

Antti Miagkov 438823

RIITTÄÄKÖ, ETTÄ OPETTAJA ON MOTIVOITUNUT?

Varhaiskasvatuksen opettajien motivaatio ja psykologiset
perustarpeet

TIIVISTELMÄ

Antti Miagkov: Riittääkö, että varhaiskasvatuksen opettaja on motivoitunut?

Kandidaatintutkielma

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tutkinto-ohjelma, varhaiskasvatus

Heinäkuu 2022

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien motivaatioon ja millä tavalla varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät heidän työssään. Tässä tutkimuksessa varsinaisia tutkimuskysymyksiä oli kaksi: 1. Mikä varhaiskasvatuksen opettajia motivoi työssään? ja 2. Millä tavalla varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät työssä? Tämän tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä toimivat Decin ja Ryanin itseään määräämistheoria ja Maslow'n tarvehierarkia.

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla yksilöhaastatteluilla. Haastateltavana oli neljä varhaiskasvatuksen opettajaa, jotka työskentelivät samassa yksikössä, mutta olivat keskenään erilaisissa ryhmissä. Haastatteluvastaukset analysoitiin teorialähtöisellä analyysillä.

Tulosten mukaan varhaiskasvatuksen opettajien motivaation orientaatiolaji oli autonominen motivaatio. Varhaiskasvatuksen opettajat pitivät työnsä sisältöä mielekkäänä, mikä edesauttoi arvoin ja tavoitteisiin sitoutumista. Motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi sanottiin sellaisia asioita, kuten vajaavaiset resurssit niin henkilöstössä, kuin materiaalissakin, yhteiskunnallisen ja rahallisen arvostuksen puute, sekä yksikön arvojen piiloon jääminen. Varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyivät vaihtelevasti. Haastateltavat eivät kyenneet luomaan turvallisuudentunnetta itselleen työstä saatavalla rahallisella korvauksella, elleivät olleet erityisen säästäväisiä. Jokainen haastateltavista koki me-henkeä oman tiiminsä kanssa, mutta ei koko yksikön kesken. Suurin osa haastateltavista tunsivat saavansa tarpeeksi arvostusta työstänsä, mutta samalla enemmistö myös tunsivat, ettei heidän täysi potentiaalinsa toteudu heidän nykyisessä työssään.

Tämä tutkimus toi esiin sen, millä tasolla varhaiskasvatuksen opettajien motivaatio oli, ja miten heidän psykologiset perustarpeensa täyttyvät työssään. Tämän tutkimuksen tulokset eivät kuitenkaan ole yleistettävissä pienen otannan takia.

Avainsanat: varhaiskasvatus, motivaatio, psykologiset perustarpeet

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	TEORIATAUSTA	5
2.1	Mitä on motivaatio?.....	5
2.2	Itsemääräämisteoria.....	6
2.3	Maslow'n tarvehierarkia.....	11
3	TUTKIMUSKYSYMYKSET	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	14
5	TULOKSET	17
5.1	Motivaatio.....	17
5.2	Psykologiset perustarpeet.....	19
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
	LÄHTEET	25

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa tutkin, mitkä asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien motivaatioon tehdä työtään, ja millä tavalla varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät varhaiskasvatuksen opettajan työssä.

Valitsemastani aiheesta on hieman aikaisempaa tutkimusta. Arvaja (2021) on tutkinut pro gradu- tutkielmassaan, miksi varhaiskasvatuksen opettajat ovat halunneet opettajiksi, ja miksi opettajat jäävät työskentelemään alalle. Loukola ja Luhtala (2020) tutkivat pro gradu- tutkielmassaan, miten opiskelujen aikana tehdyt sijaisuudet vaikuttivat työhön sitoutumiseen ja alalle jäämiseen. Aiemmissa tutkimuksissa painotetaan paljon työhyvinvointia (esim. Loukola & Luhtala, 2020), mutta esimerkiksi Arvaja (2021) tutki enemmän opettajan työhön liittyvää motivaatiota.

Tässä tutkimuksessa tulen korostamaan motivaationäkökulmaa ja samalla tutkimaan, täytyvätkö opettajien psykologiset perustarpeet heidän työssään. Aiemmassa tutkimuksessa on selvinnyt (Arvaja, 2021), että opettajat olivat kiinnostuneita opetuksesta ja kasvatuksesta, ja koska opettajan työ koettiin sellaiseksi, että siinä pystyi vaikuttamaan lapsiin ja yhteiskuntaan. Tällä tutkimuksella tuon esiin, mikä varhaiskasvatuksen opettajia motivoi työssään, ja miltä osin varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät ammatissaan.

2 TEORIATAUSTA

Tämän tutkimuksen teoriaosuuden alussa tulen avaamaan, mitä on motivaatio. Tässä tutkimuksessa motivaatiota tutkittaessa teoreettisena viitekehyksenä toimii Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin itsemääräämisteoriat (Vasalampi, 2017). Tutkiessani, täyttyvätkö opettajien psykologiset tarpeet työssään, pohjaan teorian Abraham Maslow'n (1943) tarvehierarkiapyramidiin.

Aikaisemmassa tutkimuksessa (Arvaja, 2021) teoreettisena runkona oli käytetty FIT-Choice -mallia, jolla tutkitaan motivaatiota opettajaksi haluamisen syiden taustalla. Arvajan (2021) tutkimuksessa oli selvinnyt, että opettajia oli kiinnostanut opetus ja kasvatustyö, ja opettajat kokivat voivansa vaikuttaa lapsiin ja sitä kautta yhteiskuntaan. Opettajaksi oli jääty samoista syistä, kun alalle oli alun perin haluttu. FIT-Choice -mallia käytettiin myös Goller'n ym. (2019) tutkimuksessa, jossa vertailtiin suomalaisten ja saksalaisten opettajaopiskelijoiden motivaatiota hakeutua opiskelemaan opettajaksi. FIT-Choice -malli ei kuitenkaan valikoitunut tähän tutkimukseen teoreettiseksi viitekehykseksi, sillä FIT-Choice -malli olettaa ihmisten hakeutuvan opiskelemaan opettajaksi ainoastaan siksi, että opettajan työ on itsessään mielekästä ja opettajan työssä koetaan pystyvän vaikuttamaan lapsiin ja yhteiskunnan rakentumiseen.

2.1 Mitä on motivaatio?

Motivaatio voi tuntua meistä sanana itsestäänselvyydeltä. Olemme tottuneet kuulemaan sanaa jo ala-asteelta lähtien, kun luokanopettajamme on keskustellut vanhempiemme kanssa meidän motivaatiostamme koulunkäynnin suhteen. Olemme saattaneet nähdä lapsesta asti elämässämme ihmisiä, jotka

vaikuttavat motivoituneilta. Mutta mitä motivaatio oikeastaan edes tarkoittaa? Siihen syvennymme teoriaosuuden ensimmäisessä osiossa.

Sale'n (2016) mukaan motiivi, eli motivaation lähde, on jokin sisällämme oleva syy, mikä saa meidät toimimaan tietyllä tavalla. Motivaatio ei ole vain ajatuksellista, vaan se ilmenee energian virtauksen tunteena. Ollessamme motivoituneita tunnemme saavamme lisäenergiaa puhteisiimme. Motivaatio ei siis ole välttämättä tiedostettua, vaan se on eräänlainen vietti. Energia ja vietti ovat motivaatiosta puhuttaessa hyviä synonyymejä. Motivaatio energiana on päämäärätön, mikäli sitä ei suunnata oikein. Energia on yksi asioista, jotka vaikuttavat meidän toimintaamme. Vaikka olisimme esimerkiksi älyllisesti heikompia tai tulemme huonommista taustoista, meidän energiamme ja viettimme voivat kompensoida niitä paljon, ihan vain jo siitä syystä, että energinen olotila tuntuu hyvältä. (Sale, 2016.)

Williamsin ja Burdenin versio motivaatioteoriasta jakaa motivaation kahteen ulottuvuuteen: motivaation herättäminen jonkin tavoitteen eteen, ja motivaation ylläpitäminen jonkin tavoitteen eteen. Dörnyei ja Ushioda ovat tunnistaneet omassa teoriassaan kaksi ulottuvuutta: motivaation suuntaus ja voimakkuus. (Han & Yin, 2016.)

Motivaatio on jokseenkin vaikea termi määritellä, ja motivaatiotutkimus on siitä syystä tuottanut monenlaisia teorioita. Motivaatiotutkimuksessa on vaikea luoda kokonaiskuvaa motivaatiosta, ja tutkijoilla on yleensä jokin tietty fokus. Motivaatiota tutkittaessa ei ole mitään kaikenkattavaa teoriaa, ja sen tavoittelemisen on lähes toivotonta. (Dörnyei & Ushioda, 2011.) Täten olen valinnut tähän tutkimukseen itsemäärämisteorian, jonka kautta peilaan varhaiskasvatuksen opettajien motivaatiota.

2.2 Itsemäärämisteoria

Itsemäärämisteoria on Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin kehittänyt, ja on yksi tutkituimmista motivaatiota selittävästä teoriasta. Teorian taustalla on ajatus siitä, että ihminen on luonnostaan taipuvainen aktiivisuuteen ja motivoituneisuuteen. Ihmisellä on taipumus asettaa itselleen tavoitteita, pyrkimys selviytyä haasteista ja liittää kokemukset osaksi minäkuvaa. Ajatus

perustuu lapsen haluun tutkia ympäröivää maailmaa, ja haluun kokeilla uusia ja erilaisia asioita. Itsemääräämisteoriassa sosiaalisella ympäristöllä on suuri vaikutus siihen, miten yksilö motivoituu. Sosiaalinen ympäristö voi vaikuttaa kasvuun ja psykologiseen kehitykseen joko vahvistavasti tai heikentävästi, eli sosiaalisella ympäristöllä on suuri rooli motivaation rakentumisessa. (Vasalampi, 2017.) Itsemääräämisteoriana on Decin ym. (2017) mukaan sovellettu onnistuneesti erilaisilla aloilla, kuten vanhemmuudessa, koulutuksessa, terveydenhuollossa, urheilussa, psykoterapiassa sekä työmotivaatiossa ja johtamisessa.

Decin ja Ryanin mukaan yksilöt eroavat toisistaan suuresti siinä, miten paljon heitä kiinnostaa jokin asia ja minkälaiset syyt motivoivat heitä. Jotkut ihmiset saattavat haluta tavoitella menestystä, toiset ihmiset haluavat oppia. Edellä mainitussa esimerkissä molemmat ovat motivoituneita, mutta eri tavalla, ja heidän erilaiset motivaationsa lähteet johtavat erilaisiin lopputuloksiin. Deci ja Ryan väittävät, että motivaation lähde tai motiivin laatu on motivaation määrää tärkeämpi. Tästä syystä teoriassa erotellaan erilaisia motiivityyppejä ja tutkitaan erilaisten motiivien merkitystä ihmisen kehittymiselle ja kasvuille. Tässä teoriassa motivaatio jaotellaan karkeasti kahteen kategoriaan eli sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Vasalampi, 2017.)

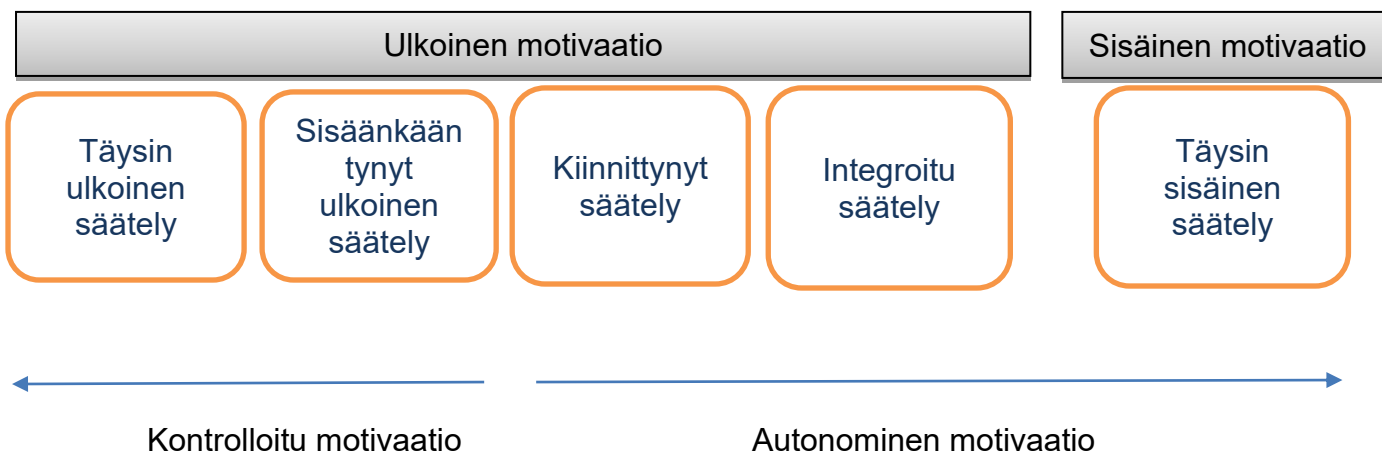
Sisäinen motivaatio on sitä, kun yksilö motivoituu tekemään jotain, koska pitää tekemistä itsessään mielenkiintoisena tai mielihyvää tuottavana. Oppimiselle sisäinen motivaatio on erittäin hyödyllistä, sillä se edistää myönteisiä tunteita oppimista kohtaan ja johtaa luovuuteen, sinnikkyuteen ja syventymiseen vaikeidenkin aiheiden parissa. Olennaista sisäisessä motivaatiossa on, että sitä ei ohjaa tekemisestä saatavat ulkoiset palkinnot. Decin ja Ryanin mukaan ulkoiset palkkiot ja toisaalta myös paineet heikentävät sisäistä motivaatiota. (Vasalampi, 2017.) Martelan ym. (2017) sisäisen motivaation mukaisessa toiminnassa työ suorastaan vetää tekijäänsä puoleensa ja antaa energiaa.

Kaikki tavoitteet eivät välttämättä ole ihmiselle yhtä arvokkaita, vaikka ne olisivatkin omien valintojen mukaisia. Ihminen saattaa valita tavoitteensa sosiaalisen paineen takia, eikä omien arvojensa tai sisäisten kiinnostusten kohteiden perusteella. Kun halutaan tavoitella jotakin, mitä ihmiset ympärillä pitää arvokkaana, mikä mahdollisesti johtaa ulkoiseen palkkioon tai vain

välttääkseen ahdistuksen tunteen, on kyse ulkoisesta motivaatiosta. Pelkästään ulkoinen motivaatio ei riitä, sillä sen on todettu johtavan helposti tavoitteista luopumiseen kohdatessa vastoinkäymisiä. (Vasalampi, 2017.) Deci ym. (2017) kuitenkin toteavat ulkoisilla motivaatioilla on toiminnallisia merkityksiä, jotka voivat vaikuttaa sisäiseen motivaatioon vahvistavasti, heikentävästi tai eivät vaikuta ollenkaan.

Itsemääräämisteoria tutkii myös, miten ulkoinen motivaatio sisäistyy. Teorian mukaan yksilöt pyrkivät sisäistämään sosiaalisen ympäristön tavat, arvostukset ja säännöt osaksi arvojaan voidakseen kokea itseohjautuvuutta tekemisissään. Deci ja Ryan kuvaavat tätä ulkoisten motiivien vaiheittain tapahtuvaksi sisäistymiseksi. Ulkoiset motiivit siis eroavat toisistaan siinä, kuinka sisäistyneitä ne ovat. Kaikki toiminta ei sisäisty samalla tavalla, vaan osa toiminnasta jää sisäistymättä kokonaan. (Vasalampi, 2017.) Lisäksi Decin ym. (2017) mukaan työtehtävät työpaikoilla ovat usein luonteeltaan ulkoisen motivaation alla, mutta voivat kääntyä autonomisen orientaatiolajin alle, mikäli työntekijät ymmärtävät työnsä arvon ja tarkoituksen, saavat omalla tavallaan toteuttaa sitä ja saavat työstään palautetta sekä tukea.

Deci ja Ryan kuvaavat motivaatiota janana, jossa toisessa päässä on täysin ulkoisesti säädelty motivaatio ja toisessa päässä on täysin sisäisesti säädelty motivaatio (kuvio 1). Näiden välillä on osittain sisäisesti ja osittain ulkoisesti säädellyt motivaatiot. Täysin ulkoisesti säädellyssä motivaatiossa halu tavoitella jotakin kumpuaa rangaistuksen välttämisen tai palkkion saamisen halusta. Täysin ulkoisella motivaatiolla on sisäiseen motivaatioon heikentävä vaikutus. Ulkoinen motivaatio voi osittain sisäistyä, ja silloin puhutaan sisäänkääntyneestä ulkoisesta motivaation säätelystä. Tällöin ihminen ottaa ulkoisen motivaation osittain omakseen, esimerkiksi välttääkseen rangaistusta tai häpeän tunnetta. Negatiivisten tunteiden välttely on kuitenkin huono motivaation lähde, eikä johda pitkäjänteisiin suorituksiin. (Vasalampi, 2017.)



KUVIO 1. Ulkoisen motivaation sisäistyminen (Vasalampi, 2017)

Kiinnittyneessä säätelyssä yksilö havaitsee ja hyväksyy toiminnan arvon, eli toisin sanoen yksilö kiinnittyy ympäristön tavoitteisiin ja sääntöihin. Tällöin ihminen kokee ympäristönsä arvot tärkeiksi ja ottaa ne omakseen, vaikka samalla ihmisen toimintaa voi myös ohjata halu saada arvostusta tai hyötyä. Sisäistä motivaatiota lähimpänä on integroitu säätely, jossa yksilö on ottanut ulkoisen tavoitteen omakseen ja se on yksilölle itselleen tärkeä ja merkityksellinen. Tällaisen motivaation on todettu johtavan vahvaan sitoutumiseen, vaikka ihminen ei aina pitäisi toimintaa itsessään mielihyvää tuottavana. Lopuksi motivaatio voi muuntua vielä täysin sisäiseksi motivaatioksi, jolloin yksilö samaistuu ulkoiseen vaatimukseen ja ottaa sen motiivit omakseen. (Vasalampi, 2017.)

Kuvio 1:n alaosassa näkyvät vielä termit kontrolloitu motivaatio ja autonominen motivaatio. Kontrolloitu motivaatio- termiä käytetään ensimmäisestä kahdesta ulkoisen motivaation tyypistä, ja autonominen motivaatio- termi pyrkii kuvaamaan kolmen jälkimmäisen tyypin motivaation itseohjautuvuutta. Omien tavoitteiden valinta autonomisen motivaation mukaisesti innostaa pyrkimään kohti tavoitteita ja tekemään töitä sen eteen. (Vasalampi, 2017.) Lisäksi Vasalampi (2017) toteaa:

Autonomisen motivaation mukaisissa tavoitteissa edistymisen on puolestaan havaittu heijastuvan yksilön hyvinvointiin ja siihen, onko hän elämäänsä tyytyväinen.

Itsemääräämisteorian mukaan sosiaalisella ympäristöllä on suuri vaikutus motivaation rakentumisessa. Sosiaaliset ympäristöt voivat tukea henkilön itseohjautuvuutta, mutta toisaalta olla myös kontrolloivia. Tässä teoriassa ulkoisten motivaatioiden sisäistymisen edellytyksenä on se, kuinka ihmisen psykologiset perustarpeet täyttyvät. Psykologisia perustarpeita tukevat ympäristöt lisäävät ihmisen sisäistä motivaatiota, energisyyttä, hyvinvointia ja itseohjautuvuutta. Itsemääräämisteoriassa psykologisia perustarpeita on lueteltu kolme: tarve autonomiaan, tarve pystyvyyden tunteeseen ja tarve kokea yhteenkuuluvuutta (lisää psykologisista perustarpeista luvussa 2.3). Autonomian tarve tyydytty, mikäli yksilö voi vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin valintoihin. Pystyvyyden tunteen tyydyttyessä yksilö saa onnistumisen kokemuksia ja kokee pystyvänsä asioihin. Tarve kokea yhteenkuuluvuutta täyttyy silloin, kun ihminen saa kokea olevansa osana jotakin yhteisöä. (Vasalampi, 2017.)

Itsemääräämisteorian mukaan psykologisten perustarpeiden täytyminen on edellytys ulkoisen motivaation sisäistymiselle, ja yhteenkuuluvuuden tunne on erityisen tärkeä sisäistymisen prosessissa. Yhteenkuuluvuuden ja pystyvyyden tunteet voi viedä ulkoisten motivaatioiden sisäistymisen pitkälle. Jotta yksilö voi ulkoisen motivaation omakseen, hän tarvitsee autonomian tunnetta. Tässä kohtaa autonomian tunne tarkoittaa sitä, kun yhteisesti valitun linjan sisällä yksilöt voivat tehdä itsenäisiä päätöksiä, joita ei yritetä kontrolloida. (Vasalampi, 2017.)

Itsemääräämisteoriassa on myös eritelty kolme erilaista orientaatiotyyppiä: autonominen orientaatio, kontrolliorientaatio ja rakentumaton orientaatio. Autonomisen orientaation tyypissä henkilö näkee ympäristönsä omaa autonomiaa ja omia ratkaisuja tukevana. Autonominen orientaatio auttaa myös yksilöä säätelemään toimintaansa tilanteen mukaan ja silti pääsemään tavoitteeseen. Kontrolliorientaatiossa yksilö näkee vaikutusmahdollisuutensa työhönsä vähäisinä. Kontrolliorientaatiossa, toisin kun autonomisessa orientaatiossa, yksilön toimintaa ohjaa ulkoiset palkkiot tai sosiaalinen arvostus. Rakentumattomassa orientaatiossa yksilö kokee olevansa kykenemätön ja taitamaton tilanteiden hallinnassa. Tässä orientaatiossa yksilö näkee ympäristössään lähinnä esteitä ja toiminta on yleensä päämäärätöntä. (Vasalampi, 2017.)

2.3 Maslow'n tarvehierarkia

Maslow'n (1943) tarvehierarkia on teoria, jolla pyritään omalta osaltaan selittämään ihmisen motivaation rakentumista. Decin ja Ryanin (Vasalampi, 2017) mukaan ihmisellä on kolme psykologista tarvetta, joita olivat tarve autonomiaan, tarve pystyvyyden tunteeseen ja tarve kokea yhteenkuuluvuutta. Maslow'n (1943) luoma tarvehierarkia on kuitenkin hieman laajempi, ja kattaa laajemmin ihmisen psykologiset perustarpeet.

Maslow'n (1943) tarvehierarkiaa (kuvio 2) kuvataan usein pyramidimaisena kuviona, jossa pohjalla on ihmisen fysiologiset perustarpeet, kuten ruoka, lepo ja seksi. Nämä ovat niitä tarpeita, joita ilman emme voi elää. Jos ihmiseltä puuttuisi ruoka, suoja, rakkaus ja arvostus, ruoka olisi luultavasti ensisijaisesti tarvittu asia. Toisin sanoen, kun ei ole ruokaa, ihmisellä ei ole tarvetta rakkaudelle tai arvostukselle. Elämme kuitenkin yhteiskunnassa, jossa todellista nälkää ja tietämättömyyttä, mistä saa seuraavan aterian, on suhteellisen vähän. Meitä ei siis ohjaa pelkästään fysiologiset perustarpeet, vaan fundamentalististen tarpeiden täytyessä päälle kasvaa uusia tarpeita. Ihmisten tarpeista rakentuu siis eräänlainen hierarkia (kuvio 2). (Maslow, 1943.)

Mikäli fysiologiset tarpeet täytyvät suhteellisen hyvin, ihmiselle herää turvallisuudentarve. Turvallisuudentarvetta voidaan pitää yhtä elintärkeänä, kun fysiologiset tarpeet, sillä se on perusteellinen ihmistä ajava voima. Turvallisuudentarve on jopa niin tärkeä, että se saattaa ajaa jopa fysiologisten tarpeiden edelle. Ollessamme turvattomuuden tunteen vallassa, meidän fysiologiset tarpeemme saattavat jopa unohtua. Nyky-yhteiskunnassa, missä fyysisiä vaaroja (petoeläimet, äärimmäiset sääolosuhteet) on suhteellisen vähän, ihmisen turvallisuudentunne täyttyy vakituisen viran myötä, tai kun ihmisellä on säästöjä tai vakuutuksia. Turvallisuuden tunnetta voi myös ylläpitää välttelemällä uusia, tuntemattomia tilanteita ja nojaamalla rutiineihin. Ihminen haluaa järjestää maailmaansa, ja turvallisuuteen pyrkiminen saattaa näyttäytyä esimerkiksi uskonnollisena maailmankatsomuksena. (Maslow, 1943.)



KUVIO 2. Maslow'n (1943) tarvehierarkia

Mikäli fysiologiset tarpeet ja turvallisuustarpeet täyttyvät, herää tarve yhteenkuuluvuuden tunteelle. Yhteenkuuluvuuden tunteeseen luetaan rakkaus, kiintymys ja yhteenkuuluvuus. Yhteenkuuluvuuden tunne on niin merkittävä, että sen puute ajaa ihmisen epätasapainoon. (Maslow, 1943.)

Edellisten kolmen tarpeen täytyttyä ihmiselle herää arvostuksen tarve. Arvostuksen tarpeeseen kuuluu itsearvostus ja muiden arvostus itseänsä kohtaan. Mikäli ihminen tuntee itsensä arvostetuksi, hän tuntee itsensä itsevarmaksi, arvokkaaksi, vahvaksi, kykeneväksi ja maailmalle, tai lähiyhteisölleen, tarpeelliseksi. Jos arvostuksen tarve laiminlyödään, seurauksena on alemmuuden-, heikkouden-, tai alemmuuden tunne. (Maslow, 1943.)

Jos kaikki edellä mainitut tarpeet täyttyvät, ihminen alkaa kokemaan tarvetta toteuttaa itseään. Itsensä toteuttamisen tarve nähdään tässä teoriassa oman potentiaalin toteuttamisena, eli jos ihminen on kykenevä tavoittelemaan jotakin suurempaa, hänen tulisi tavoitella sitä. Se, mikä on se jokin suurempi, riippuu ihmisestä. Toiset tavoittelevat menestystä uralla, toiset haluavat olla hyviä vanhempia.

Maslow (1943) väittää alkuperäisessä teoriassaan, että tarpeissa on selkeä hierarkia. McLeod (2007) tuo kuitenkin esiin, että myöhemmin Maslow on painottanut sitä, ettei hänen hierarkiansa ole niin jäykkä, kuin hän alun perin

antoi ymmärtää. Näiden tarpeiden täytyminen on kuitenkin ihmisille ehdottoman tärkeää.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 *Tutkimustehtävä*

Tässä tutkimuksessa halusin selvittää, mitkä asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien motivaatioon tehdä työtään, ja millä tavalla varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät varhaiskasvatuksen opettajan työssä. Varsinaisia tutkimuskysymyksiä oli kaksi:

1. Mikä varhaiskasvatuksen opettajia motivoi työssään?
2. Millä tavalla varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset tarpeet täyttyvät työssä?

3.2 *Metodologinen lähestymistapa*

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa on fenomenografisia piirteitä. Laadulliset tutkimukset rakentuvat aiemmista tutkimuksista ja teorioista, empiirisestä aineistosta sekä tutkijan omasta ajattelusta ja päättelystä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Fenomenografian lähtökohtana on ajatus siitä, että ihmisillä on keskenään erilaisia käsityksiä kulloinkin tutkittavasta asiasta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

3.3 *Aineistonhankinta*

Aineisto hankittiin keväällä 2022 Tampereen alueella toimivassa päiväkodissa. Kaikki neljä haastateltavaa työskentelivät samassa yksikössä, mutta olivat keskenään erilaisissa ryhmissä. Haastattelukysymykseni pohjautuivat Decin ja

Ryanin itsemääräämisteoriaan (Vasalampi, 2017) ja Maslow'n (1943) tarvehierarkiaan.

Haastattelu on yksi käytyimpiä aineistonkeruutapoja, ja haastattelussa tutkija ja haastateltava keskustelevat enemmän tai vähemmän strukturoidusti asioista, jotka kuuluvat tutkimusaiheeseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytettiin puolistrukturoituja yksilöhaastatteluja, jotta saatiin käsitys varhaiskasvatuksen opettajien arvioista omaan motivaatioon ja psykologisten perustarpeiden täyttymiseen liittyen. En halunnut toteuttaa haastatteluja haastattelulomakkeilla, sillä arvioin haastateltavien sitoutumisen haastatteluun olevan parempaa, kun olen haastattelemassa ja fyysisesti läsnä. Puolistrukturoitu haastattelu sopii tilanteisiin, jossa tietoa halutaan tietyistä asioista, eikä haastateltavalle ole tarpeen antaa haastattelussa kovin suuria vapauksia haastattelutilanteissa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006).

Haastattelut toteutettiin jokseenkin haastavalla hetkellä, sillä samaan aikaan oli käynnissä OAJ:n lakko (OAJ, 2022). Myös päiväkodin johtajat olivat lakossa, joten en pystynyt etukäteen sopimaan haastatteluja. Lakko meni hetkeksi tauolle, ja pystyin suorittamaan haastattelut opettajien palatessa töihin. Pysin valitsemaan haastateltaviksi eri lähtökohdissa olevia varhaiskasvatuksen opettajia, jotta sain monipuolisuutta hankittavaan aineistoon.

3.4 Aineiston analyysi

Haastatteluilla kerätty aineisto analysoitiin teorialähtöisen analyysin avulla. Teorialähtöisyydestä puhutaan silloin, kun aineiston analyysi perustuu jo olemassa olevaan teoriaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Haastattelukysymykseni pohjautuivat ennalta valittuun teoriaan, joten teorialähtöinen analyysi vaikutti sopivimmilta tavalta analysoida hankittu aineisto. Haastatteluaineisto litteroitiin siten, että vastaukset samaan kysymykseen tuotiin aina yhteen, ja niistä etsittiin samankaltaisuuksia ja toisaalta eroavaisuuksia. Lopuksi vastauksia verrattiin teoreettiseen viitekehykseen. Aineiston litteroinnissa jätettiin sellaisia vastauksia pois, jossa ei vastattu varsinaisiin haastattelukysymyksiin, tai haastateltavat puhuivat aiheen

vierestä. Litteroinnissa jätettiin myös sellaiset vastaukset pois, joissa haastateltava toisti aikaisempia vastauksiaan.

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tämän tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä pienen otannan vuoksi. Jotta tutkimuksesta saataisiin luotettavampi, haastateltavia pitäisi olla enemmän, useammasta yksiköstä ja mielellään useammasta kunnasta.

Jotta sain hankkia tutkimukseen tarvitseman aineiston, jouduin hakemaan tutkimusluvan Tampereen kaupungilta. Hyvä tutkimuskäytäntö myös edellyttää, että tutkittavilta saadaan tutkimukseen osallistumisestaan perehtyneesti annettu suostumus, eli tutkittavan kanssa on käyty läpi tutkimuksen sisältöjä ja hän vapaaehtoisesti suostuu osallistumaan tutkimukseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Huolehdin myös, että luottamuksellisuus ja anonymiteetti toteutuvat tutkimuksessani. Aineisto koodattiin siten, että vastauksia ei pysty yhdistämään kehenkään tiettyyn henkilöön. Hankittu aineisto poistetaan heti, kun kandidaatintutkielma palautetaan lopulliseen tarkastukseen.

Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2006) mukaan tutkimusenteon eettiset näkökulmat voidaan jakaa kolmeen luokkaan: tutkimusaiheen eettinen oikeutus, valitun tutkimusmenetelmän oikeellisuuden arvioiminen, ja tutkimusaineiston eettinen analysointi ja raportointi. Analyysi- ja raportointivaiheessa tutkittavien vastaukset koodattiin siten, että vain tutkija tiesi, kenen vastauksista on kyse. Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2006) mukaan tutkimustulosten raportointi mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti on tutkijan eettinen velvollisuus. Pyrin aineiston käsittelyssä olemaan tulkitsematta haastateltavien vastauksia, vaan litteroin vastaukset sellaisinaan.

4 TULOKSET

4.1 *Motivaatio*

Itsemäärämisteorian (Vasalampi, 2017) mukaan sosiaalisella ympäristöllä on suuri merkitys motivaation rakentumisessa. Yhteenkuuluvuuden tunteella on erityisen iso merkitys motivaation sisäistymiselle (Vasalampi, 2017). Jokainen haastateltavista piti oman yksikkönsä ilmapiiriä hyvänä. Vastauksissa esiintyivät sellaiset asiat, kuten keskusteleva ja avoin ilmapiiri, joustavuus sekä avunanto.

Yksi sisäisen motivaation edellytyksistä oli, että toiminta on henkilön mielestä itsessään mielihyvää tuottavaa ja kiinnostavaa (Vasalampi, 2017). Haastateltavien vastauksista ilmeni, että kaikki olivat kiinnostuneita varhaiskasvatuksen opettajan työstä ja pitivät sitä mielihyvää tuottavana. Yksi haastateltavista sanoi näin:

Sen täytyy olla. Tätä työtä ei pysty muuten tekemään, jossei siitä tykkää.

Seuraavaksi halusin selvittää opettajien syitä hakeutua opiskelemaan varhaiskasvatuksen opettajaksi. Ihminen saattaa tehdä Vasalammen (2017) mukaan valintoja, jotka eivät pohjaudu omiin kiinnostuksen kohteisiin ja arvoihin. Tällöin ihminen saattaa tehdä valintoja esimerkiksi sosiaalisen paineen takia ja ovat täten ulkoisen motivaation vaikutuksen alla. Yksi haastateltavista päätyi vahingossa alalle, kun harjoittelussa alalla työskennellyt ohjaaja oli vaikuttanut mukavalta ja se antoi kipinän hakeutua alalle opiskelemaan. Toinen haastateltava päätti opiskelunsa aikana hakeutua varhaiskasvatuksen alalle, koska heille painotettiin, että erikoistumiseen valinta on tehtävä kiireellisesti. Kolmas haastateltava sanoi hakeneensa alalle, koska oli kiinnostunut lapsista ja ala tarjosi tilaisuuksia olla luova. Neljäs haastateltava sanoi päässeensä opiskelemaan alalle vahingossa, mutta huomasi koulutuksen aikana pitävänsä alasta.

Seuraavaksi kysyin haastateltavilta heidän syistään työskennellä tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa. Haastateltavat kertoivat syiksi työskennellä alalla lapset itsessään, työ on palkitsevaa päivittäin lasten oppiessa uusia asioita, koulutusmahdollisuudet yksikössä opettajaksi valmistumisen jälkeen ovat hyvät ja työ on jatkuvasti muuttuvaa. Vastauksista myös ilmeni, että omaa motivaatiota työskennellä alalla pohditaan. Yksi haastateltava kaipasi työhön enemmän henkilöstöresursseja sekä yhteiskunnallista ja rahallista arvostusta, ja toinen totesi, että ei ole vielä keksinyt muuta alaa.

Vasalammen (2017) mukaan autonomisessa motivaatiossa yksilö kiinnittyy ympäristönsä tavoitteisiin ja sääntöihin, tai yksilö ottaa ulkoisen motivaation omakseen ja se on henkilölle itselleen tärkeä ja merkityksellinen. Tällaisen motivaation on Vasalammen (2017) mukaan todettu johtavan vahvaan sitoutumiseen toiminnassa. Kysyttäessä, samaistuvatko haastateltavat yksikkönsä arvoihin ja tavoitteisiin, vastauksista ilmeni, että suurin osa haastateltavista samaistui niihin. Yksi vastaajista pohti, onko yksikön arvoja ja tavoitteita käyty läpi kunnolla, ja koki ylhäältä päin tulevat tavoitteet (kuntatasolla) turhaa lisätyötä aiheuttaviksi.

Vasalammen (2017) mukaan sosiaalisella ympäristöllä oli suuri merkitys motivaation rakentumisessa, ja sosiaalisella ympäristöllä voi olla motivaatiota vahvistava tai heikentävä vaikutus. Kysyttäessä haastateltavilta, miten heidän tiiminsä tukee heidän kehitysideoitansa ja pedagogisia suunnitelmia, kaikki haastateltavat totesivat tiiminsä olevan hyvin tukena. Vastauksista ilmeni kuitenkin joitakin asioita, jotka nostan vielä erikseen esille:

Ehkä niissä ideoissa, missä ne saa ite tosi paljon toteuttaa, niin niihin ne kyllä lähtee.

Tukee kyllä. Se, minkä mä oon kokenu heikkoutena, et mä oon ainut joka lähtee niitä toteuttamaan. Jos mä starttaan kaiken ja teen kaikki valmistelut, niin sit ollaan valmiina jatkamaan siitä. Mut semmonen vielä isompi oma-aloitteisuus puuttuu.

Yksi motivaation sisäistymiselle tärkeä asia on psykologisten perustarpeiden täyttyminen, joista yksi oli autonomisuuden tarve (Vasalampi, 2017). Haastateltavilta kysyttiin, pystyvätkö he omasta mielestään vaikuttamaan työnsä sisältöön riittävästi. Vastauksista ilmeni, että suurin osa tunsu pystyvänsä

vaikuttamaan tarpeeksi oman työnsä sisältöön. Toisaalta tuotiin myös esille rajoituksia, jotka koskevat vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön:

Pystyn joo, ja toisaalta en pysty. Pystyn tosi paljon sanelemaan, mitä meidän ryhmässä tapahtuu, mihin aikaan mä teen, mutta onhan tää aika rajattu maailma sitten kuitekin. Mun ryhmässä (sisarusryhmä) on vielä tasoerot niin erilaiset, et me ei voida tehdä ihan kaikenlaista, hankaluus jakaa lapsia tasaisesti niin, että kaikille saa sopivia haasteita.

Silloin pystyn, kun kaikki aikuiset on kaikissa ryhmissä paikalla, et sun ei tarvi olla auttamassa missään. Silloin pystyy vaikuttamaan. Lisääntyvissä määrin tulee poikkeustilanteita, niin silloin tuntuu ettei pysty vaikuttaan, et kaikki tulee ulkoo päin. Rikkinäisyys on hyvä kuvaava sana, ei oo sellasta ehjää arkea. En muista, montako ehjää viikkoo on ollut tän kauden aikana, et ois ollu tyytyväinen olo kun on suunnitellut, toteuttanut ja vielä arvioinutkin sitä arkea. Se on se ideaali, mut harvoin sinne päästään.

Tarkoituksena oli myös selvittää, mitä orientaatiolajia opettajien motivaatiot edustavat. Vasalammen (2017) mukaan orientaatiolajeja on kolme erilaista: autonominen orientaatio, kontrolloitu orientaatio ja rakentumaton orientaatio. Kysyttäessä haastateltavilta, minkälaisia mahdollisuuksia heidän työpaikallaan on, vastaukseksi tuli, että mahdollisuuksia on melkein mihin vaan, lisäkouluttautuminen nähtiin mahdollisuutena, päivien sisältöön pystyi vaikuttamaan paljon itse ja omia kiinnostuksen kohteita ja osaamista sai hyödyntää työssään. Toisaalta rajoituksiksi koettiin sellaiset asiat, kuten fyysiset tilat, työajat, monikulttuurisuus ja sen tuomat vaikeudet, aikataulut ja keskitetty materiaalien hankinta.

4.2 Psykologiset perustarpeet

Psykologisia perustarpeita Maslow'n (1943) mukaan olivat fysiologiset tarpeet, turvallisuudentarve, yhteenkuuluvuuden tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Tässä osuudessa analysoin haastateltavien vastauksia kysymyksiin, jotka liittyivät psykologisten perustarpeiden täyttymiseen.

Elämme yhteiskunnassa, jossa ihmisen fysiologiset tarpeet ovat suurimmaksi osaksi tyydytettyjä, joten en muodostanut haastattelukysymyksiä fysiologisiin tarpeisiin liittyen. Sen sijaan aloitin haastattelun jälkimmäisen puoliskon paneutumalla turvallisuudentarpeeseen. Ensimmäisessä kysymyksessä haastateltavilta tiedusteltiin heidän arviotaan siitä, vastaako

varhaiskasvatuksen opettajan työstä saatava palkka työn vaativuutta. Jokainen haastateltavista oli sitä mieltä, että palkka ei vastannut työn vaativuutta tai koulutustasoa. Työmäärän jatkuva lisääntyminen, haastavien lasten lisääntyminen ja muita aloja huonompi palkkataso nousivat esiin useammassa vastauksessa.

Seuraavaksi halusin selvittää, jääkö varhaiskasvatuksen opettajan palkasta rahaa yli, jotta voi hankkia tarvittavat vakuutukset ja mahdolliset säästöt tuodakseen itselle ja perheelle turvallisuuden tunnetta. Kaksi haastateltavaa vastasivat olevansa säästäväisiä, ja jättävänsä asioita, kuten hierontaa, pois, ja näin ollen palkka riitti heille säästämiseen. Yksi arvioi, että yksin elävälle työstä saatava korvaus riittäisi, mutta perheelliselle ei. Yksi haastateltavista sanoi, ettei säästöjä kerry. Halusin lisäksi tiedustella, riittääkö varhaiskasvatuksen opettajan palkka päivittäisiin menoihin opettajalle itselle ja hänen perheelleen. Tähän jokainen opettaja vastasi palkan riittävän.

Halusin myös selvittää, kokevatko haastateltavat me-henkeä työpaikallaan. Kaikki antoivat samankaltaisen vastauksen: oman tiimin kanssa he kokevat sitä, mutta yhteisesti koko talon väen kanssa eivät koe.

Seuraava haastattelukysymyksenä koski arvostuksen tunteen tarvetta. Kysymyksenä oli, saavatko haastateltavat tarpeeksi arvostusta esimiehiltään. Yksi opettaja vastasi, että sitä ei osaa odottaa, kun sitä ei ikinä saa. Loput vastasivat kokevansa saavansa tarpeeksi arvostusta esimiehiltään.

Joo. Joku vois sanoa et ei, koska ei sitä ihan hirveesti sanoteta. Kyllä johtajat sitä myös sanottaa, vaikkapa talon palaverissa, et hei te teette hienoa työtä tai näin. Mut kyllä henkilökohtaisestikin on sanotettu sitä, ja mä jotenkin tiään et ne arvostaa sitä työtä.

Seuraavaksi halusin tietää, kokevatko haastateltavat saavansa tarpeeksi arvostusta yhteisöltään. Jokainen haastateltavista vastasi kokevansa olevan hyödyllinen yhteisölleen ja sanoittivat työnsä tärkeyttä yhteiskunnallisella tasolla.

Viimeiseksi halusin tiedustella haastateltavilta, kokevatko he täyden potentiaalinsa toteutuvan heidän nykyisessä työssään. Suurin osa opettajista koki, että heidän potentiaalinsa ei toteudu nykyisessä työssään. Yksi opettajista oli kokeillut muuta ja palannut takaisin opettajaksi. Toinen epäili, että potentiaali toteutuisi, jos resursseja olisi enemmän, ja yksi opettaja opiskeli

haastatteluhetkellä, sillä hän tunsi, että hänellä olisi paljon enemmän annettavana.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Selvitin tässä tutkimuksessa, mitkä asiat vaikuttavat varhaiskasvatuksen opettajien motivaatioon, ja miten varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät heidän työssään.

Tuloksista ilmeni, että varhaiskasvatuksen opettajilla, joita haastattelin tässä tutkimuksessa, motivaation orientaatiolaji edusti autonomista motivaatiota. Haastateltavat pitivät varhaiskasvatuksen opettajan työtehtäviä mielekkäinä ja kiinnostavina, sekä olivat mielissään mahdollisuuksista osallistua tietotaitoa laajentaviin koulutuksiin. Heidän sosiaalinen ympäristönsä oli suurimmaksi osaksi heitä tukevia, eli heidän sosiaalisella ympäristöllänsä oli heidän motivaatioonsa vahvistava vaikutus. Vastauksista ilmeni myös, että varhaiskasvatusryhmien lastenhoitajat sitoutuvat paremmin suunnitelmiin, jos he ovat saaneet osallistua suunnitteluvaiheeseen.

Motivaatiota heikentäväksi tekijöiksi vastauksissa nousivat sellaiset asiat, kuten kuntatasolla päätetyt kehittämisen kohteet, jotka eivät osuneet yhteen yksikön tavoitteiden kanssa ja tuntuivat haastateltavasta ylimääräiseltä lisätyöltä. Kuntatason linjaukset eivät edustaneet haastateltavan mukaan lasten kehittämisen tarpeita. Motivaatiota heikentäväksi tekijöiksi sanoitettiin myös sellaisia asioita, kuten vajaavaiset resurssit niin henkilöstössä, kuin materiaalissakin, yhteiskunnallisen ja rahallisen arvostuksen puute, ja yksikön arvojen piiloon jääminen.

Yleisesti sanottuna opettajat olivat työhönsä tyytyväisiä, mutta hahmottivat todella hyvin laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamista hankaloittavia tekijöitä. Henkilöstöresurssit ovat hankala asia varhaiskasvatuksessa, sillä yhden työntekijän ollessa poissa pedagogiset suunnitelmat ja lasten kehittämisen tarpeet jäävät taka-alalle, kun joudutaan keskittymään perusasioihin, eli hoitoon ja henkilöturvallisuuteen. Jatkuva muutoksiin

varautuminen voi vaikuttaa varhaiskasvatuksen opettajan motivaatioon suunnitella laadukasta ja monipuolista varhaiskasvatusta.

Jokainen haastateltavista varhaiskasvatuksen opettajista piti työstä saatavaa korvausta liian pienenä. Haastattelujen aikana oli käynnissä OAJ:n lakko, jolla pyrittiin parantamaan opettajien palkkoja ja työehtoja (Opettajien ammattijärjestö [OAJ], 2022). Uusi työehtosopimus saatiin neuvoteltua ja opettajien palkkoja ja työehtoja parannettua (OAJ, 2022). Näin ollen varhaiskasvatuksen opettajien arviot palkkojen riittävydestä saattavat olla muuttuneet haastatteluhetkestä. Haastatteluhetkellä haastateltavat kuitenkin kertoivat, että heidän on hankala laittaa rahaa säästöihin ja vakuutuksiin, ja sitä kautta parannettua omaa turvallisuudentunnetta, elleivät he ole säästäväisiä.

Jokainen haastateltavista koki me-henkeä oman tiiminsä kanssa, mutta ei kaikkien yksikön työntekijöiden kesken. Tämä on ymmärrettävää, sillä ovathan varhaiskasvatuksen opettajat päivittäin tekemisissä eniten oman tiiminsä kanssa.

Haastateltavien vastauksien pohjalta arvioin, että varhaiskasvatuksen opettajat ovat yleisellä tasolla motivoituneita, mutta työssä on paljon tekijöitä, jotka kuormittavat varhaiskasvatuksen opettajia ja sitä kautta vaikuttavat motivaatioon suunnitella laadukasta ja monipuolista varhaiskasvatusta. Haastateltavien vastausten perusteella voin päätellä, että heidän motivaationsa orientaatiolaji edustivat autonomista motivaatiota, joka edesauttaa varhaiskasvatuksen opettajia sitoutumaan tavoitteisiin ja arvoihin, mikä edesauttaa laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista. Aikaisemmin nostin esille Decin ym. (2017) ajatuksen siitä, että työpaikoilla tehtävät ovat tulevat ulkoisesta motivaatiosta, mutta voivat parhaassa tapauksessa kääntyä autonomisen motivaatio-orientaatiolajin alle, jos työn arvo ja tarkoitus ymmärretään. Arvojen selkeämpi läpikäyminen voisi edesauttaa yksikön opettajia motivoitumaan ja sitoutumaan yhteisiin tavoitteisiin paremmin. Haastatteluista myös ilmeni, että vaikka joissakin kysymyksissä vastaus voitaisiin luokitella ulkoisen motivaation lähteeksi, se on voinut vaikuttaa positiivisesti vastaajien haluun hakeutua alalle ja sitä kautta sisäiseen motivaatioon (esimerkiksi yhden vastaajan positiivinen esimerkki opettajuudesta). Deci ym. (2017) ovat todenneet, että ulkoisilla motivaatioilla on toiminnallisia merkityksiä, jotka voivat vaikuttaa sisäiseen motivaatioon

vahvistavasti, heikentävästi tai eivät vaikuta ollenkaan. Tässä tapauksessa ulkoinen motivaatio vaikutti opettajan sisäiseen motivaatioon positiivisella tavalla.

Psykologiset perustarpeet täyttyivät haastateltavilla vaihtelevasti. Turvallisuudentunteen luominen oli hankalaa matalien palkkojen vuoksi. Yhteenkuuluvuuden tunnetta haastateltavat kokivat lähinnä oman tiiminsä kanssa. Mikäli yksikössä olisi esitetty yhteiset arvot selkeämmin henkilöstölle, yhteenkuuluvuuden tunnekin olisi voinut olla vahvempi koko yksikön kesken. Lähes jokainen haastateltavista tunsivat saavansa arvostusta työstään, mutta mahdollinen potentiaali jäi haastateltavilla suurimmaksi osaksi toteutumatta. Varhaiskasvatuksessa voisi tulevaisuudessa paneutua enemmän siihen, miltä osin varhaiskasvatuksen opettajien psykologiset perustarpeet täyttyvät. Jos henkilöstö voi hyvin, varhaiskasvatus on laadukkaampaa.

Tämä tutkimus ei ole yleistettävissä, sillä otanta on hyvin pieni. Tulevaisuudessa voisi tutkia varhaiskasvatuksen opettajien motivaatiota ja psykologisten perustarpeiden täyttymistä laajemmin. Olisi myös mielenkiintoista nähdä, miten varhaiskasvatuksen opettajien motivaatio ja psykologisten perustarpeiden täytyminen vaihtelee yksiköiden tai jopa kuntien välillä.

LÄHTEET

- Arvaja, J. (2021). *Varhaiskasvatuksen opettajien halu työskennellä alalla*. Pro gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.
- Dörnyei, Z. Ushioda, E. (toim.). (2011). *Teaching and researching motivation*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315833750>
- Goller, M. Ursin, J. Vähäsantanen, K. Festner, D. Harteis, C. (2019). Teaching and teacher education. Vol. 85. S. 235-248. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.06.023>
- Han, J. Yin, H. (2016). *Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers*. *Cogent Education*. 3:1. DOI: 10.1080/2331186X.2016.1217819
- Loukola, O. Luhtala, K. (2020). *Päiväni sijaisena: Varhaiskasvatuksen opiskelijoiden kertomuksia*. Pro gradu- tutkielma. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202011238147>
- Martela, F. Mäkikallio, I. Virkkunen, V. (2017). Itsemääräämisteoria ja psykologiset perustarpeet työssä. Teoksessa K. Salmela-Aro, J-E. Nurmi (toim.). *Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet*. PS-kustannus.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*. 50. S. 370–396. https://motivationalmagic.com/library/ebooks/motivation/maslow_a-theory-of-human-motivation.pdf

- McLeod, S. A. (2018). *Maslow's hierarchy of needs*.
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- OAJ. (2022). *Kunta-alalle vihdoin sopimukset*.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/kunta-alalle-vihdoin-sopimukset/>
- OAJ. (2022). *Mikä ihmeen palkkaohjelma?*.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2022/mika-ihmeen-palkkaohjelma/>
- Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*.
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Sale, J. (2016). *Mapping motivation: Unlocking the key to employee energy and engagement*. Gower. <https://web-p-ebsohost-com.libproxy.tuni.fi/ehost/detail/detail?vid=0&sid=f868c272-1541-48b5-a9f3-766d6ae5964e%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWNvb2tpZSxpcCx1aWQmc2l0ZT1laG9zdC1saXZlJnNjb3BIPXNpdGU%3d#AN=1062421&db=nlebk>
- Vasalampi, K. (2017). Itsemääräämisteoria. Teoksessa K. Salmela-Aro, J-E. Nurmi (toim.). *Mikä meitä liikuttaa – Motivaatiopsykologian perusteet*. (s. 42–53). PS-kustannus.