1977. Opettajien työmotivaatio: teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos.
- Ruohotie, P. 1980. Opettajien työmotivaatio: tutkimus peruskoulun yläasteen opettajien työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Tutkimusraportti n:o 17.
- Ryan, R., & Connell, J. P. 1989. Perceived locus of causality and internalization. *Journal of Personality and Social Psychology* 57, 749-761.
- Ryan, R. & Frederick, C. 1997. On energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality* 65 (3), 529-565.
- Ryan, R., Deci, E. & Grolnick, W. S. 1995. Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. Teoksessa D. Cicchetti & D. J. Cohen (toim.) *Developmental Psychopathology: Theory and Methods*. New York: Wiley, 618-655.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004a. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study
- Schaufeli W. B. & Bakker A. B. 2004b. UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test manual. Utrecht University. Department of Psychology.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. 1998. *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.



- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González- Romá, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71–92.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. 2005. Burnout, mental and physical health: a review of the evidence and a proposed explanatory model. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 20, 269–209.
- Shukla, S. 2014. Teaching competency, professional commitment and job satisfaction – study of primary school teachers. *IOSR Journal of Research & Method in Education* 4(3), 44–64.
- Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. 2018. Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education: An International Journal* 21 (5), 1251–1275.
- Sokmen, Y. & Kilic, D. 2019. The Relationship between Primary School Teachers' Self-Efficacy, Autonomy, Job Satisfaction, Teacher Engagement and Burnout: A Model Development Study. *International Journal of Research in Education and Science* 5 (2), 709–721.
- Suomen kylät. 2019. Miltä näyttää kyläkoulujen tulevaisuus? Viitattu 23.6.2020. <https://suomenkylat.fi/milta-nayttaa-kylakoulujen-tulevaisuus/>
- Suomen virallinen tilasto. 2020. Esi-ja peruskouluopetus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 16.6.2020 <http://www.stat.fi/til/pop/tau.html>
- Taris, T. W., Schreurs, P. J. G., & van Iersel-van Silfhout, I. J. 2001. Job stress, job strain and psychological withdrawal among Dutch staff: Towards a dual-process model for the effects of occupational stress. *Work and Stress* 15 (4), 283–296.
- Tentama, F. & Pranungsari, D. 2016. The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers's Job Satisfaction in the Organizational Commitment in

- Extraordinary Schools. *International Journal of Evaluation and Research in Education* 5 (1), 39–45.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 10.6.2020  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Yle. 2016. Selvitimme koulujen luokkakokoja: säästöt purevat, ryhmät kasvavat. Viitattu 23.6.2020.  
<https://yle.fi/uutiset/3-9082025>
- Yle. 2019. Suomi on jo tyhjä kyläkouluista, mutta kukaan ei tunnu tietävän koulujen sulkemisen vaikutuksia lasten hyvinvointiin ja oppimistuloksiin. Viitattu 23.6.2020.  
<https://yle.fi/uutiset/3-10965335>
- Vallerand, R. 2000. Deci and Ryan's Self-Determination Theory: A View from the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Psychological Inquiry* 11 (4), 312–318.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Vahtera, J., Elovainio, M., Jokela, J. & Pietikäinen, M. 2009. Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy and health education in Finland. *European Journal of Public Health* 19 (5), 554–560.
- Warr, P. 1999. Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.) *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*. New York: Russell Sage, 392–412.
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63 (3), 193–210.
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, G., Moeinkia, M. & Sharif, A. R. 2019. Instructional Leadership Effects on Teachers' Work Engagement: Roles of School Culture, Empowerment and Job Characteristics. *CEPS Journal* 9 (3), 137–156.

# LIITTEET

## Liite 1, 1/7. Tutkimuskysely.

### Luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu

#### Tietosuoja

Tässä kyselyssä on tarkoitus tutkia luokanopettajien työmotivaatiota ja työn imua. Kysely on osa Pro gradu -tutkielmani aineistonkeruuta.

Kyselyaineisto tallentuu anonymisti - yksittäisiä vastauksia ja vastaajia ei voida yhdistää missään tutkimuksen vaiheessa. Kyselyaineistoa säilytetään Jyväskylän yliopiston suojatulla verkkoasemalla ja se on ainoastaan tutkijan käytössä. Aineistoa käytetään vain tässä tutkimuksessa, joka julkaistaan Jyväskylän yliopiston tietokannassa vuoden 2020 aikana.

#### Tutkimuslupa

1. Annatko suostumuksesi siihen, että vastauksiasi käytetään tämän tutkimuksen tarkoitukseen kuvatun tietosuojan mukaisesti?

- Kyllä
- Ei

#### Taustatiedot

Valitse seuraaviin kysymyksiin parhaiten itseäsi kuvaavat vaihtoehdot.

2. Mikä on sukupuolesi?

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

**Liite 1, 2/7. Tutkimuskysely.**

3. Minkä ikäinen olet?

---

4. Minkä/ mitkä tutkinnot olet suorittanut? (voit valita useamman vaihtoehdon)

Luokanopettaja

Erityisopettaja

Aineenopettaja, mikä?

Muu, mikä?

5. Missä työtehtävässä/ millä nimikkeellä työskentelet tällä hetkellä? (voit valita useamman vaihtoehdon)

Luokanopettaja

Erityisopettaja

Aineenopettaja, mikä?

Muu, mikä?

6. Kuinka pitkään olet toiminut luokanopettajana?

7. Kuinka pitkään olet toiminut nykyisessä koulussasi?

**Liite 1, 3/7. Tutkimuskysely.****Koulutiedot**

8. Paljonko koulussasi on oppilaita?

---

9. Missä koulusi sijaitsee?

- Maaseudulla/ haja-asutusalueella
- Kaupunki-/ taajama-alueella
- En osaa sanoa

10. Millä paikkakunnalla koulusi sijaitsee?

- |                                   |                                  |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| <input type="radio"/> Hankasalmi  | <input type="radio"/> Laukaa     |
| <input type="radio"/> Joutsa      | <input type="radio"/> Luhanka    |
| <input type="radio"/> Jyväskylä   | <input type="radio"/> Multia     |
| <input type="radio"/> Jämsä       | <input type="radio"/> Muurame    |
| <input type="radio"/> Kannonkoski | <input type="radio"/> Petäjävesi |
| <input type="radio"/> Karstula    | <input type="radio"/> Pihtipudas |
| <input type="radio"/> Keuruu      | <input type="radio"/> Saarijärvi |
| <input type="radio"/> Kinnula     | <input type="radio"/> Toivakka   |
| <input type="radio"/> Kivijärvi   | <input type="radio"/> Uurainen   |
| <input type="radio"/> Konnevesi   | <input type="radio"/> Viitasaari |
| <input type="radio"/> Kuhmoinen   | <input type="radio"/> Äänekoski  |
| <input type="radio"/> Kyyjärvi    |                                  |

**Liite 1, 4/7. Tutkimuskysely.**

11. Kuinka monta luokanopettajaa koulussasi työskentelee?

12. Onko koulussasi yhdysluokkaopetusta?

Kyllä, millaista?

Ei

13. Mitä luokkaa/ luokkia opetat tällä hetkellä?

1. luokkaa

2. luokkaa

3. luokkaa

4. luokkaa

5. luokkaa

6. luokkaa

Yhdysluokkaa, millaista?

14. Kuinka monta oppilasta luokallasi on?

15. Työskenteletkö yksin luokkasi opettajana?

Kyllä

En, kenen/ keiden kanssa?

16. Mikä seuraavista koulusi mielestäsi on?

Kyläkoulu

Iso koulu

Muu, mikä?







**Liite 1, 7/7. Tutkimuskysely.**

Lopuksi on esitetty muutama avokysymys koskien kevään 2020 poikkeustilannetta ja sen vaikutusta työmotivaatioon ja työn imuusi.

19. Miten nykyinen poikkeustilanne (etäopetus) mielestäsi on vaikuttanut työmotivaatioosi?


20. Miten nykyinen poikkeustilanne (etäopetus) mielestäsi on vaikuttanut omistautumiseen, uppoutumiseen ja tarmokkuuteen työssäsi?


21. Vapaa sana


## Liite 2. Saatekirje.

Arvoisa luokanopettaja,

Olen 4. vuoden luokanopettajaopiskelija Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunnasta. Pro gradu -tutkielmukseni aiheena on kyläkoulujen ja isojen koulujen luokanopettajien työmotivaatio ja työn imu. Tutkimustani ohjaavat yliopistotutkija, KT Päivi Hökkä ([paivi.hokka@jyu.fi](mailto:paivi.hokka@jyu.fi)) ja yliopistonlehtori, KT Susanna Paloniemi ([susanna.s.paloniemi@jyu.fi](mailto:susanna.s.paloniemi@jyu.fi)).

Kerään tutkimukseni aineiston sähköisellä kyselylomakkeella. Keski Suomessa toimivien luokanopettajien sähköpostiosoitteet olen poiminut Peda.net -sivustoilta.

Toivon, että osallistut tutkimukseen vastaamalla oheiseen kyselyyn - näkökulmasi on ensiarvoisen tärkeä. Osallistuminen on vapaaehtoista ja vastauksesi tallentuvat anonymisti. Siten yksittäisiä vastauksia ja vastaajia ei voida yhdistää toisiinsa missään tutkimuksen vaiheessa. Kyselyaineistoa käytetään vain tässä tutkimuksessa, joka julkaistaan Jyväskylän yliopiston tietokannassa vuoden 2020 aikana.

Tutkimukseen osallistuminen on kertaluontoista, eikä se vaadi valmistautumista. Vastaaminen vie aikaa noin 10 minuuttia. Toivon, että vastaat kyselyyn **20.5.2020 mennessä**.

Suuret kiitokset vastaamisesta ja mukavaa kevään jatkoa! Mikäli sinulle heräsi kysyttävää, kerron mielelläni lisää tutkimuksesta.

Ystävällisin terveisin,

kasv. yo Elina Röppänen

[elina.j.roppanen@student.jyu.fi](mailto:elina.j.roppanen@student.jyu.fi)

**Liite 3. Sisäisen ja ulkoisen työmotivaation sekä tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen yhteydet kyläkoulujen, keskkokoisten koulujen ja isojen koulujen luokanopettajilla.**

<b>Kyläkoulu</b>	1	2	3	4	5
1 Sisäinen työmotivaatio	1				
2 Ulkoinen työmotivaatio	.455*	1			
3 Tarmokkuus	.554**	.174	1		
4 Omistautuminen	.717***	.220	.750***	1	
5 Uppoutuminen	.415*	.163	.603***	.732***	1

<b>Keskkokoinen koulu</b>	1	2	3	4	5
1 Sisäinen työmotivaatio	1				
2 Ulkoinen työmotivaatio	.291*	1			
3 Tarmokkuus	.781***	.210	1		
4 Omistautuminen	.834***	.227	.849***	1	
5 Uppoutuminen	.531***	.279*	.608***	.677***	1

<b>Iso koulu</b>	1	2	3	4	5
1 Sisäinen työmotivaatio	1				
2 Ulkoinen työmotivaatio	.157	1			
3 Tarmokkuus	.745***	.186	1		
4 Omistautuminen	.705***	-.073	.775***	1	
5 Uppoutuminen	.509***	.020	.542***	.674***	1