

LIKUNNANOPETTAJIEN TYÖTYTYVÄISYYS

Emilia Laine

Liikuntapedagogiikan

pro gradu -tutkielma

Syksy 2003

Liikuntakasvatuksen laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Laine Emilia, Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma, 2003, 68 s.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä. Tutkimuksessa selvitettiin, mikä on sukupuolen, iän, kouluasteen, läänin, paikkakunnan koon, työmäärän ja työsuhteen yhteys koettuun työtyytyväisyyteen, vaikuttivatko työvuodet tyytyväisyyteen sekä mitkä muut tekijät koetaan työtyytyväisyyttä lisäävinä ja vähentävinä tekijöinä.

Tutkimuksen kohdejoukon muodostivat vuosina 1993-2000 valmistuneet liikunnanopettajat. Tiedot kerättiin kyselylomakkeella, jossa oli sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä. Kyselyyn vastasi 356 opettajaa, joista 53.4 % oli naisia ja 46.6 % miehiä.

Tutkimus osoitti, että liikunnanopettajat ovat tyytyväisiä työhönsä. Kukaan ei ollut erittäin tyytymätön ja vain kuusi opettajaa oli tyytymättömiä. Tutkituilla tekijöillä oli vain vähäinen yhteys koetun työtyytyväisyyden kannalta. Tyytyväisyyttä lisäävät eniten mukavat oppilaat ja työkaverit sekä työn itsenäisyys. Tyytyväisyyttä vähentävät eniten rahan ja resurssien niukkuuteen liittyvät tilojen ja välineiden puutteellisuus, suuret ryhmäkoot sekä kiire. Tulokset tukivat aikaisempia tutkimustuloksia, joissa niin ikään on osoitettu liikunnanopettajien olevan tyytyväisiä työhönsä.

Avainsanat: työtyytyväisyys, opettaja, liikunta

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TYÖTYTYTYVÄISYYS	7
2. 1 Työtyytyväisyyden käsite ja työtyytyväisyyden rakentuminen	7
2. 2 Teorioita työtyytyväisyyden syntyyn vaikuttavista tekijöistä	11
2. 2. 1 Locken teoria	11
2. 2. 2 Herzbergin teoria	12
2. 2. 3 Vroomin teoria	14
2. 2. 4 Maslown teoria	14
2. 2. 5 Teorioiden vertailua	15
3 LIIKUNNANOPETTAJIEN TYÖTYTYTYVÄISYYS	17
3. 1 Tyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä	17
3. 1. 1 Ikä ja sukupuoli	17
3. 1. 2 Nykyisen työsuhteen pysyvyys, kouluaste ja työpaikan sijainti	19
3. 1. 3 Työn määrä	20
3. 1. 4 Työtyytyväisyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät	22
3. 2 Aikaisempia tutkimuksia liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä	25
4 VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMAT	27
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	29
5. 1 Aineisto ja tutkimusmenetelmät	29
5. 2 Kyselylomaketutkimus	31
5. 3 Aineiston analyysimenetelmät	32
5. 4 Tutkimuksen luotettavuus	32
6 TULOKSET	34
6. 1 Taustatietoja kyselyyn vastanneista liikunnanopettajista	34
6. 2 Yleisen työtyytyväisyyden kuvailua	39
6. 3 Iän yhteys työtyytyväisyyteen	40

6. 4 Sukupuolen yhteys työtyytyväisyyteen	40
6. 5 Työsuhteen laadun yhteys työtyytyväisyyteen	41
6. 6 Kouluasteen yhteys työtyytyväisyyteen	42
6. 7 Työpaikan sijainnin yhteys työtyytyväisyyteen	43
6. 7. 1 Läänin yhteys työtyytyväisyyteen	43
6. 7. 2 Paikkakunnan koon yhteys työtyytyväisyyteen	43
6. 8 Työmäärän yhteys työtyytyväisyyteen	44
6. 9 Työvuosien yhteys työtyytyväisyyteen	45
6. 10 Työtyytyväisyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät	46
7 POHDINTA	48
LÄHTEET	58
LIITTEET	64
Liite 1	

1 JOHDANTO

Tutkimukseni tarkoituksena oli kartoittaa tämän hetkistä liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä. Liikunnanopettajan ammattiin on maassamme mahdollista valmistua vain yhdestä oppilaitoksesta siten, että on pääaineena lukenut liikuntapedagogiikkaa. Tämä on Jyväskylän yliopiston liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Liikuntakasvatuksen laitokselle opettajan opintoja suorittamaan päässeet eivät juurikaan jätä opintojaan kesken. Tämä on osoitus siitä, että talossa viihdytään ja sen antiin ollaan tyytyväisiä. Oma arkitietoni onkin, että elämään opiskeluaikana ollaan tyytyväisiä, mutta työelämään jatkaminen ei kaikille olekaan yhtä mieluisaa. Viimeisimmät tutkimustulokset liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä ovat kuitenkin päinvastaisia. Ne osoittavat liikunnanopettajien olevan tyytyväisiä työhönsä. Ristiriita oman arkitiedon ja tieteellisen tiedon välillä saikin kiinnostukseni oman alan ihmisten työtyytyväisyydestä heräämään.

Luonnollisesti kiinnostus aiheeseen syntyi myös siksi, että halusin tietoa todennäköisestä tulevasta työstäni. Katson tulevien kollegojeni kokemusten ammattinsa hyvistä ja huonoista puolista sekä heidän arvionsa työtyytyväisyydestään kertovan, minkälaiseen maailmaan olen astumassa. Näin siitäkin huolimatta, että työssä viihtyminen ja työtyytyväisyys ovat yksilöllisiä kokemuksia.

Eri alojen työtyytyväisyystutkimuksilla on jo pitkät perinteet. Voidaankin ajatella, että työtyytyväisyys on aiheena kiinnostava sekä tutkijoille että tutkittavien organisaatioiden jäsenille. Spector (1997, 1-4) jakaa työtyytyväisyystutkimuksen syyt kahteen osaan. Tutkimusta motivoi ensinnäkin inhimillinen näkökulma; ihmisiä tulee kohdella reilusti ja kunnioituksella. Työtyytyväisyys reflektoi hyvää kohtelua ja on eräänlainen indikaattori psykiselle ja emotionaaliselle terveydelle ja hyvinvoinnille. Toiseksi työtyytyväisyys voi johtaa organisaation hyvään toimimiseen tai heijastaa sitä. Työntekijöiden tuntemukset voivat johtaa joko positiiviseen tai negatiiviseen käyttäytymiseen. Työtyytyväisyyden tutkimus voi osoittaa ongelmalueita työorganisaatiossa. Molemmat Spectorin mainitsemista syytekijöistä

koskettavat myös omia motiivejani. Pidän tärkeänä etenkin organisaation, eli tässä tapauksessa kouluyhteisön, toimivuuden heijastumista lapsiin ja nuoriin. Onkin aina muistettava, että oppilaat ja heidän tarpeensa ovat tärkeimpiä opettajan ammatissa.

Jatkuvasti muuttuva yhteiskunta asettaa uusia vaatimuksia myös opettajille. Muutoksen myötä myös koulumaailmaa koskevat ongelmat lisääntyvät ja muuttavat muotoaan. Vaikuttaako erilaisten paineiden alla työskentely, lisääntyvät tietotaitovaatimukset sekä kasvava vastuu opettajien hyvinvointiin ja työssä viihtymiseen? Näin ei saisi olla, sillä opettajan tyytyväisyys ja työssä viihtyminen on tärkeää monista syistä. Opettajan kokema tyytyväisyys on paitsi opettajan itsensä myös opetettavien lasten ja nuorten etu. Onhan koulu heille kaikille paikka, jossa suurin osa valveillaoloajasta vieteään. Opettajat on ammattiryhmä, jonka hyvinvointi heijastuu suoraan oppilaissa ja heidän hyvinvoinnissaan. Näin ollen se vaikuttaa välillisesti jopa koko yhteiskuntaan. Siksi olisikin tärkeää, että myös liikunnanopettajat viihtyisivät työssään. Opettajien tyytyväisyys luo pohjan koko oppimis- ja kasvatustapahtuman onnistumiselle.

2 TYÖTYTYVÄISYYS

2.1 Työtyytyväisyyden käsite ja työtyytyväisyyden rakentuminen

Työtyytyväisyys- sana voidaan johtaa nykysuomen sanakirjaa (1978, 118) apuna käyttäen verbistä tyytyä. Siinä verbi määritellään seuraavasti:

- pitää jotakin riittävänä, olla haluamatta enempää
- alistua johonkin välttämättömään, mukautua, taipua

Tästä voidaan päätellä, että mikäli esimerkiksi liikunnanopettaja pitää työnsä arvostusta riittävänä, eikä halua enempää palkkaa (vrt. Herzberg, s. 13), hän voi olla tyytyväinen työhönsä. Seuraavissa käsitelmäärityksissä käy kuitenkin ilmi, että työtyytyväisyyteen liittyy yleensä henkilön työlleen asettamat vaatimukset ja odotukset. Tämä on siis hieman ristiriidassa tyytyä-verbien toisen määritelmän kanssa, koska henkilö, joka on alistuvainen ja taipuvainen, asettaa todennäköisesti harvemmin erityisiä vaatimuksia.

Peruskoulun yläasteen opettajien työmotivaatiota ja siihen liittyviä tekijöitä käsittelevässä tutkimuksessaan Ruohotie (1980, 21) määrittelee työtyytyväisyyden subjektiivisesti koetuksi työhön sopeutumisen asteeksi, joka puolestaan kuvastaa henkilön työlleen asettamien vaatimusten tai toivomusten ja toisaalta hänen havaitsemiensa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien vastaavuuden astetta.

Smithin, Kendallin ja Hulinin (1969, 6) määritelmä on samankaltainen. Myös heidän mukaansa työtyytyväisyys on omakohtainen kokemus; tunteita, joita työntekijä kokee työtilanteessaan ja jotka ovat riippuvaisia työlle asetettujen odotusten ja todellisten olosuhteiden vastaavuudesta. Voitaneen siis ajatella mm. edellä mainittujen käsitteen määrittelijöiden olevan sitä mieltä, että mitä vähäisemmät yksilön työhön kohdistamat odotukset ovat, sitä helpompaa on odotusten täyttäminen ja sitä kautta myös työssä viihtyminen on helpompaa ja todennäköisempää.

Gardell (1971, 49-52) on edelleen samoilla linjoilla: hänkin korostaa työtyytyväisyyden omakohtaisuutta. Hänen mukaansa työtyytyväisyyttä voidaan

pitää yksilön vaatimusten ja työympäristön vastaavuutena. Yksilö joutuu jatkuvasti tarkistamaan työlleen asettamiaan vaatimuksia ja pyrkii näin saamaan vaatimuksensa realistisiksi. Mikäli yksilö ei ole tyytyväinen työhönsä, hän voi reagoida esimerkiksi aggressiivisesti, valittamalla, olemalla pois töistä tai vaihtamalla työtehtäviä. Passiivinen suhtautuminen työhön, vaatimuksien alentaminen ja työtilanteen hyväksyminen, on tavallisempi keino. Mikäli vielä palataan sanakirjamääritelmään, voidaan todeta, että passiivinen suhtautuminen työhön, vaatimuksien alentaminen ja työtilanteen hyväksyminen ovat juuri tyytymistä, alistumista ja taipumista.

Pöyhösen (1975, 25) mukaan työtyytyväisyys voidaan esittää yksinkertaisen kaavan muodossa seuraavasti:

$$TT = KST: SVT$$

Kaavassa TT tarkoittaa työtyytyväisyyttä tai subjektiivista hyvinvointia työssä, KST koettua (subjektiivista) saavutustasoa työssä ja SVT subjektiivista vaatimustasoa työssä (eli tiedostetuiksi motiiveiksi tai "arvoiksi" tulleita tarpeita työssä).

Thierryn (1998, 253-289) mukaan työtyytyväisyyttä aiheuttavat hyvät työtulokset. Työsuorituksen parantamiseen johtavana tekijänä on pidetty tyytymättömyyttä. Tällöin työntekijä pyrkii paremmalla työtuloksella todentamaan vielä saavuttamattomia tavoitteitaan tai tyydyttämättä jääneitä tarpeitaan.

Voutilainen (1982, 30) puolestaan on koonnut erilaisista työtyytyväisyysmääritelmistä melko tyhjentävän yhteenvedon. Yhteenvedo on seuraavanlainen:

- työtyytyväisyys on positiivinen mielentila, joka työntekijällä on työtään ja siihen liittyviä tekijöitä kohtaan
- se on dynaaminen käsite, joka on sidoksissa aikaan, paikkaan, yksilöön, tietoon, tiedostamiseen ja yksilön kokemuksiin arvoihin
- työtyytyväisyyttä ja työtytymättömyyttä tarkastellaan yksilön oman käsityksen perusteella
- työtyytyväisyyttä syntyy, kun työhön kohdistuvat odotukset täyttyvät
- työtyytyväisyys edustaa sellaista, mikä on tavoittelemisen arvoista, mikä on hänelle oleellisen tärkeää ja mitä ilman ihminen ei voi olla tyytyväinen
- työtyytyväisyys määritellään useimmiten tarpeiden avulla; sitä tyytyväisempi ihminen on, mitä keskeisemmät tarpeensa hän voi tyydyttää.

Tarpeisiin keskittyy erityisesti Maslow (ks. s. 14-15), jonka teoria kokonaisuudessaan perustuu eri asteisten tarpeiden tyydyttämiseen. Voutilainen itse toteaa työtyytyväisyyden tarkoittavan henkilön positiivisia affektiivisia reaktioita työtään kohtaan ja myös hän näkee kyseessä olevan ulkoisten olosuhteiden ja subjektiivisten kokemusten välisen suhteen.

Smith (1992, 5-19) tuo vielä esiin mielenkiintoisia lisänäkökulmia työtyytyväisyydestä. Hänen mukaansa yleinen työtyytyväisyys rakentuu tyytyväisyydestä pieniin osa-alueisiin työssä. Toisaalta tapahtuu myös päinvastoin, eli yleinen työtyytyväisyys vaikuttaa tyytyväisyyteen työn pienempiin osa-alueisiin. Hän näkee yleisen työtyytyväisyyden olevan yksi tekijä ihmisen tyytyväisyydessä laajemmin omaan elämäänsä. Muita tekijöitä ovat mm. avioliitto ja ihmissuhteet, perhe-elämä sekä vapaa-aika. Ihmisen affektiiviset reaktiot näitä ja muita tärkeitä elämän osa-alueita kohtaan muodostavat yhdessä tyytyväisyyden elämään yleensä. Työtyytyväisyyden rakentumisessa hän pitää yhtenä oleellisena tekijänä juuri ihmisen yleistä onnellisuutta. Tämän hän perustelee sillä, että onnellinen ja positiivisesti elämäänsä suhtautuva ihminen on yleensä tyytyväisempi kokemuksiinsa ja usein myös näkee asiat eri tavalla kuin negatiivisesti asioihin suhtautuva ihminen.

Työtyytyväisyyttä on tutkittu paljon, mutta silti se on käsitteenä epämääräinen ja vaikeasti määriteltävä (Ruohotie 1980, 21). Määritelmiä on kuitenkin melko runsaasti ja ne ovat osittain toisistaan poikkeavia sen mukaan, mitä

eri tekijöitä ne painottavat. Painotukset riippuvat siitä, mille teoriapohjalle määritelmä on rakennettu. (Voutilainen 1982, 26.) Eri määritelmistä löytyy myös paljon yhteisiä piirteitä. Edellä esittelin esimerkkejä työtyytyväisyyskäsitteen määritelmistä, jotka yhdessä antavat kattavan kuvan siitä, mitä asiaan perehtyneet käsitteellä ymmärtävät.

Myös oma käsitykseni työtyytyväisyydestä muodostuu edellä kirjoitetun pohjalta. Keskeistä siinä on vuorovaikutus, joka vallitsee ihmisen ja hänen ympäristönsä välillä. Kun ihminen tietää, mitä työltään haluaa, mitkä ovat hänen tavoitteensa työssään ja kun hän tuntee saavuttavansa sen, voidaan puhua työtyytyväisyydestä. Ihminen on tyytyväinen työhönsä, jos hän pääsääntöisesti kokee työhön menemisen mieluisana ja tuntee positiivisia ajatuksia työtään kohtaan sekä pystyy olemaan terveellä tavalla ylpeä siitä, mitä ammatikseen tekee. Edellä olevissa määritelmissä puhuttiin monissa työn todellisten piirteiden ja työlle asetettujen vaatimusten vastaavuudesta. Vaatimusten sijaan puhuisin mieluummin odotuksista, kuten esim. Smith, Kendall ja Hulin. Odotusten täyttymättä jääminen antaa paremmin mahdollisuuden pettymyksen tai epäonnistumisen hyväksymiseen ja onnistuneeseen käsitteelyyn.

Työtyytyväisyyden tutkimuksessa haasteellista on se, että monissa töissä ja organisaatioissa on erityispiirteitä, joita ei yleisimmin työtyytyväisyystutkimuksissa käytetyistä mittareista löydy. Esimerkiksi opettajan työssä oppilaat ovat erityinen ja merkittävä osa-alue. Työntekijöillä voi myös olla hyvin erilaiset mielipiteet eri alueista. Ihmisellä ei ole globaaleja tunteita, jotka kertoisivat yhtä suuresta tyytyväisyydestä työn jokaisella osa-alueella. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työhön suoranaisesti liittyvät asiat, kuten työtehtävien luonne, mutta myös työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus ja kokemukset. Työn ja yksilön yhteensopivuus näyttää olevan keskeinen tekijä työtyytyväisyyden rakentumisessa. (Spector 1997, 3-4, 30.) Henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kuuluu myös Smithin (ks. s. 9) onnellisuuden yhteydessä mainitsema positiivisesti elämään suhtautumisen piirre ihmisissä.

Työtyytyväisyydestä puhuttaessa on lisäksi muistettava, ettei tyytyväinen työntekijä automaattisesti tarkoita sitä, että hän olisi työssään parempi ja työyhteisön kannalta hyödyllisempi kuin tyytymätön työntekijä. Työtyytyväisyyshän on ensisijaisesti onnistuneen toiminnan tulos eikä sen aiheuttaja. (Locke 1970, Kalimon 1987, 127 mukaan.)

2. 2 Teorioita työtyytyväisyyden syntyyn vaikuttavista tekijöistä

Monet tutkijat ovat esitelleet omat työtyytyväisyyttä ja sen syntyä koskevat teoriansa, joissa painotetaan eri asioita ja tarkastellaan työtyytyväisyyttä erilaisista näkökulmista. Työtyytyväisyydestä ei olekaan olemassa yleistä/yleispätevää teoriaa, joista kaikki olisivat yksimielisiä. Seuraavassa esittelen alan keskeisten teoreetikkojen näkemykset asiasta. Joidenkin teorioiden voidaan sanoa nousseen jopa "klassikon" asemaan, mistä kertoo myös se, etteivät ne ole aivan viime vuosikymmenen tuotoksia. Valitsemisiani teorioissa on sekä yhteisiä että toisistaan eroavia piirteitä, joita käsittelen luvussa 2. 2. 5 esiteltyäni ensin teorit.

2. 2. 1 Locken teoria

Ensimmäisenä esittelen E. A. Locken työtyytyväisyysteorian. Edellä esitetyissä määritelmistä mm. Ruohotie on hyvin samoilla linjoilla Locken kanssa työtyytyväisyys- käsitteen sisällöstä, koska myös Locke pitää tärkeänä työhön kohdistuvien odotusten toteutumista. Locke pohtii vuorovaikutusteoriassaan yhdessä sekä työtyytyväisyyttä että työtyytymättömyyttä. Ne ovat joko mielihyväsävyisiä tai epämiellyttäviä tunnetiloja, jotka syntyvät henkilön työlleen asettamien vaatimusten tai toivomusten ja hänen havaitsemisensa työn todellisten piirteiden tai mahdollisuuksien yhteneväisyydestä. Hänen mukaansa työtyytyväisyys on seurausta siitä, että työ on johtanut arvojen saavuttamiseen tai edistänyt niiden saavuttamista ja työtyytymättömyys puolestaan siitä, että työ on estänyt arvojen saavuttamisen.

Locke korostaa, etteivät työtyytyväisyyden syyt ole pelkästään työssä kuten eivät myöskään pelkästään ihmisessä vaan näiden välisessä suhteessa.

Locken teorian mukaan työtyytyväisyys perustuu siis ihmisen ja työn väliseen vuorovaikutukseen. Lisäksi hän tähdentää teoriassaan henkilön arvokkaana pitämien asioiden, arvojen, toteutumisen merkitystä työtyytyväisyydessä. "Arvoa" hän määrittelee toteamalla arvon olevan se, mitä ihminen yrittää saavuttaa ja / tai säilyttää. (Locke 1969, 315-320.)

Lockelle keskeinen käsite on siis "arvo" (value). Hän toteaa (1970, 485), että samalla tavalla kuin kaikki emotionaaliset reaktiot, myös työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys ovat ns. arvovastauksia. Ne ovat tapoja, joilla yksilö kokee objektin tai tilanteen arvioituaan sitä sen standardin mukaan, joka kertoo, mitä hän pitää itselleen hyvänä tai hyödyllisenä.

Yhdessä Schneiderin kanssa Locke on määritellyt tekijät ja tapahtumat, jotka aiheuttavat työtyytyväisyyttä tai työtyytymättömyyttä. Luokitus on seuraavanlainen:

- A) Tekijät: itse, esimies, työtoverit, alaiset, organisaatio, asiakkaat (esim. oppilaat) sekä muut (esim. luonto, koneet, Jumala)
- B) Tapahtumat: työn merkittävyys, työn määrä, työn sujuminen, menestyminen, yleneminen, vastuu, palaute, palkka, ilmapiiri, fyysiset olosuhteet. (Locke ja Schneider 1973, 69-71.)

2. 2. 2 Herzbergin teoria

Työtyytyväisyyden teorioista ehkä kaikkein tunnetuin ja tutkituin on Herzbergin ns. kahden faktorin teoria. Se on keskittynyt selvittämään sitä, mitkä seikat työntekijän työssä ja työympäristössä ovat tärkeimpiä työtyytyväisyyden ja työtyytymättömyyden kannalta. Teorian mukaan työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys aiheutuvat siis eri tekijöistä. Työtyytymättömyyttä saavat aikaan työn ulkoiset tekijät, jotka eivät liity itse työhön. Tekijöitä kutsutaan myös ns. hygieniatekijöiksi tai toimeentulotekijöiksi ja niihin kuuluvat seuraavat asiat:

- palkka
- suhteet työtovereihin, alaisiin ja esimiehiin
- työn suunnittelu ja tekninen työnjohto
- yrityksen henkilöstö- ja toimintapolitiikka
- työn ulkoiset olosuhteet
- yksityiselämän työlle asettamat vaatimukset
- työsuhteen varmuus

Edellä mainitut tekijät tulisi siis saada kuntoon, mikäli halutaan poistaa tyytymättömyys. Se ei kuitenkaan automaattisesti samalla lisää tyytyväisyyttä.

Työtyytyväisyyttä puolestaan aiheuttavat itse työhön liittyvät, työn sisäiset tekijät, joita kutsutaan kannustusvaikutuksensa vuoksi ns. motivaatiotekijöiksi. Yhteistä näille on siis se, että ne liittyvät työn laatuun ja sisältöön. Näitä ovat seuraavat:

- työsuorituksen arvostaminen
- menestymisen ja pätemisen mahdollisuudet
- ylenemismahdollisuudet
- vastuu
- mielenkiinto itse työhön
- kehittymismahdollisuudet työssä.

Näin ollen motivaatiotekijöihin puuttumalla voidaan lisätä työtyytyväisyyttä, mikä ei välttämättä aiheuta tyytymättömyyden vähenemistä. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959, 72, 79-81.)

Herzberg ei hyväksy yleistä bipolaarista tyytyväisyys-tyytymättömyys-ajattelua. Hänen mukaansa työtyytyväisyyttä ei voida kuvata yhdellä janalla, jonka ääripäitä ovat työtyytyväisyys ja tyytymättömyys. Ne ovat eri käsitteitä ja niitä luovat eri tekijät, kuten edellä on esitetty. (Herzberg 1971, 75-76.)

Voidaan todeta, että liikunnanopettajan työtä tarkasteltaessa edellä mainitut työtyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen vaikuttavat tekijät ovat pääsääntöisesti havaittavissa. Ainoastaan ylenemismahdollisuudet ovat opetta-

jan työssä melko heikot (voidaan tietysti ajatella esimerkiksi rehtoriksi hakeutumisen ja pääsyn olevan ylenemistä). Lisäksi voidaan ajatella, että Herzbergin mainitsema tyytymättömyyttä aiheuttavat alaiset vastaisivat opettajan ammatissa oppilaita. Oppilaat kuuluvat kuitenkin opettajan ammatissa tekijöihin, jotka monelle aiheuttavat myös positiivisia tunteita.

2. 2. 3 Vroomin teoria

Vroomin odotusarvoteorian mukaan tyytyväisyys on riippuvainen siitä, miten työntekijä kokee työlle asettamiensa odotusten toteutuvan. Hänen käsityksensä tyytyväisyydestä pohjautuu siis odotusarvolle: tyytymättömyyttä seuraa, jos odotettuja arvoja ei ole saavutettu ts. jos työ ei vastaa odotuksia. Vroomin mukaan työntekijä kohdistaa odotuksiaan työn eri osalle, kuten työtovereihin, työnjohtoon, työn sisältöön, palkkaan, eteenpäin mahdollisuuksiin sekä työaikaan. (Vroom 1967, 105, 279.)

2. 2. 4 Maslowin teoria

Maslow korostaa tarveteoriassaan, että tarvesysteemiä pitää tutkia kokonaisuutena, koska tarpeet eivät ole samanarvoisia. Ihmisen tarpeet muodostavat sisäisen arvojärjestelmän eli tarvehierarkian. Ihmisellä on halu tyydyttää tiettytyyppiset erityistarpeet, joista hän muodostaa hierarkiansa:

- 1) fysiologiset tarpeet
- 2) turvallisuuden tarve
- 3) rakkauden ja yhteenkuuluvuuden tarpeet
- 4) arvostuksen tarve
- 5) itsensä toteuttamisen tarve
- 6) tarve tietää ja ymmärtää sekä
- 7) kauneuteen liittyvät tarpeet. (Maslow 1975, 38.)

Ylemmän tason tarpeiden tyydyttäminen tulee mahdolliseksi, kun alemmat perustarpeet on tyydytetty. Tällöin ihminen siirtyy seuraavalle hierarkiatasolle ja ylemmät, vielä tyydyttämättömät tarpeet hallitsevat hänen toimintonsa. Työorganisaatioissa tulisi vallita sellainen ilmapiiri, että työntekijöiden

on mahdollista kehittyä kohti ylempien hierarkiatasojen tarpeiden tyydytystä. Mikäli tässä ”ilmapiirin luomisessa” epäonnistutaan, saattaa se teoriassa aiheuttaa työntekijöiden turhautumista ja työtyytymättömyyttä. (Maslow 1970, 35-58 ja Ruohotie 1978, 19.)

2. 2. 5 Teorioiden vertailua

Vroomin ja Locken mukaan sekä työtyytyväisyyttä että työtyytymättömyyttä voi aiheutua samoista tekijöistä. Tämä on merkittävin ero verrattaessa Herzbergin käsitykseen asiasta. Kaikkien kolmen mielestä työssä viihtymiseen tai viihtymättömyyteen vaikuttivat seuraavat tekijät: työtoverit ja työnjohto, palkka sekä etenemis-/ylenemismahdollisuudet. Herzberg ja Locke ovat yhtä mieltä vastuun ja työn fyysisten olosuhteiden merkityksestä työssä viihtymiselle. Herzbergin teoriassa ei ole mainittu niinkin oleelliselta kuulostavien tekijöiden kuin työajan tai työmäärän vaikuttavan työtyytymättömyyteen tai -tyytyväisyyteen.

Maslow ja Vroom tuovat selvimmin esille sen, että työtyytyväisyys riippuu siitä, miten hyvin työ tyydyttää työntekijän tarpeet, tai siitä, miten hyvin työ vastaa työntekijän odotuksia. Tällöin sivuutetaan kokonaan se näkökulma, että ihminen pyrkii työssään ennen kaikkea tavoitteisiin, ei tarpeidensa tyydyttämiseen. (Kalimo 1987, 128.)

Herzbergin ja Maslowin teorioita verrattaessa voidaan todeta, että Herzbergin toimeentulotekijät liittyvät läheisesti Maslowin inhimillisten perustarpeiden tyydyttämiseen ja kannustetekijät puolestaan vaikuttavat korkeampien tarpeiden tyydyttämiseen. Voutilainen (1982, 13) onkin asettanut teorian rinnakkain ja saanut seuraavanlaisen ryhmittymän:

Maslow

A) fysiologiset tarpeet

turvallisuuden tarve

liittymisen tarve

B) arvostuksen tarve

itsensä toteuttamisen tarve

Herzberg

hygieniafaktori

motivaatiofaktori

3 LIKUNNANOPETTAJIEN TYÖTYTYVÄISYYS

3. 1 Työtyytyväisyyteen yhteydessä olevia tekijöitä

Yksittäisiä työtyytyväisyyteen mahdollisesti yhteydessä olevia tekijöitä voidaan jo tässä vaiheessa todeta olevan lukemattomia. Tällaisia ovat mm. henkilön taustatekijät kuten ikä ja sukupuoli sekä työn haastavuus, arvostus ja palkkaus, työpaikan ilmapiiri ja ihmissuhteet, kehittymisen mahdollisuudet työssä, työn määrä ja laatu, vastuun kokeminen työssä, työstä saatu palaute, työpaikan sijainti, työtehtävien vaihtelevuus, työntekijän yleinen terveydentila, työsuhteen pysyvyys sekä varsinkin koulumaailmassa tilat ja välineet, opetusryhmien koko, kouluaste jne. Seuraavaksi käsittelem hieman tarkemmin vain oman tutkielmani kannalta keskeisiä tekijöitä.

3. 1. 1 Ikä ja sukupuoli

Päätendenssi iän vaikutuksesta työtyytyväisyyteen on sen lisääntyminen iän mukana. Työtyytyväisyyden taso on korkea nuorilla työntekijöillä heti työhöntulon jälkeen. Se laskee jyrkästi muutaman vuoden kuluttua ja alkaa sitten vähitellen nousta, kunnes laskee loivasti vähän ennen eläkkeelle siirtymistä. Vaatimustason lasku on eräs selitys sille, että iäkkäät työntekijät ovat yleensä nuoria, varsinkin alle 30-vuotiaita, tyytyväisempiä työssään. Tyytyväisyyden ja iän välisen yhteyden on nähty johtuvan myös niistä todellisista parannuksista, joita usein tapahtuu iän mukana työtehtävissä, ammattiassessa, palkkauksessa jne. (Eriksson 1994, 116, Kalimo 1987, 132 ja Pöyhönen 1975, 64.) Myös Juppi ja Juppi (1971, 18) havaitsivat tyytyväisyyden lisääntyvän iän myötä tutkiessaan liikunnanopettajia. Niin ikään Frost (1971, 10) toteaa liikunnanopettajien säilyttävän työssään muita opettajia paremmin nuoruuden intonsa ja – mielialansa. Eldar (1977, 10) väittää kuitenkin, että liikunnanopettajat ovat uransa loppuaikoina huolestuneempia kuin muiden aineiden opettajat. Tämän hän selittää sillä ilmeisellä tosiasialla, että fyysinen kunto laskee iän myötä. Kinnunen, Parkatti ja Rasku tutkivat ikääntyviä opettajia työn, terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. He raportoivat opettajalehdessä (1993, 12-15) tuloksistaan, joiden mukaan

ikäntyminen rasittaa liikunnan opettajia. Erityisesti ikääntyvät naisliikunnanopettajat arvioivat työkykynsä heikoksi työn ruumiillisten vaatimusten kannalta. Kaikkiaan tutkimukseen osallistuneiden opettajien työtyytymättömyys lisääntyi jonkin verran iän mukana. Parkatin (1994, 22-23) mukaan suuri osa 50 – 60-vuotiaista naisliikunnanopettajista oli sitä mieltä, että yli 40-vuotiaan liikunnanopettajan paikka ei ole koulussa. Vaikka kyseessä ei suoranaisesti ollutkaan tyytyväisyys työhön, niin jotain tällainen subjektiivinen tuntemus kuitenkin kertoo myös siitä. Jos koettu työkyky alenee, se ei voi olla vaikuttamatta myös koettuun työtyytyväisyyteen. Ero miehiin oli selkeä, joten voitiin todeta, että ikä rasittaa enemmän naisliikunnanopettajia. Davidin ja Payeurin (1993, 125) tutkimuksessa mukana oli eri aineiden opettajia. Tällöin tulokset osoittivat, ettei ikä kuulu tekijöihin, joka vaikuttaa työtyytyväisyyteen tai siinä havaittavien erojen syntymiseen.

Sukupuolen merkityksestä Kääriäinen (1990, 28) toteaa tutkimusten osoittavan, että naisopettajat kärsivät koulutyöstä aiheutuvasta stressistä miehiä enemmän. Hän käyttää sanaa ”stressaantunut” samassa merkityksessä ”tyytymättömyyden” kanssa. Näin ollen voidaan todeta naisopettajien olevan myös miehiä tyytymättömämpiä työhönsä. Kääriäinen käytti kohderyhmänä peruskoulun opettajia aineryhmään katsomatta. Metsämäki ja Välikangas (1991, 52), Parkkinen (1994, 27) sekä Halinen ja Soikkeli (1995, 53) puolestaan keskittyivät ainoastaan liikunnanopettajiin. He toteavat tutkimuksissaan, ettei miesten ja naisten välillä ollut havaittavissa eroavaisuutta yleisen työtyytyväisyyden kannalta. Parkkinen otoksessa noin puolet oli suomalaisia ja puolet ruotsalaisia liikunnanopettajia. Kalevi Heinilä tutki voimistelunopettajien työtyytyväisyyttä jo vuonna 1964. Tuolloin tulokset osoittivat, että naisopettajat olivat tyytyväisempiä kuin miehet. (Heinilä, 1964 a, 28-29.)

Karp, Williamson ja Shifflett (1996, 261-262) ovat tutkineet Yhdysvalloissa työtyytyväisyyttä liikuntatieteellisessä tiedekunnassa työskentelevien opettajien/tutkijoiden näkökulmasta. Tulokset osoittivat, ettei myöskään siellä miesten ja naisten välillä ollut havaittavissa kuin pieniä eroja työtyytyväisyydessä. Työtyytyväisyyden eri osatekijöistä naisten tyytymättömyys oli

merkittävämpää ainoastaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon palkkatasossa ja töiden jakamisessa.

Tulokset ovat edellä kirjoitetun perusteella selvästi ristiriidassa keskenään. Verrattaessa Halisen ja Soikkelin sekä Parkkisen tuloksia Heinilän tutkimustuloksiin, voidaan todeta sukupuolen vaikutuksen tyytyväisyyteen hävinneen 30 vuoden kuluessa. Kääriäisen tulokset ovat puolestaan päinvas-
taisia Heinilän kanssa. Myös Halisen ja Soikkelin sekä Parkkisen tulokset eroavat Kääriäisen tuloksista, vaikka tutkimukset onkin tehty ajallisesti melko lähellä toisiaan. Olisivatko liikunnanopettajat siis olleet ainakin 1990-
luvulla tasapuolisemmin tyytyväisiä työhönsä kuin muiden aineiden opettajat keskimäärin?

3. 1. 2 Nykyisen työsuhteen pysyvyys, kouluaste ja työpaikan sijainti

Halisen ja Soikkelin (1995, 59) mukaan työssä viihtyminen on yleisempää väliaikaisessa tai tilapäisessä virassa olevien kuin pitkään toimineilla vakinaisen viran haltijoilla. Ruohotien (1980, 99) tutkimukset antavat samanlaisia tuloksia. Herzberg puolestaan kategorisoi työsuhteen varmuuden tyytymättömyyttä aikaansaaviin tekijöihin (ks. s. 13). Parkkinen (1994, 30) ei löytänyt eroja vakituisen ja määräaikaisen viranhaltijan välillä, kun otoksessa oli suomalaisia ja ruotsalaisia liikunnanopettajia. Räisänen (1996, 92) puolestaan toteaa, että luokanopettajat arvostavat pysyvää työpaikkaa, koska useilla aloilla oli työttömyyttä. Voisikin olettaa, että vakinaisen viran haltija on tyytyväinen omaan elämäntilanteeseensa, onhan hänellä jatkuva ja varma toimeentulo. Väliaikaisessa virassa oleva henkilö on varmasti innostunut työstään ja tyytyväinen siihen, että on saanut työn, mutta kuinka paljon työsuhteen epävarmuus sitten vaikuttaa hänen työpanokseensa ja todelliseen tyytyväisyyteensä? Työterveyslaitoksen julkaisussa ”Työ ja terveys Suomessa v. 2000” todetaankin, että määräaikainen työsuhte on harvoin työntekijän vapaaehtoinen valinta, vaan tärkein syy on se, ettei pysyvää työtä löydy. Uudet työsuhteet ovat yhä useammin kuitenkin määräaikaisia ja suuri osa opetusalan työntekijöistä onkin määräaikaisessa työsuhteessa. Vuonna 1999 luku oli 24 prosenttia. (Työterveyslaitos 2000, 34-35 ja 207.)

Alanko ja Pietilä (1989, 55-57) kysyivät liikunnanopettajilta ominaisuuksia, joita he arvostavat ihanteellisessa työssä. Niin miehet kuin naisetkin asettivat tärkeimmäksi työn piirteeksi varman ja pysyvän työpaikan.

Opettajien ilmoittamilla työtyytyväisyyden alenemista ja stressiä aiheuttavilla tekijöillä on yhteyttä kouluasteeseen siten, että peruskoulun yläasteen opettajat kokevat stressiä enemmän kuin ala-asteen opettajat. Löytömäen (1996, 4) mukaan huonosti työssään viihtyviä opettajia on keskimäärin enemmän yläasteella ja ammatillisissa oppilaitoksissa. Myös työpaikan sijainnilla ja paikkakuntatyypillä on todettu olevan vaikutusta: kaupunkien opettajat ovat tutkimustulosten mukaan stressaantuneempia ja sitä kautta tyytymättömpiä työhönsä kuin maaseudun opettajat. (Kääriäinen 1990, 69.) Löytömäki (1996, 4) mainitsee, että entisen Vaasan läänin alueella opettajat viihtyvät parhaiten työssään kun taas selvästi huonoiten viihdytään Lapin läänissä. Parkhouse ja Holmen (1980, 658- 660) tutkivat liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä Los Angelesin alueen lukioissa. Esikaupungin alueella työskentelevät olivat tyytyväisiä ja tyytymättömiä eri asioihin kuin kaupungin keskustassa työskentelevät. Esikaupunkilaiset olivat tyytyväisiä ns. sisäisiin tekijöihin; työhön, kollegoihin ja johtoon/ohjaukseen sekä tyytymättömiä ns. ulkoisiin tekijöihin eli tässä tapauksessa palkkaan. Keskustassa tulokset osoittivat päinvastaista.

3. 1. 3 Työn määrä

Työn määrä on yksi olennaisista kuormitustekijöistä kaikessa työssä. Sekä liian pieni että liian suuri työkuormitus koetaan haitalliseksi. Määrällistä alikuormitusta esiintyy yleisimmin tehtävissä, jotka edellyttävät työntekijän jatkuvaa läsnäoloa, mutta varsinaista tekemistä on vain ajoittain. Määrällinen ylikuormitus eli kiire on tutkimusten mukaan nykyään yleinen ongelma työelämässä. Tilapäinen kiire voidaan joissakin tilanteissa kokea myös haasteena, mutta jatkuvalla kiireellä nähdään vain haitallisia vaikutuksia niin työntekijään kuin hänen suorittamaansa työhönkin. Lyhytkestoinen ylikuormittuminen saa aikaan väsymistä, yksitoikkoisuutta ja kyllästyneisyyttä. Pitkäkestoinen ylikuormittuminen puolestaan ilmenee usein erilaisina

fyysisinä oireina, kuten vatsavaivoina, päänsärkynä ja unettomuutena. Myös kouluissa opettajien kiireellisyys on lisääntynyt. Tämä johtuu pitkälti resurssipulasta, jonka seurauksena mm opetusryhmät ovat suurentuneet. (Leppänen 1989, 8-9, Säntti 1997, 42 ja Vartiainen & Teikari 1990, 6-7.)

Monissa tutkimuksissa kiireen ja liiallisen työmäärän on todettu olevan opettajan työn suurimpia haittapuolia. Tällaisia tuloksia ovat saaneet mm. Jalasaho ja Junnila (1999), Kinnunen ym. (1993, 12-14), Sahlberg (1998, 191) sekä Santavirta (2000, 10-11). Parkatti (1994, 23) toteaa kiireen ja kiireen aikataulun olevan toiseksi yleisin (43 % vastanneista työterveyslaitoksen koordinoimassa ”Ikääntyvä arvoonsa – ohjelman” osana tehdyssä kyselyssä) haitta liikunnanopettajan työssä. Kiireen kokeminen puolestaan oli yhteydessä mm. työtyytyväisyyteen. Myös Strootn, Collierin, O’Sullivanin ja Englandin (1994, 350-351) mukaan liikunnanopettajat kokivat työpäivensä olevan erittäin kiireisiä. Alangon ja Pietilän (1989, 61) tulokset osoittivat, että liikunnanopettajat arvioivat työnsä ruumiillisesti melko kevyeksi, mutta henkisesti melko raskaaksi. Opetustuntien määrän lisääntyminen lisäsi myös koettua ruumiillista kuormittuneisuutta ja hallinnolliseen työhön käytetty aika lisäsi henkistä kuormittuneisuutta.

Yleinen suuntaus niin kouluissa kuin työelämässä ylipäätään näyttää olevan työn määrän ja kiireen lisääntyminen. Laitisen (2001, 32) mukaan naisliikunnanopettajat eivät kuitenkaan koe fyysisen kuormituksen olevan stressiä aiheuttava tekijä. He kokevat voivansa itse vaikuttaa fyysisen kuormituksen määrään eri tavoin. Laitinen puhuu siis työn fyysisestä kuormituksesta, joten työn määrän henkiselle puolelle aiheuttamat mahdolliset ongelmat sivuutetaan kokonaan.

3. 1. 4 Työtyytyväisyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät

Voutilainen (1982, 79-80) on tutkimuksessaan muodostanut opettajaryhmiä opetettavien aineiden mukaan ja pohtinut sitä, missä määrin ryhmien välillä esiintyy eroa työtyytyväisyydessä. Hänen mukaansa liikunnan ja taideaineiden opettajat ovat muita tyytyväisempiä seuraavilla osa-alueilla:

- mahdollisuus toimia itsenäisesti
- mahdollisuus tehdä luovaa työtä
- työtovereiden suhtautuminen heihin
- oppilaiden arvostava suhtautuminen heihin
- hyvin tehdystä opetustyöstä saatu tunnustus

Hän selittää työn luonteen liikunnassa ja taideaineissa olevan sellainen, että se tarjoaa hyvät mahdollisuudet sisäisten, henkilökohtaisten palkkioiden saamiseen, mikä luonnollisesti heijastuu juuri työtyytyväisyytenä.

Monet tutkimukset ovat antaneet samansuuntaisia tuloksia niistä tekijöistä, jotka liikunnanopettajat kokevat tyytyväisyyttään vähentäviksi tekijöiksi. Usein ongelmallisina koetaan opetusolosuhteisiin liittyvät tekijät. Tällaisia ovat mm. liian suuret opetusryhmät sekä niiden heterogeenisyys, varusteiden ja tilojen puutteellisuudet sekä sään aiheuttamat vaikeudet. Myös ongelmatilanteet, heikko palkkataso sekä yhteistyöhön liittyvän vuorovaikutuksen vähäisyys koetaan tyytymättömyyttä aiheuttaviksi tekijöiksi. (mm. Davis 1981, 37-38, Komsa 1984, 30, Metsämäki & Välikangas 1991, 49, Ruohotie 1980, 143 ja Telama ym. 1979, 188.)

Kääriäisen (1990, 27-28) mukaan opettajat ovat ilmoittaneet työssään stressiä ja työtyytyväisyyden vähenemistä aiheuttavina tekijöinä luokan suuren koon ja materiaalien resurssien riittämättömyyden lisäksi useimmin seuraavia: kiire, vaikuttamis- ja ylenemismahdollisuuksien vähäisyys, työn heikko arvostus, opettajatyöhön kohdistuvat vaatimukset, vanhempien passiivisuus ja kasvatusvastuun siirtyminen enenevässä määrin koulun kannettavaksi, ongelmat ihmissuhteissa (suhteet oppilaisiin ja opettajatovereihin), vaikeus tavoitteiden saavuttamisessa, opetussuunnitelman vaatimukset sekä

rooliristiriidat. Joukossa on siis sekä ulkoisia että sisäisiä tekijöitä Herzbergin luokituksesta.

Strootn ym. (1994, 343 ja 353) mukaan useiden tutkimusten perusteella voidaan listata tekijöitä, jotka kuvaavat ns. tehokasta koulua. Tällaisia ovat mm. koulun johtamistapa, mukava, turvallinen työympäristö ja työolosuhteet, esimiesten, vanhempien ja oppilaiden tuki ja kunnioitus, henkilökunnan kehittymismahdollisuudet, kollegiaalinen yhteistyö, yhteiset tavoitteet, opetussuunnitelmatyö ja maksimoitu oppimisaika. Jos nämä tekijät ilmenevät koulussa hyvin, opettajat kokevat mm. suurempaa työtyytyväisyyttä. Työtyytyväisyyttä vähentäviksi voitaneen tulkita tekijät, jotka Strootn ym. tutkimukseen osallistuneet mainitsivat estävän heitä suoriutumasta työstään hyvin. Yleisimmin mainittuja olivat opetuksen ulkopuoliset velvollisuudet ja aikataululliset rajoitukset. Mahdollisuuksia puolestaan lisäsivät hyvät välineet, ulkopuolisten tuki, yhteistyö ja aineen arvostus.

Parkkinen (1994, 33-35) oli kysynyt tutkittaviltaan, mikä on parasta ja mikä huonointa liikunnanopettajan työssä. Nämä voidaan tulkita työtyytyväisyyttä lisääviksi ja vähentäviksi tekijöiksi. Sekä suomalais- että ruotsalaisopettajat mainitsivat useimmin parhaiksi asioiksi lasten ja nuorten opettamisen, monipuolisen ja vaihtelevan työn sekä yhdistetyn harrastuksen ja työn. Myös huonoimmiksi koetut asiat olivat pitkälti samoja niin Suomessa kuin Ruotsissakin; liian suuret ryhmät, huonosti motivoituneet nuoret sekä fyysinen rasittavuus. Kuitenkin suomalaisopettajien useimmin mainitsemat huonot tilat ja välineet puuttuivat ruotsalaisopettajien listoilta kokonaan.

Halisen ja Soikkelin (1995, 56-57) mukaan suurimmat tyytymättömyyttä aiheuttaneet tekijät olivat heikko mahdollisuus uralla etenemiseen sekä oppilasryhmissä vallitsevat suuret tasoerot ja työtehtävien kausittainen ruuhkautuminen. Erityisen tyytyväisiä puolestaan oltiin mahdollisuuksiin vaikuttaa opetuksen sisältöön, oppilaiden suhtautumiseen, työn itsenäisyyteen ja luovuuteen sekä suhteisiin työtovereihin ja esimieheen.

Löytömäki (1996, 4) on päätenyt edellisten kanssa samansuuntaisiin tuloksiin. Opettajalehden kyselyyn vastanneista 1545 opettajasta 39 % nimesi merkittävimäksi työssä viihtymättömyyteen vaikuttavaksi tekijäksi kiireen ja lisääntyneen työmäärän. Seuraavaksi eniten mainittiin leikkaukset ja säästöt (20 %), ongelmaoppilaat (10 %) ja stressi (9 %). Muutama prosentti vastanneista oli sitä mieltä, että tärkeimpänä työssä viihtymättömyyttä aiheuttavana tekijänä on palkka, muut työsuhteen ehdot, arvostuksen puute ja opettajakollegat.

Koulua työpaikkana tutkinut Savolainen (2001, 41 ja 66-68) toteaa, että 14 Tamperelaisen yläasteen opettajalle suunnatun kyselyn tulokset osoittavat selkeästi, että yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä avointa keskustelua työyhteisössä tulisi parantaa. Tämä lisäisi kaikkien työtyytyväisyyttä. Erinomaisia tyytyväisyyden lähteitä ovat Davidin ja Payeur'n (1993, 120) mukaan juuri suhteet oppilaisiin sekä hyvä työilmapiiri, mikä tarkoittaa suhteita kollegoihin ja muihin opettajiin. Suhteet työtovereihin ja yhteistyö näiden välillä näyttääkin olevan tärkeä tekijä niin työtyytyväisyyden kuin myös tyytymättömyyden synnyn kannalta. Tutkimuksessa näkyi myös, että opettajat kaipaavat rehtoreilta napakampaa tukea ongelmatilanteissa.

3. 2 Aikaisempia tutkimuksia liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä

Tässä kappaleessa esittelen vielä lyhyesti muutamia sellaisia tutkimustuloksia, jotka omalta osaltaan kertovat paljon juuri liikunnanopettajien yleisestä työtyytyväisyydestä.

Liikunnanopettajien yleinen työtyytyväisyys näyttää aikaisempien tutkimusten perusteella olevan korkea, eikä siinä ole tapahtunut vuosien saatossa suuria muutoksia. Jo 1971 Juppi ja Juppi totesivat opetustyössä toimivista 25% olevan erittäin tyytyväisiä ja 67 % kohtalaisen tyytyväisiä. Kaiken kaikkiaan aikaisemmat tutkimukset näyttäisivät suuntauksen olevan sellainen, että liikunnanopettajat ovat tyytyväisiä työhönsä ja ammattiinsa, eikä vakavasti otettavaa ammatinvaihtohalukkuutta juurikaan ilmene.

Uusin liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä käsittelevä tutkimus on Kaisa Laitisen kvalitatiivinen pro gradu- tutkielma ”Naisliikunnanopettajien kokemuksia työstä ja työtyytyväisyydestä”, jossa asiaa tarkastellaan neljän opettajan näkökulmasta. Laitisen (2001, 89) mukaan opettajat olivat tyytyväisiä työhönsä. Hän tuo kuitenkin esille mielenkiintoisen ja tärkeän seikan todetessaan, että liikunnanopettajien voidaan olettaa olevan onnellisia ja positiivisia ihmisiä, jotka ovat yleensä tyytyväisiä kokemuksiinsa ja näkevät asiat usein eri tavalla kuin negatiivisemmän asenteen omaava.

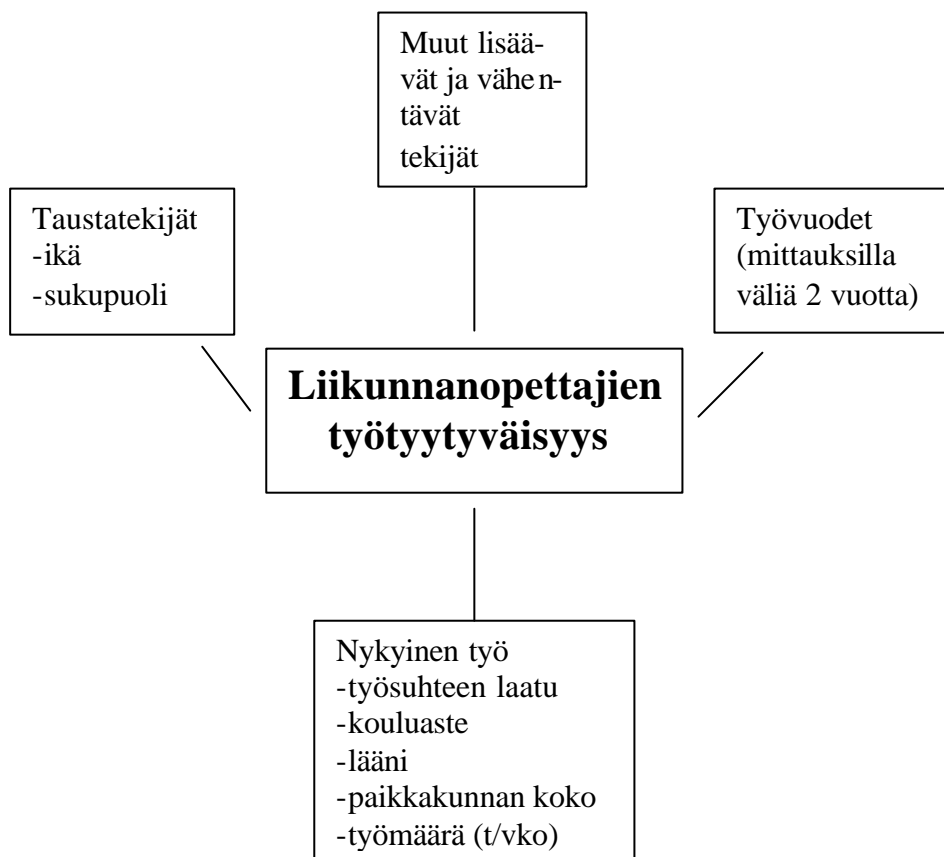
Kalevi Heinilä tutki voimistelunopettajien työtyytyväisyyttä jo 1960-luvulla. Tuolloin valtaosa voimistelunopettajista oli tyytyväisiä työhönsä. (Heinilä 1964a, 28- 29; 1964b, 27-29.) Alangon ja Pietilän (1989, 50-51) tutkimus osoitti, että sekä nais- että miespuolisista liikunnanopettajista 85 % valitsisi nykyisen ammattinsa uudelleen, jos olisi nyt ammatinvalintatilanteessa. Vain 9 % liikunnanopettajana toimivista ilmoitti harkinneensa ammatinvaihtoa. Komsin (1984, 58) mukaan 5 % liikunnanopettajista ei valitsisi ammatiaan uudelleen, jos voisivat päättää asiasta uudelleen. Clarcken ym. (1988, 77-78) kyselyyn vastasi 265 liikunnanopettajaa Yhdysvaltain keskilänneestä. Heistä 91 % oli työhönsä kokonaisuudessaan tyytyväisiä ja 95 % oli vahvasti samaa mieltä tai samaa mieltä siitä, että useimpina päivinä koki olevansa

innostunut työstään. Metsämäki ja Välikangas (1991, 50) saivat tuloksen, jonka mukaan 78 % liikunnanopettajista oli varma siitä, että oma uravalinta on ollut onnistunut.

Aihettani läheisesti koskettavista tutkimuksista yksi tuoreimpia on Halisen ja Soikkelin syksyllä 1995 valmistunut tutkielma, jossa he kartoittivat liikunnanopettajien tyytyväisyyttä Mikkelin läänin yläasteilla ja lukioissa. Postikyselynä suoritettujen tutkimusten tulosten perusteella liikunnanopettajat olivat varsin tyytyväisiä nykyiseen ammattiinsa: 90,7 % vastanneista ilmoitti olevansa melko tai erittäin tyytyväinen nykyiseen työhönsä. Erittäin tyytymättömiä ei ollut. Yllättäen lähes kolmannes oli kuitenkin joskus miettinyt ammatin vaihtoa. (Halinen & Soikkeli 1995, 53-54.)

4 VIITEKEHYS JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millainen on liikunnanopettajien työtyytyväisyys sekä eri tekijöiden yhteyttä työtyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen. Pyrin myös kartoittamaan sitä, muuttuiko koettu työtyytyväisyys kahden vuoden työssäolon aikana (vrt. kaksi kertaa samaan kyselyyn vastanneet). Tutkimuksen viitekehystä käy ilmi tärkeimmät tutkittavat yhteydet (kuvio 1).



KUVIO 1. Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksen ongelmat ovat seuraavat:

1. Kuinka tyytyväisiä liikunnanopettajat ovat työhönsä?
 1. 1 Onko eri-ikäisillä opettajilla eroa työtyytyväisyydessä?
 1. 2 Onko miesten ja naisten työtyytyväisyydessä eroa?
 1. 3 Onko erilaisessa työsuhteessa olevilla eroa työtyytyväisyydessä?
 1. 4 Onko eri kouluasteilla opettavilla eroa työtyytyväisyydessä?
 1. 5 Onko työtyytyväisyydessä eroa läänien välillä?
 1. 6 Onko työtyytyväisyydessä eroja asukasluvultaan erikokoisilla paikkakunnilla työskentelevillä opettajilla?
 1. 7 Onko erilaisia työmääriä (t/vko) tekevillä opettajilla eroa työtyytyväisyydessä?
2. Onko työtyytyväisyydessä eroa kahden vuoden välein samoille henkilöille tehdyissä mittauksissa?
3. Mitkä muut seikat lisäävät tai vähentävät työtyytyväisyyttä?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Aineisto ja tutkimusmenetelmät

Tutkimuksen kohderyhmä oli vuosina 1993-2000 liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnasta valmistuneet liikunnan aineenopettajat. Raja vedettiin vuoteen 1993 sen vuoksi, että tuolloin toteutettiin uudistuksia liikunnanopettajakoulutuksessa. Vuonna 1993 toteutettiin vielä vanhaa opetussuunnitelmaa, 1994 uutta ja vuoteen 1996 asti oli mahdollista tehdä tutkinto vanhoilla vaatimuksilla. Toisaalta haluttiin pitää huoli myös siitä, etteivät valmistuminen ja työelämään astuminen olisi liian kauas taakse jääneitä asioita.

Tutkimukseni on osa liikuntakasvatuksen laitoksella 1999 käynnistettyä liikunnanopettajaksi valmistuneiden työ- ja koulutustyytyväisyyden tutkimusprojektia. Se on valmistuneiden liikunnanopettajien seurantatutkimus, jossa tarkastellaan liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnasta valmistuneiden liikunnan aineenopettajien työhön sijoittumista sekä työ- ja koulutustyytyväisyyttä. Oma tutkimukseni koskee työtyytyväisyyttä. Myös muussa kuin liikunnanopettajan työssä toimivat (n = 45) rajattiin pois etsittäessä vastauksia tutkimusongelmiin. Näiltä osin aineistoni koostui 143 miehen ja 171 naisen vastauksista. Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi 356 liikunnanopettajaksi valmistunutta, joista 165 oli miehiä ja 189 naisia. Kaksi henkilöä ei ollut maininnut sukupuoltaan.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kyselylomaketutkimusta, (liite 1). Kysely toteutettiin siten, että vuonna 1999 siihen vastasivat vuosina 1993 ja 1994 valmistuneet, vuonna 2000 vastasivat 1995 ja 1996 valmistuneet, vuonna 2001 vastasivat 1997 ja 1998 valmistuneet ja vuonna 2002 vastasivat vuosina 1999 ja 2000 valmistuneet liikunnanopettajat. Lisäksi vuonna 2001 samaan kyselyyn vastasivat toisen kerran vuosina 1993 ja 1994 valmistuneet ja vuonna 2002 toisen kerran vastasivat vuosina 1995 ja 1996 valmistuneet liikunnanopettajat.

Kysely lähetettiin jokaiselle kunakin kyseisenä ajanjaksona valmistuneelle opettajille. Osoitetiedot saatiin maistraatin väestötietojärjestelmästä, joten niiden puuttumisen vuoksi ei katoa tapahtunut. Tutkittavien vastausprosentti kyselyyn oli keskimäärin 71.2 % ja taulukosta 1 selviää tarkemmin kunakin vuonna vastanneiden vastausprosentti ja kato.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden kato valmistumisvuosittain

Vuosi	Valmistuneet	Vastanneet	Vastausprosentti (%)
1993	71	54	76.1
1994	74	57	77.0
1995	41	27	65.9
1996	70	50	71.4
1997	52	35	67.3
1998	81	59	72.8
1999	50	30	60.0
2000	61	44	72.1
Yhteensä	500	356	71.2

Vaikka kyselyn palautusprosentti oli melko hyvä, on huomioitava, että kyselyyn vastanneiden joukossa oli yllättävän paljon tapauksia, jotka olivat jättäneet joihinkin kysymyksiin vastaamatta. Mihinkään kysymykseen ei saatu vastatusta kaikilta kyselyn palauttaneilta. Jopa sukupuolensa oli kaksi henkilöä jättänyt ilmoittamatta. Eniten vastauksia puuttui kysymyksistä, joissa tiedusteltiin työmäärää (44), kouluastetta (38), työpaikan sijaintia (35) ja työsuhteen laatua (31). Nämä vastaamatta jättäneiden määrät ovat noin kymmenen prosentin luokkaa kaikista vastanneista opettajista. Tutkimuksen kannalta merkittävin vastaamatta jättäneiden määrä oli kysymyksessä tyytyväisyydestä tämän hetkiseen työhön. Tähän jätti vastaamatta 25 henkilöä.

Postikyselyissä heikkoutena on usein osallistumattomuuden ongelma eli kato. Syitä vastaamattomuuteen voidaan hakea aiheen kiinnostavuudesta, ajankohtaisuudesta tai kyselyn suorittamisen ajankohdasta. On erittäin harvinaista, että kyselymenetelmällä saadaan täydellinen aineisto. (Jyrinki

1977, 107-113.) Liikunnanopettajien kohdalla voidaan ajatella, että Jyringin mainitsemista syistä suurin vaikutus vastaamatta jättämiseen olisi ollut kyselyn ajankohta. Se toteutettiin kevätlukukaudella ja joillakin kerroilla kevätlukukauden loppupuolella, jolloin opettajilla lienee yksi kiireisimmistä ajanjaksoista kouluvuoden aikana. Lisäksi voidaan pohtia, olisiko juuri vastaamatta jättäneiden joukossa enemmän työttömiä tai muissa töissä toimivia kuin vastanneiden keskuudessa.

5. 2 Kyselylomaketutkimus

Lomake laadittiin liikuntakasvatuksen laitoksen henkilökunnan ja projektin vetäjien toimesta. Esikysely testattiin Keski-Suomen liikunnanopettajien jäsenkunnalla (n = 30). Lopullinen lomake sisälsi sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä yhteensä 19 kappaletta. Kysymykset voidaan jakaa kolmeen eri kategoriaan, jotka selvittivät opettajan taustaa, nykyiseen työhön tai koulutukseen liittyviä asioita. Kyselylomake on nähtävissä liitteessä 1.

5.3 Aineiston analyysimenetelmät

Tutkimustulosten tilastollisessa käsittelyssä käytettiin SPSS 10.1 ohjelmaa. Tulosten tilastollisessa analysoinnissa käytettiin taulukossa 2 selvitettyjä menetelmiä.

TAULUKKO 2. Tutkimuksen tilastolliset analyysimenetelmät

Ongelma	Analyysimenetelmät
Aineiston kuvaus ja yleinen työtyytyväisyys	Frekvenssit, %
Sukupuolen, työsuhteen laadun ja työvuosien yhteys työtyytyväisyyteen	t-testi
Kouluasteen, työpaikan sijainnin, iän ja työmäärän yhteys työtyytyväisyyteen	Varianssianalyysi

Lisäksi työtyytyväisyyttä lisääviä ja vähentäviä tekijöitä kuvattiin frekvensseillä.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittauksen tai tutkimuksen satunnaisvirheettömyyttä, mittaustulosten toistettavuutta. Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara, 2000, 213.)

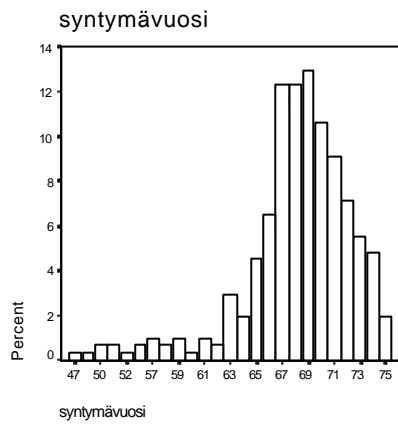
Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa tulee pohtia aineiston riittävyttä. Tässä tutkimuksessa otos oli kattava, sillä kysely lähetettiin kaikille ko. kahdeksana vuotena valmistuneille. Myös vastausprosentti oli kohtalainen (71.2 %). Tällöin tutkimuksen osallistujamäärä nousi melko suureksi ja voidaan todeta, että myös yleistettävyyks on hyvää luokkaa. Tämä on tärkeää tutkimuksen ulkoisen validiteetin kannalta. Tutkimuksen reliabiliteettia osoittaa kahden eri mittauskerran tulosten välinen yhteneväisyys. Myös mit-

tari sinällään oli selkeä ja yksinkertainen, jolloin kenelläkään ei ollut vaikeuksia ymmärtää kysymyksiä ja vastata niihin. Tutkimuksessa käytetyt kysymykset olivat sisällöltään täsmällisiä tosiasioita kartoittavia, konkreettisia ja helposti muistettavia asioita, joten vastausten riippuvuus satunnaisista tekijöistä oli pieni. Toisaalta mittarin karkeus heikentää tulosten validiteettia (työtyytyväisyyttä kysyttiin vain yhdellä kysymyksellä). Tulosten luotettavuutta osoittaa myös se, että ne olivat melko odotettuja aikaisempien tutkimusten perusteella. Yleisen luotettavuuden voidaan arvioida olevan kohtalainen, sillä työssä viihtymistä puoltavat monet eri tekijät. Tällaisia ovat mm. se, että harrastuksesta on saanut ammatin, työssä ei ole varsinaisessa tulostavassa (ei esimerkiksi ylioppilaskirjoituksia) ja koulutukseen ei ole helppo päästä, mutta edelleen sinne paljon halutaan (noin 1000 hakijaa / vuosi). Muutama tyytymättömäksi ilmoittautunut oli maininnut keskimääräistä enemmän tekijöitä, jotka vähentävät työtyytyväisyyttä, kun taas erityäin tyytyväisistä useimmat olivat maininneet hieman vähemmän tyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä.

6 TULOKSET

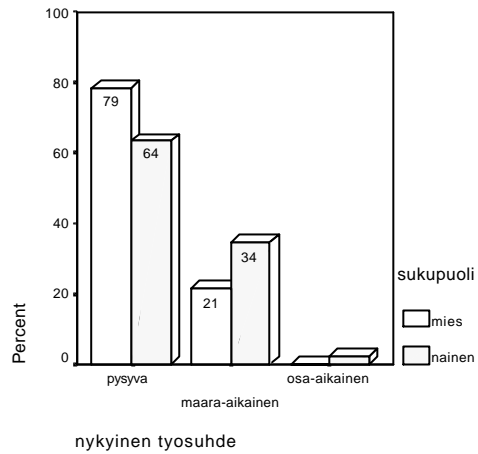
6.1 Taustatietoja kyselyyn vastanneista liikunnanopettajista

Kyselyyn osallistuneiden opettajien ikäjakauma oli 28-56 vuotta. Suuri osa vastaajista oli syntynyt 1960-luvun lopulla ja 1970-luvun alussa. Kunakin vuotena vuosien 1947-1964 välillä sekä 1975 syntyneistä vastaajia oli alle kymmenen (kuvio 2). Tämän vuoksi ikä luokiteltiin neljään ryhmään siten, että ennen vuotta 1960 syntyneet muodostivat oman ryhmänsä ja tämän jälkeen viiden vuoden välein seuraavat kolme ryhmää.



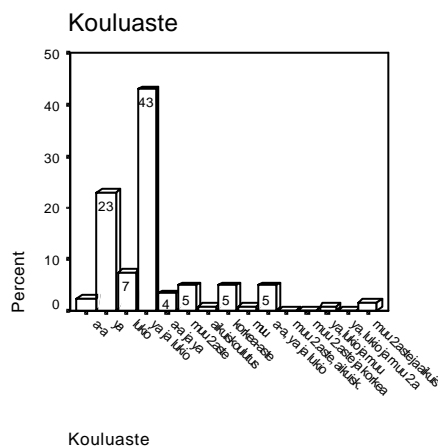
KUVIO 2. Opettajien jakautuminen syntymävuoden mukaan

Opettajana toimivista lähes kolme neljästä (70.5 %) oli pysyvässä ja 28.4 % määrä-aikaisessa työsuhteessa. Miesten osuus pysyvässä työsuhteessa toimivista oli suurempi kuin naisten (kuvio 3).



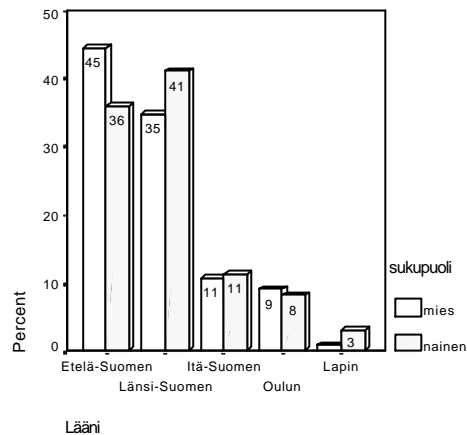
KUVIO 3. Opettajien jakautuminen työsuhteen perusteella

Liikunnanopettajaksi valmistuneista 45 (= 12.6 %) toimi muussa kuin liikunnanopettajan tehtävässä. Selvästi suurin ryhmä (42.9 %) liikunnanopettajana toimivista oli yhdistetyssä ylä-asteen ja lukion virassa. Seuraavaksi suurimmat ryhmät olivat pelkästään yläasteella työskentelevät (23.0 %) sekä huomattavasti näitä pienempi pelkästään lukiossa opettavien ryhmä (7.4 %). Sekä korkea-asteella, ala-aste, yläaste ja lukio-yhdistelmässä että muussa toisen asteen koulutuksessa työskenteli kussakin 14 henkilöä. Pelkästään ala-asteella työskenteli 7 ja ala-aste, yläaste-yhdistelmässä 10 liikunnanopettajaksi valmistunutta (kuvio 4).



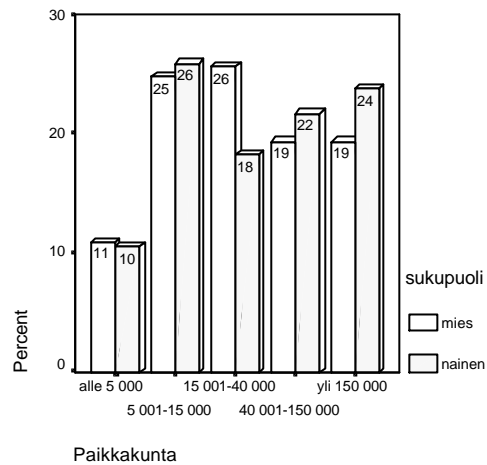
KUVIO 4. Opettajien jakautuminen kouluasteen mukaan

Alueittain tarkasteltuna selvästi suurimmat työllistäjät olivat Etelä- ja Länsi-Suomen läänien (39.5 % ja 38.4 %) alueella sijaitsevat paikkakunnat, mikä olikin läänien koko, paikkakuntien ja asukkaiden lukumäärät huomioon ottaen odotettavaa. Etelä-Suomen läänissä työskenteli hieman enemmän miehiä ja Länsi-Suomen läänissä hieman enemmän naisia. Erot sukupuolten välillä olivat kuitenkin kaikissa lääneissä pienet (kuvio 5).



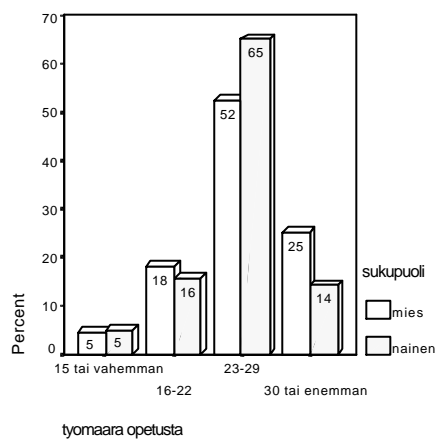
KUVIO 5. Opettajien työpaikkojen jakautuminen lääneittäin

Opettajat olivat sijoittuneet melko tasapuolisesti erikokoisille paikkakunnille. Ainoastaan alle 5000 asukkaan kunnissa työskenteli selvästi muita vähemmän opettajia. Tämä johtunee osaltaan siitä, että näin pienissä kunnissa on yleensä erittäin vähän kouluja, joissa tarvitaan aineenopettajia. Sukupuolten välisistä eroista voidaan todeta miehiä olevan selvästi enemmän 15000-40 000 asukkaan kunnissa, kun taas naisia on hieman enemmän kahden suurimman asukasmäärän luokassa (kuvio 6).



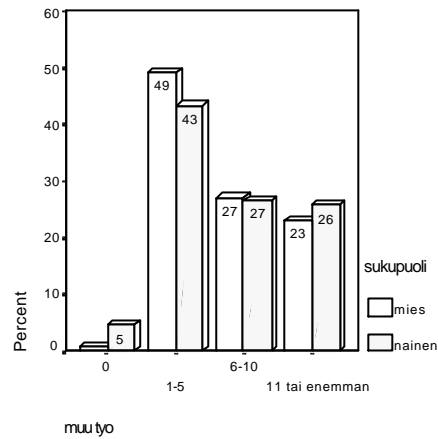
KUVIO 6. Opettajien työpaikkojen jakautuminen paikkakunnan asukasluvun perusteella

Opetustyössä työskentelevien yleisin (59.2 %) työmäärä oli 23-29 opetustuntia. Yli 30 viikkotuntia oli viidenneksellä vastanneista. Alle 15 tunnin opettajia oli 12 (4.4 %) (kuvio 7).



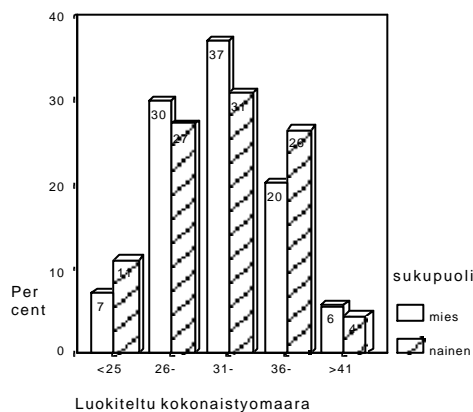
KUVIO 7. Opettajien opetustunnit (t/vko)

Opetustyön lisäksi oli runsaasti myös muuta työtä, suurimmalla osalla yli kuusi tuntia viikossa (kuvio 8). Yleisimpiä liikunnanopetuksen lisäksi tehtäviä muita töitä olivat luokkaopetus, suunnittelu, arviointi, valvonta, tilavaraukset, kokoukset ja kunnossapitotehtävät.



KUVIO 8. Opettajien muut työt (t/vko)

Kun opetustunnit ja muihin töihin käytettävä aika laskettiin kunkin vastaajan osalta yhteen, pystyttiin muodostamaan viisiluokkainen kokonaistyömääräluokittelu. Tällöin suurimmaksi (33.9 %) muodostui luokka, jossa opettajat ilmoittivat työmääräkseen 31-35 tuntia viikossa. Miehet ja naiset tekivät suunnilleen samanlaisia työmääriä (kuvio 9).



KUVIO 9. Opettajien kokonaistyömäärä (t/vko)

Liikunnanopettajaksi valmistuneita toimii myös muissa tehtävissä. Tutkimukseen osallistuneista 45 toimi vastaushetkellä kokonaan muussa työssä. Heistä valtaosa (75.6 %) työskenteli yli 30 tuntia viikossa. Muita ammatteja

mainittiin 22, joista yleisimpiä olivat yrittäjä (8), valmentaja (7) ja luokanopettaja (7) sekä rehtori (5) ja tutkija (5).

6. 2 Yleisen tyytyväisyyden kuvailua

Liikunnanopettajaksi valmistuneet olivat varsin tyytyväisiä työhönsä (taulukko 3). Suurin osa vastanneista oli joko tyytyväisiä (57.0 %) tai erittäin tyytyväisiä (29.7 %) liikunnanopettajan työhön. Kukaan vastanneista ei ollut erittäin tyytymätön ja vain kuusi opettajaa ilmoitti olevansa tyytymättömiä. Näiden kuuden työmäärä oli 23-29 tuntia viikossa. Muuten heidän taustatiedoissaan ei ollut kaikille yhteisiä tekijöitä, jotka olisivat selittäneet tyytymättömyyttä. Lisäksi ilmeni kuitenkin tekijöitä, jotka yhdistivät osaa tyytymättömistä. Heistä neljä oli naisia, neljä työskenteli yläaste-lukio-yhdistelmässä ja neljän työsuhte oli määräaikainen. Opettajana toimivien joukossa oli hieman enemmän tyytyväisiä kuin muussa työssä toimivien. Miehet olivat hieman naisia tyytyväisempiä, joskin erot olivat hyvin pieniä.

TAULUKKO 3. Tyytyväisyys työhön (%)

	Miehet	Naiset	Opettajana toimivat	Muussa työssä	Kaikki yhteensä
Erittäin tyytymätön	-	-	-	-	-
Tyytymätön	0.8	3.3	2.1	2.2	2.1
Osittain tyytyväinen, osittain tyytymätön	12.0	10.5	11.2	17.8	12.1
Tyytyväinen	56.4	57.2	57.0	46.7	55.6
Erittäin tyytyväinen	30.8	28.9	29.7	33.3	30.2
	100	100	100	100	100
	n=133	n=152	n=286	n=45	n=331

6. 3 Iän yhteys työtyytyväisyyteen

Työtyytyväisyyden keskiarvot olivat korkeat kaikissa ikäluokissa. Ikäluokien keskiarvojen eron tutkimiseen käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysiä ja Levenen varianssien homogeneisuustesti osoitti varianssien olevan yhtä suuret ($p=.685$). Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($p=.194$) (taulukko 4). LSD - parivertailutestin mukaan oli havaittavissa oireita sen suuntaan, että 38-42-vuotiaat olivat melkein merkitsevästi tyytyväisempiä kuin 43-56 -vuotiaat.

TAULUKKO 4. Työtyytyväisyys eri-ikäisillä opettajilla

Ikä	N	ka	kh	F-arvo	p-arvo	LSD – testi
28-32(R1)	83	4.08	.72			
33-37(R2)	156	4.17	.68	1.583	.194	R3>R4,
38-42(R3)	31	4.29	.53	df=3, 281		p=.051
43-56(R4)	15	3.87	.83			
Yhteensä	285	4.14	.69			

6. 4 Sukupuolen yhteys työtyytyväisyyteen

Miesten työtyytyväisyyden keskiarvo oli 4.17 ja naisten 4.12 (taulukko 5). Arvot osoittavat sekä miesten että naisten olevan tyytyväisiä työhönsä (max. 5). Keskiarvojen eron tilastollista merkitsevyyttä tutkittiin t-testillä ja todettiin, että työtyytyväisyydessä ei ollut eroa miesten ja naisten välillä ($p=.507$).

TAULUKKO 5. Työtyytyväisyys sukupuolittain

Sukupuoli	N	ka	kh	t-arvo	p-arvo
Miehet	133	4.17	.66		
				.665	.507
Naiset	152	4.12	.72		

6. 5 Työsuhteen laadun yhteys työtyytyväisyyteen

Pysyvässä työsuhteessa olevien keskiarvo työtyytyväisyydessä oli 4.17 ja määrä-aikaisessa työsuhteessa olevien 4.10 (taulukko 6). Keskiarvot olivat kummassakin tapauksessa korkeat. Keskiarvojen eron tilastollista merkitsevyyttä tutkittiin t-testillä. Ryhmien välillä ei ollut eroja ($p=.445$). Lisäksi tutkimukseen vastanneista kolme henkilöä ilmoitti olevansa osa-aikaisessa työsuhteessa, mutta nämä henkilöt rajattiin tästä testistä pois. He olivat kaikki tyytyväisiä työhönsä ($ka=4.0$).

TAULUKKO 6. Työtyytyväisyys erilaisissa työsuhteissa

Työsuhde	N	ka	kh	t-arvo	p-arvo
Pysyvä	199	4.17	.65		
				.766	.445
Määrä-aikainen	80	4.10	.81		

6.6 Kouluasteen yhteys työtyytyväisyyteen

Ryhmien keskiarvot olivat korkeat kaikilla eri kouluasteilla. Ryhmien välisiä eroja ja niiden tilastollista merkitsevyyttä tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Varianssit eri kouluasteilla ovat Levenen homogeenisyystestin mukaan yhtä suuret ($p=.396$). Ryhmien välillä todettiin lähestulkoon melkein merkitseviä eroja ($p=.072$) (taulukko 7). LSD - parivertailutesti osoitti eron ilmenevän verrattaessa ryhmiä lukio ja korkea-aste muihin ryhmiin kuin ala-aste, yläaste, lukio – yhdistelmässä työskenteleviin.

TAULUKKO 7. Työtyytyväisyys eri kouluasteilla opettavilla (varianssianalyysi, LSD - testi)

Kouluaste	N	ka	kh	F-arvo	p-arvo	LSD - testi
(R1) Yläaste	65	4.11	.71			
(R2) Lukio	20	4.55	.51			
(R3) Y-a & lukio	119	4.11	.73			
(R4) A-a & y-a	10	3.90	.57	1.88	.072	R2ja R6>
(R5) Muu 2. aste	14	4.00	.88	df=7, 271		R1, R3-5,
(R6) Korkea-aste	14	4.50	.65			R7
(R7) Muu	23	4.09	.60			
(R8) A-a, y-a & lukio	14	4.14	.36			
Yhteensä	279	4.15	.70			

6. 7 Työpaikan sijainnin yhteys työtyytyväisyyteen

6. 7. 1 Läänin yhteys työtyytyväisyyteen

Liikunnanopettajat ympäri Suomen ovat tyytyväisiä työhönsä. Kyselyyn vastanneiden joukossa ei ollut yhtään Ahvenanmaalla opettavaa, joten asiaa tarkasteltiin viiden läänimme perusteella. Lapin ja Oulun lääni yhdistettiin, koska Lapin läänistä oli vain viisi vastaajaa. Näin ollen ryhmiä oli kaikkiaan neljä. Ryhmien välisiä eroja tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja todettiin, ettei tilastollisesti merkitseviä eroja ollut ($p=.546$) (taulukko 8). Etelä-Suomen läänissä keskiarvo (4.20) oli hieman korkeampi kuin muualla. Itä-Suomen läänissä keskiarvo (4.00) oli matalin. Levenen varianssien yhtäsuuruudesta osoitti varianssien olevan yhtä suuret ($p=.905$).

TAULUKKO 8. Työtyytyväisyys eri lääneissä opettavilla

Lääni	N	ka	kh	F-arvo	p-arvo
Etelä-Suomen	101	4.20	.66		
Länsi-Suomen	105	4.12	.68	.712	.546
Itä-Suomen	28	4.00	.86	df=3, 258	
Oulun & Lapin	28	4.07	.72		
Yhteensä	262	4.13	.70		

6. 7. 2 Paikkakunnan koon yhteys työtyytyväisyyteen

Opettajien edustamat 131 paikkakuntaa luokiteltiin asukasluvun perusteella viiteen luokkaan. Kaikkien luokkien opettajat osoittautuivat tyytyväisiksi työhönsä (ka 3.82 – 4.28). Luokkien välisiä eroja tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Levenen varianssien yhtäsuuruudesta osoitti varianssien olevan yhtä suuret ($p=.779$). Ryhmien välillä voitiin todeta eroja ($p=.031$) (taulukko 9). LSD – parivertailutesti osoitti eron olevan tilastollisessa mielessä melkein merkitsevä ($p<.05$) alle 5000 asukkaan ja 5001–15000 ja 15001–40 000 asukkaan välillä sekä merkitsevä ($p<.01$) alle 5000 asukkaan ja 40 001 – 150 000 asukkaan paikkakuntien välillä.

TAULUKKO 9. Työtyytyväisyys erikokoisilla paikkakunnilla opettavilla

Asukasluku	N	ka	kh	F-arvo	p-arvo	LSD-testi
alle 5000 (R1)	28	3.82	.72			
5001-15 000 (R2)	68	4.18	.60			
15 001- 40 000 (R3)	58	4.24	.63	2.71	.031*	R1<R2-R3*
40 001-150 000 (R4)	57	4.28	.65	df=4, 265		R1<R4**
yli 150 000 (R5)	59	4.10	.71			
Yhteensä	270	4.16	.66			

p<.05*, p<.01**

6. 8 Työmäärän yhteys työtyytyväisyyteen

Työmäärän vaikutusta työtyytyväisyyteen tutkittiin kahdella tavalla; ilmoitetun kokonaistyömäärän sekä opettavien tuntimäärien mukaan. Työtyytyväisyyden keskiarvot olivat korkeat kummassakin tapauksessa. Liikunnanopettajat ovat tyytyväisiä työhönsä kaikilla esiintyneillä tuntimäärillä. Ryhmien välisiä eroja ja niiden tilastollista merkitsevyyttä tutkittiin kummassakin tapauksessa yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Voitiin todeta, että kokonaistyömäärien osalta ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja (p=.401) (taulukko 10). Levenen varianssien homogeenisuustesti osoitti varianssien olevan yhtä suuret (p=.784). Havaittavissa oli pieni tendenssi sen suuntaan, että kokonaistyömäärän ollessa yli 36 tuntia, oltiin hieman tyytyväisempiä kuin alle 25 tunnin kokonaistyömäärällä.

TAULUKKO 10. Työtyytyväisyys kokonaistyömäärän (t/vko) perusteella

Työmäärä	N	ka	kh	F-arvo	p-arvo
(R1) alle 25	24	3.96	.69		
(R2) 26-30	72	4.06	.73		
(R3) 31-35	87	4.16	.70	1.014	.401
(R4) 36-40	61	4.23	.62	df=4, 252	
(R5) yli 41	13	4.23	.73		
Yhteensä	257	4.13	.69		

Sen sijaan opetustuntien osalta ryhmien välillä voitiin todeta lähestulkoon melkein merkitseviä eroja ($p=.051$) (taulukko 11). Levenen varianssien homogeenisuustestin mukaan varianssit olivat yhtä suuret ($p=.985$) ja LSD -parivertailutesti osoitti 16-22 tuntia ja yli 30 tuntia viikossa opettavien olevan melkein merkitsevästi tyytyväisempiä ($p=.018$) ja ($p=.048$) kuin 23-29 tuntia opettavien.

TAULUKKO 11. Työtyytyväisyys opetustuntien (t/vko) perusteella

Opetustunnit	N	ka	kh	F-arvo	p-arvo	LSD-testi
(R1) alle 15	13	4.15	.689			
(R2) 16-22	46	4.33	.598	2.62	.051	R2 ja R4>
(R3) 23-29	160	4.05	.742	df=3, 267		R3
(R4) yli 30	52	4.27	.598			
Yhteensä	271	4.14	.698			

6.9 Työvuosien yhteys työtyytyväisyyteen

Osa opettajista tutkittiin kahteen kertaan. Mittauksilla oli väliä kaksi vuotta. Mittausten välinen korrelaatio oli $r=.410$, joka on kohtalainen positiivinen korrelaatio. Opettajien työtyytyväisyys oli kummallakin kyselykerralla korkea. Jälkimmäisen mittauksen keskiarvo (4.10) oli täsmälleen sama kuin ensimmäisessä mittauksessa (4.10) (taulukko 12). Keskiarvojen eroa tutkittiin vielä toistettujen mittausten t-testillä ja voitiin todeta, ettei tilastollisessa mielessä merkitsevää eroa ole ($p>.05$).

TAULUKKO 12. Opettajien (n = 59) työtyytyväisyys kahden eri mittauksen perusteella

	ka	kh	t-arvo	p-arvo
Työtyytyväisyys	4.10	0.69		
			.00	1.00
Uusintamittaus	4.10	0.76		

6. 10 Työtyytyväisyyttä lisäävät ja vähentävät tekijät

Työtyytyväisyyttä lisääviä ja vähentäviä tekijöitä selvitettiin avoimella kysymyksellä. Liikunnanopettajien eniten mainitsevat tekijät olivat pääsääntöisesti samoja eri vuonna vastanneiden välillä. Sen sijaan yksittäisten tekijöiden skaala oli erittäin laaja huonosta muistista ja liian laajasta yhteistyöverkostosta mahdollisuuteen itse liikkua työaikana sekä omaan autoon ja isoon tavaratilaan. Eniten tyytyväisyyttä lisäsivät oppilaat (150 mainintaa). Lisämääränä oppilaalla oli useimmiten aktiiviset, motivoituneet tai mukavat. Työtyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä mainittiin hieman vähemmän kuin lisääviä tekijöitä. Tämä tukee tästä tutkimuksesta muutenkin saatavaa kuvaa, jonka mukaan liikunnanopettajat ovat erittäin tyytyväisiä tai tyytyväisiä työhönsä. Eniten työtyytyväisyyttä lisänneet ja vähentäneet tekijät voi lukea taulukoista 13 ja 14.

TAULUKKO 13. Eniten työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät

Tekijä	Mainintojen lukumäärä
Oppilaat	150
Työkaverit	82
Kollegat	75
Työn itsenäisyys	75
Hyvät liikuntapaikat ja – tilat	70
Hyvät/riittävät välineet	42
Työn monipuolisuus ja vaihtelevuus	34
Rehtori	34
Koulun ilmapiiri	32
Opetusryhmien koko	30

Muita yli 20 mainintaa kerännyttä työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä olivat: työympäristö (26), liikunta-aineen arvostus (23), lomiat (21), sekä toimiva työyhteisö (20) ja oma osaaminen/ammattitaito (20). Tässä yhteydessä on vielä todettava, ettei voida olla varmoja onko kaikilla, jotka ovat maininneet hyvät välineet tyytyväisyyttä lisääviksi tekijöiksi, käytössään sellaiset. Lisäävätkö esimerkiksi hyvät välineet juuri vastaajan tyytyväisyyttä vai onko hän ajatellut, että se on yleisesti sellainen tekijä, joka näin tekee.

TAULUKKO 14. Eniten työtyytyväisyyttä vähentävät tekijät

Tekijä	Mainintojen lukumäärä
Tilojen puutteellisuus	75
Isot ryhmät	65
Kiire	60
Rahan ja resurssien puute	55
Välineiden puutteellisuus	44
Huono palkka	41
Kollegat	38
Oppilaiden käytös	33
Vaikeat oppilaat	31
Aineen heikko arvostus	29

Lisäksi melko moni koki seuraavien tekijöiden heikentävän työtyytyväisyyttä: ilmapiiri (24), ylimääräiset tehtävät, projektit, kokoukset (24) ja liian suuri työmäärä (20). Yli 15 mainintaa saivat myös rehtori (19), obsuhteet (18), lukujärjestys (17), määräaikaisuus (15) sekä siirtyminen paikasta toiseen (15). Työsuhteen määräaikaisuus oli siis mainittu monesti tyytyväisyyttä vähentäväksi tekijäksi, vaikka kappaleessa 7.6 osoitettiin, ettei työsuhteen pysyvyydellä ollut vaikutusta työtyytyväisyyteen. Määräaikaudessa työsuhteessa olevien työtyytyväisyyden keskiarvoksi saatiin 4.10. Mieleenkiintoinen seikka on myös se, että oppilaat mainittiin erittäin usein sekä tyytyväisyyttä lisääväksi (150) että vähentäväksi (64) tekijäksi. Muutenkin listoilta löytyi paljon samoja tekijöitä, jotka hyvin toimiessaan lisäsivät tyytyväisyyttä ja huonommin ollessaan vähensivät sitä. Yllä esitetyt tulokset tukevat joiltain osin Herzbergin teoriaa: toimeentulotekijät aiheuttavat useammin tyytymättömyyttä kuin tyytyväisyyttä. Ne liittyvät ihmisen suhteeseen työympäristöön sekä muihin ulkoisiin tekijöihin.

7 POHDINTA

Tässä kappaleessa kokoan vielä tutkimukseni tärkeimmät tulokset ja pohdin tekijöitä niiden taustalla. Pysin tarkastelemaan tuloksia alussa esittämiini ongelmiin ja aikaisempiin tutkimuksiin pohjautuen. Lopuksi pohdin vielä tutkimuksen onnistumista ja siihen vaikuttaneita tekijöitä sekä jatkotutkimusehdotuksia.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vuosien 1993 ja 2000 välillä valmistuneiden liikunnanopettajien tämän hetkistä koettua tyytyväisyyttä. Tutkimus osoitti, että liikunnanopettajat ovat kauttaaltaan tyytyväisiä työhönsä. Joukossa ei ollut yhtään erittäin tyytymätöntä ja vain kuusi ilmoitti olevansa tyytymättömiä. Toisaalta näen pienen ristiriidan siinä, että moni liikunnanopettajaksi valmistunut työskentelee kuitenkin muussa kuin koulutustaan varsinaisesti vastaavassa työssä. Onko mahdollisesti käynyt niin, että opettajan työhön tyytymättömät olisivat hakeutuneet muihin tehtäviin? Liikunta ja urheilu sinänsä eivät vaikuttaneet aiheuttaneen ammatin vaihtoa, koska valtaosa muussa työssä toimivissa työskenteli kuitenkin liikunnan parissa esimerkiksi valmentajana, yksityisyrittäjänä tai eri tehtävissä maamme liikuntajärjestöissä ja -organisaatioissa. Saadut tulokset olivat yleisen tyytyväisyyden osalta huomattavan yhteneväiset aihetta aiemmin tutkittujen tulosten kanssa. Seuraavaksi käyn lyhyesti läpi, mikä oli eri muuttajien yhteys tyytyväisyyteen.

Liikunnanopettajat olivat tyytyväisiä työhönsä ikään katsomatta. Tyytyväisyyden keskiarvo kohosi aavistuksen siirryttäessä nuorimmasta vanhempiin ikäluokkiin, laskeakseen kaikkein alhaisimmaksi vanhimman ikäluokan kohdalla. Samansuuntaiseen johtopäätökseen iän vaikutuksesta tyytyväisyyteen ovat tulleet myös monet aiemmin asiaa tutkineet (ks. s. 17-18). Muun muassa Kalimon ja Pöyhösen mukaan päätendenssi on tyytyväisyyden lisääntyminen iän mukana. Täysin yhteneviä tulokset eivät kuitenkaan ole, koska omassa tutkimuksessani vanhin ikäluokka ei ole vielä eläkeiän kynnyksellä, jolloin tyytyväisyys Kalimon ja Pöyhösen mukaan kääntyy laskuun. Eikä myöskään ”tyytyväisyyspiikkiä” juuri työelämään astumisen

jälkeen ollut havaittavissa omassa tutkimuksessani. ”Piikin” puuttumiseen liikunnanopettajilla vaikuttanee esimerkiksi se, että jo opiskeluaikana kaikki on sillä tavoin helppoa, että resurssit ovat hyvät ja kaikki on lähellä. Myös se, että pedagogiikan opinnot ovat koko koulutuksen ajan mukana, antaa jo opiskelijalle hieman lähemmän kuvan varsinaisesta työelämästä. Tyytyväisyyden lisääntymistä iän myötä selittää varmasti osaltaan se, että käytännön kokemus kartuttaa lisää ammattitaitoa ja tämän myötä kehittyvät myös tarpeelliset rutiinit, jolloin tunnit pyörivät tehokkaasti vähemmällä vaivalla. Varmasti myös palvelulisien ja määrävuosikorotusten kertyminen iän myötä sekä mahdollinen vaatimustason lasku omaa työtä kohtaan lisäävät työtyytyväisyyttä.

Aikaisempien tutkimusten perusteella liikunnanopettajan ammatin voi olettaa sellaiseksi, jossa ikääntymisestä aiheutuvat seuraukset mm. fyysiseen suoriutuskykyyn koetaan työn kannalta haitallisiksi. Näin ollen se heikentäisi myös koettua työtyytyväisyyttä. Tällaista kokemusta ei tässä tutkimuksessa kuitenkaan ilmennyt, vaikka tyytyväisyys olikin alhaisin kaikkein vanhimpien ikäluokassa. Myöskään henkistä väsymistä eivät vanhimmatkaan maininneet, mutta todennäköisesti nämä tekijät vaikuttavat osaltaan koettuun työtyytyväisyyteen. Samantyyppinen ”kyllästyminen” pätee varmasti moneen ammattiin, jos sitä tehdään vuosikausia. Tässäkin tutkimuksessa vanhimpaan ikäluokkaan kuuluvat ovat todennäköisesti toimineet ammatissa jo vuosia, vaikka valmistuminen onkin tapahtunut viimeisen kymmenen vuoden sisällä. Tämä on mahdollista, mikäli he kuuluvat ns. tutkintoaan täydentämään tullessiin aikanaan kandidaatintutkinnolla valmistuneisiin tai mikäli opinnot vain ovat jääneet pitkäksi aikaa kesken. Vanhimpien ryhmässä olleiden muissa taustatekijöissä tai vastauksissa ei ollut yhteneviä tekijöitä, jotka selittäisivät tyytyväisyyden laskun. He eivät myöskään maininneet keskimääräistä useammin oppilaiden vähentävän työtyytyväisyyttä. Voisi kuitenkin olettaa, että ainakin alitajuisesti koulumaailman muutokset vaikuttavat vanhempien ikäluokkien työtyytyväisyyteen. Tällaisia muutoksia ovat esimerkiksi lisääntyneet projektit, kehittämishankkeet yms. Vaatimusten kasvua on myös se, että samaan aikaan kun oppilasaines muuttuu, ovat opettajien keinot puuttua ongelmatilanteisiin vain vähentyneet. Vanhemmat

opettajat, joilla on vertailupohjaa useiden vuosien ajalta, kokevat varmasti raskaampana voimattomuutensa esimerkiksi hankalien oppilaiden kanssa. Toivottavasti uusi, voimakeinojen käytön tarvittaessa salliva lainmuutos antaa taas opettajille enemmän vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia järjestyksenpitoon ja ongelmista selviämiseen.

Tyytyväisiä työhönsä olivat niin naisopettajat kuin miesopettajatkin. Tulos oli odotettu, sillä se on yhtenevä muiden viimeisimpien liikunnanopettajien työtyytyväisyystutkimusten kanssa. Toisaalta esimerkiksi luokanopettajilla on havaittu jonkinasteisia eroja sukupuolten välillä. Liikunnan osalta tasa-puolisuuteen saattaa vaikutuksensa olla sillä, että se on käsityön lisäksi ainoa aine, jossa miesten ja naisten roolit ovat sikäli selvät, että he yleensä opettavat oman sukupuolensa edustajia. Tämän vuoksi molempien sukupuolten opettajia on myös saman verran, joten ainakaan sen vuoksi ei vääristymiä pääse syntymään. Useimmat alalle hakeutuvat ihmiset ovat varmasti sukupuoleen katsomatta myös ns. kutsumusopettajia, koska jo koulutukseen pyrkimisvaiheessa tapahtuu melko kovaa karsintaa.

Herzberg esitti teoriassaan, että työsuhteen varmuus kuuluu ns. ulkoisiin tekijöihin, jotka tulisi saada kuntoon, mikäli halutaan poistaa työtytymättömyys. Tähän tutkimukseen vastanneista 28.7 % ilmoitti olevansa määräaikaissa työsuhteessa, joten liikunnanopettajienkin kohdalla asian suhteen on vielä tekemistä. Tästä huolimatta tutkittavat olivat tyytyväisiä riippumatta työsuhteensa laadusta. Aikaisemmissa tutkimuksissa työssä viihtymisen on todettu olevan harvinaisempaa pitkään toimineilla vakinaisen viran haltijoilla. Myös tässä suhteessa omat tulokseni ovat hieman poikkeavat. Osaltaan siihen varmasti vaikuttaa se, että tutkimukseni kohderyhmä oli pääosin sen verran nuorta, ettei valtaosalla heistä ole edes ollut mahdollisuuksia pitkään vakituiseen työsuhteeseen. Lisäksi tulokset olisivat saattaneet tässäkin kohtaa olla erilaiset, mikäli tutkittavilta olisi suoraan kysytty heidän tyytyväisyyttään tämän hetkisen työsuhteensa laatuun.

Kouluasteen perusteella opettajat jaettiin kahdeksaan luokkaan. Kaikissa luokissa opettajat olivat tyytyväisiä, mutta hieman muita tyytyväisemmiksi

osoittautuivat lukiossa (ka 4.55) ja korkea-asteella (ka 4.50) työskentelevät. Yhdistelmässä ala-aste-yläaste tyytyväisyyden keskiarvo oli alhaisin (3.90). Liikunnan aineenopettajaksi valmistuneet kokevatkin ehkä mielekkäämpänä vanhempien lasten ja nuorten kanssa työskentelyn, jolloin päästään paremmin toteuttamaan myös liikunnanopettajakoulutuksessa opittuja asioita. Ala-aste ja pienimpien kanssa työskentely taas ovat enemmänkin luokanopettajaksi valmistuneiden työmaata. Merkille pantavaa on se, että vain kaksi lukion tai korkea-asteen opettajaa (n = 34) oli maininnut tyytyväisyyttään vähentävänä tekijänä oppilaat (näiden huono motivaatio tai heterogeenisyys), vaikka juuri oppilaat tai heidän käytöksensä olivat muuten yksi yleisimmin mainituista tyytyväisyyttä vähentävistä tekijöistä.

Myöskään työpaikan maantieteellinen sijainti ei noussut tekijäksi, joka olisi synnyttänyt eroja opettajien tyytyväisyydessä. Vaikka Etelä-Suomen läänin alueella sijaitsevatkin maamme suurimmat kaupungit, tyytyväisyyden keskiarvo oli siellä aavistuksen muita korkeampi. Nykyisen läänijaon vuoksi kaikkiin lääneihin kuuluu kuitenkin isompien kaupunkien lisäksi myös pieniä muutaman tuhannen asukkaan kuntia. Näin ollen ne eivät suuresti eroa toisistaan, jolloin myös tyytyväisyydessä on tämän suhteen vähemmän eroja. Huomattavaa oli, että sekä Etelä-Suomen että Länsi-Suomen läänin alueella työskenteli yli sata vastannutta, mutta Itä-Suomen ja yhdistetyn Oulun ja Lapin läänin alueella kummassakin vain 28 opettajaa. Epätasaiseen jakoon vaikutti varmasti uudet läänijaot, mutta se saattaa kertoa myös siitä, että viime vuosina valmistuneet opettajat ovat halunneet mieluiten hakeutua Etelä- ja Länsi-Suomen seuduille ja että näissä on myös eniten ollut paikkoja tarjolla.

Tyytyväisyys kasvoi paikkakunnan asukasluvun kasvaessa, mutta tultaessa kaikkein suurimpien kaupunkien ryhmään, tyytyväisyys laski toiseksi alhaisimmaksi. Ero oli merkitsevä tai melkein merkitsevä verrattaessa alle 5000 asukkaan paikkakuntia muihin kokoluokkiin lukuun ottamatta suurimpien kaupunkien eli yli 150 000 asukkaan ryhmää. Tämä eroa Kääriäisen 1990 tekemästä tutkimuksesta, jossa todettiin maaseudun opettajien olevan tyytyväisempiä kuin kaupunkien opettajien. Alle 5000 asukkaan kunnissa

opettavien kokonaistyömäärä oli muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta alle 30 tuntia viikossa. Alhaisempi tyytyväisyys saattoi aiheutua osaksi siitä, että koulu ei pysty tarjoamaan riittävää määrää tunteja. Pikkukunnissa myös mahdollisuudet toteuttaa liikuntaa ovat monissa tapauksissa rajoittuneemmat. Alle 5000 asukkaan kunnissa myös varsinaisen työn ulkopuoliset seikat saattavat vaikuttaa ainakin alitajuisesti myös koettuun työtyytyväisyyteen. Tällaisia ovat mm. rajoittuneemmat vapaa-ajan viettomahdollisuudet sekä kaikkiaan vähäisempi palvelujen tarjonta. Vaikka tämän päivän koulumaailman akuuteimmat ongelmat koskettavatkin jo kaikkia kouluja koosta riippumatta, niin kaikkein suurimpien kaupunkien kohdalla ongelmat oppilaiden kanssa vaikuttavat varmasti edelleen eniten työtyytyväisyyteen. Lisäksi myös suurimpien kaupunkien ryhmässä elinolot saattavat alentaa tyytyväisyyttä, vaikka palveluja yms. onkin tarjolla. Asuminen ahtaasti, elämisen kalleus ja erityisesti suurkaupungeissa vallitseva kiireinen elämäntapa ovat tekijöitä, jotka mm. saattavat alentaa tyytyväisyyttä.

Monissa aikaisemmissa tutkimuksissa työn määrän on todettu olevan olennainen tekijä tyytyväisyyden kannalta ja mm. Locke on luokitellut sen työtyytyväisyyteen vaikuttavaksi tekijäksi. Erityisesti kiireen lisääntyminen on tämän päivän koulumaailmassa tuttu ilmiö. Myös tähän tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa kiire todettiin kolmanneksi yleisimmäksi työtyytyväisyyttä vähentäväksi tekijäksi. Lisäksi vähentävinä tekijöinä mainittiin useasti (yli 20 kertaa) niin ylimääräiset tehtävät kuin liian suuri työmääräkin. Liiallisen kiireen olisi voinut olettaa aiheuttavan työtyytyväisyyden heikkenemistä niissä ryhmissä, joiden tuntimäärät olivat suurimpia. Tulokset osoittivat kuitenkin, että mitä enemmän opettajilla oli työtä, sitä tyytyväisempiä he olivat. Tosin kaikissa ryhmissä keskiarvo oli korkea. Liikunnanopettajat eivät näin ollen koe työtään niin kiireiseksi, että se näkyisi ilmoitetussa tyytyväisyydessä. Sekä kokonaistyömäärän että opetustuntien osalta suurimman tuntimäärän (yli 41 ja yli 30 tuntia) ryhmät olivat kahden tyytyväisimmän ryhmän joukossa. Kokonaistyömäärän osalta tyytyväisyys kasvoi tasaisesti pienimmästä tuntimäärästä suurimpaan. Todennäköisesti tähän vaikuttaa se, että opettajan ammatissa lisätunnit useimmiten tietävät lisää palkkaa. Suurtakaan tuntimäärää ei koeta työtyytyväisyyttä vähentä-

väksi, koska siihen on itse monesti pystynyt vaikuttamaan. Tämän toi esille myös Laitinen (ks. s. 21), jonka mukaan liikunnanopettajat kokivat voivansa itse vaikuttaa fyysisen kuormituksensa määrään eri tavoin. Sen sijaan opetustuntien osalta tulokset ovat hieman erikoiset, koska vähiten tyytyväisiä olivat 23-29 tuntia viikossa opettavat (tosin ero on vain pieni), mikä on kuitenkin ylivoimaisesti tavallisin tuntimäärä. Näin ollen sen luulisi olevan sopivan suuruinen myös työn kuormittavuuden kannalta. Tässä ryhmässä oli hieman muita enemmän hajontaa, mikä tarkoittaa sitä, että suurin osa on tyytyväisiä, mutta joukossa on myös niitä, joille koulu ei pysty tarjoamaan mieleiseksi koettua tuntimäärää. Tämä näkyy heti myös koko ryhmän keskiarvossa. Hieman muita korkeampi oli 16-22 tuntia opettavien keskiarvo. Joukossa oli tasapuolisesti miehiä ja naisia, joten ei voida olettaa, että naiset kokisivat mieluisampana vähäisemmän työmäärän, jotta jää aikaa myös lapsille, kodin hoitoon tms. Tyytyväisiä nämä opettajat ovat varmasti ainakin siihen, että ovat kuitenkin päätoimisia ja kiinni työelämässä, mutta aikaa jää reilusti myös muuhun elämään. Loppujen lopuksi olennaista tässä on huomata, että kiireestä huolimatta liikunnanopettajat eivät tuntuisi kaihtavan suurtakaan työmäärää.

Kun samoilta ihmisiltä tiedusteltiin työtyytyväisyyttä kahden vuoden päästä ensimmäisestä kyselykerrasta, koettu työtyytyväisyys ei ollut muuttunut. Mikäli mittauksen välillä olisi ollut useampi vuosi, myös todennäköisyys erojen syntymiseen olisi luultavasti kasvanut.

Liikunnanopettajat kokevat nykyään eniten tyytymättömyyttä ja tyytyväisyyttä samoissa asioissa kuin aikaisempienkin tutkimustulosten mukaan. Keskeisimpiä ja vuodesta toiseen listoilla pysyviä eniten tyytyväisyyttä vähentäviä tekijöitä olivat tilojen, välineiden ja resurssien puutteellisuus, isot ryhmät ja kiire. Eniten tyytyväisyyttä lisäsivät puolestaan oppilaat, työkaverit, kollegat ja työn itsenäisyys. Vähentävien asioiden kärkipäässä oli siis ns. materiaalisia tekijöitä ja useimmiten tyytyväisyyttä lisäävissä ns. sosiaalisia tekijöitä. Monet mainituista tekijöistä löytyvät Herzbergin (ks. s. 13) ja / tai Locken (ks. s. 12) määrittelemistä työtyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen vaikuttavista tekijöistä. Ilmoitetut tekijät ilmentävät hyvin myös Mas-

lown eritasoisia tarpeita. Jotta tyytymättömyyttä vuodesta toiseen aiheuttavat tekijät pystyttäisiin korjaamaan, tulisi niihin ja niiden kanssa työskentelyyn kiinnittää jo koulutuksen aikana enemmän huomiota. Kenellekään ei varmaan tule yllätyksenä se, että monesti opetusryhmät ovat suuria tai etteivät koulujen liikuntaan varatut tilat ja välineet vastaa kaikkiin tarpeisiin. Esimerkiksi vajavaisissa olosuhteissa toimimiseen voitaisiin siis paneutua jo opiskeluvaiheessa. Toisaalta voidaan todeta, että monet tekijät saattavat olla sellaisia, joihin ei koskaan ollakaan tyytyväisiä. Aina haluttaisiin enemmän rahaa käytettäväksi, uusia välineitä jne. Koska omaa ammattitaidottomuutta ei ilmoitettu tyytyväisyyttä vähentävänä tekijänä, voidaan todeta, että myös koulutusuudistus on ollut onnistunut. Koulutus vastaa suurimmalta osalta ammatin vaatimuksiin ja esimerkiksi oppilasryhmien pienentäminen tai käytössä olevan rahan lisääminen kuuluvat muiden yhteiskunnan tahojen hoitettavaksi. Rahalla voidaan tarkoittaa työstä maksettavaa palkkaa, mutta erityisesti niitä muita resursseja, jotka antavat mahdollisuuden toteuttaa työtään parhaalla mahdollisella tavalla.

Tutkimustulosten selkiytyminen herätti positiivisia mietteitä. Tuntui rohkaisevalta huomata, että oman alan ihmiset viihtyvät työssään. Tutkimuksessa saadut tulokset ovat yleistettävissä koskemaan kaikkia liikunnanopettajia ja niistä löytynee hyödyllistä ja kiinnostavaa tietoa monien tahojen edustajille, kuten ammattiliitoille ja edunvalvojille, liikuntatieteellisen tiedekunnan opettajille ja siellä koulutuksen kehittämiseen osallistuville sekä kouluhallinnossa työskenteleville ja liikunnanopettajakunnalle. Kaikkiin tutkimusongelmiini löytyi selkeä vastaus, mutta yhteenvetona voidaan sanoa edellä esitettyjen tulosten osoittavan, ettei paikkakunnan kokoa, opetustuntien määrää ja kouluastetta lukuun ottamatta mikään tutkimistani yhteyksistä vaikuta liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen. Vaikutus on siis muissa tekijöissä. Liian pieni otos saattaa aiheuttaa sen, ettei eroja saada aikaiseksi. Tässä tutkimuksessa otoksen koko ei kuitenkaan voi olla tekijä, jonka vuoksi oli vaikea saada eroja. Myöskään jatkoanalyysit eivät antaneet lisäinformaatiota tutkimusongelmistani, mikä oli lopulta arvattavissakin (esimerkiksi regressioanalyysillä ei suuria selityskertoimia).

Erojen syntymättömyyteen vaikutti osaltaan se, että mittari oli liian karkea. Tyytyväisyyttähdän tiedusteltiin ainoastaan yhdellä kysymyksellä asteikolla yhdestä viiteen. Mikäli olisin itse ollut laatimassa kyselylomaketta, olisin tehnyt siihen joitakin muutoksia ja lisäyksiä. Ei voida olla varmoja, ovatko esimerkiksi kaikki nelosen vastanneet eli tyytyväisiksi ilmoittautuneet yhtä tyytyväisiä työhönsä. Toisaalta tyytyväisyyden kokeminen on jokaisen ihmisen henkilökohtainen tuntemus, jota ei voida koskaan mitata absoluuttisesti kuten esimerkiksi matkaa. Tyytyväisyyden numeraalinen arvo voisi koostua esimerkiksi useiden kysymysten keskiarvosta, jolloin yhden henkilön antama tulos olisi luotettavampi. Spesifisiin kysymyksiin sisältyy aina vähemmän tulkinnan mahdollisuuksia kuin yleisellä tasolla oleviin kysymyksiin. Esimerkiksi näiden syiden vuoksi sekä tutkimuksen luotettavuuden parantamiseksi olisin laittanut mittariin esimerkiksi asioita, joissa selvitetään tyytyväisyyttä useammilla kysymyksillä ja tyytyväisyyttä työn eri osa-alueisiin, kuten palkkaan, kollegoihin ja työtovereihin, koulun ilmapiiiriin, oppilaisiin, heidän kuntoonsa, motivaatioonsa, aktiivisuuteensa, työn ja aineen arvostukseen opettajanhuoneen sisällä, työn määrään, ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin, työaikoihin yms. Lisäksi mm. ammatinvaihtohalukkuus, koulun koko ja koulun mahdollinen erikoistumisalue olisivat olleet asioita, jotka olisin kokenut tarpeelliseksi sisällyttää kyselyyn. Eriksson (1998, 115) kirjoittaa, että mikäli ihmisiltä kysytään, viihtyvätkö he jonkun asian parissa tai ovatko he tyytyväisiä johonkin ilmiöön, melkein aina 80 % vastaa asian olevan niin. Sen vuoksi tämän tyyppisiä kysymyksiä tulisikin välttää kyselyissä ja tutkimuksissa. Herzbergin kanta on vielä jyrkempi hänen todetessaan, ettei tyytyväisyyttä voida kuvata yhdellä janalla, kuten esimerkiksi tässä tutkimuksessa on tehty asteikolla yhdestä viiteen.

Vaikka katsonkin mittarin ja aineiston vastanneen pienistä puutteista huolimatta omia tutkimusintressejäni, keräämällä itse lisäaineistoa olisin saattanut saada selkeämmän vastauksen tutkimuksen pääongelmaan. Tätä en kuitenkaan kokenut tarpeelliseksi tai tarkoituksenmukaiseksi tämän tutkimuksen kohdalla. Mikäli olisin uudelleen aloittamassa vastaavanlaista tutkimusta, pohtisin tarkemmin eri vaihtoehtoja ja todennäköisesti pitäisin mielekkäämpänä tapaa, jossa aineisto hankittaisiin viimeisenä, eikä päinvastoin ku-

ten tässä tutkimuksessa. Nyt sain ensin käsiini aineiston, johon sitten piti löytää sopivat ongelmat ja teoria. Luulen, että tätä kautta myös teoriaosuuden ja varsinaisen tutkimusosuuden sitominen kiinteämmin toisiinsa olisi ollut itselleni luonnollisempaa ja helpompaa. Olisin toivonut pystyvän kuljetamaan Herzbergin työtyytyväisyysteoriaa mukana ns. punaisena lankana mittarin laadinnasta tutkimustulosten analysointiin siten, että lukijakin olisi tämän havainnut. Esimerkiksi jo mittarin eri muuttujat olisi voinut ryhmitellä ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin, mikäli olisi mitattu tyytyväisyyttä työn eri osa-alueisiin kysymällä erikseen tyytyväisyyttä eri tekijöihin. Niin sanotulla normaalilla kaavalla tutkimuksesta muodostuisi todennäköisesti myös enemmän ”tekijänsä näköinen”. Tutkimuksessa tarkastelemiani ja siinä l-
 menneitä työtyytyväisyyteen vaikuttavia muuttujia voitaisiin toki jakaa ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin esimerkiksi seuraavasti: työtytymättömyyttä aiheuttavia ulkoisia tekijöitä olisivat mm. kokonaistyömäärä, tilat ja välineet, työsuhteen pysyvyys, lomien määrä ja työn tuottama taloudellinen turvallisuus. Työtyytyväisyyttä aiheuttaviin sisäisiin tekijöihin kuuluisivat esimerkiksi työstä saatu arvostus ja mahdollisuus toimia itsenäisesti. Tällainen jälkikäteen tehty jaottelu tuntuu kuitenkin hieman teennäiseltä ja merkitysettömältä.

Koska työtyytyväisyys aiheena on laaja ja paljon tutkittu, piti lähdekirjallisuuden hankinnassa ja käytössä yrittää olla kriittinen. Pystyinkin melko hyvin pitäytymään nimenomaan opettajuuteen ja työtyytyväisyyteen keskittyvissä lähteissä.

Jatkossa olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin mm. sitä, miksi niin moni (45 kpl = 12.6 %) työhönsä ilmeisen tyytyväisestä ammattikunnasta työskentelee muualla kuin koulutustaan varsinaisesti vastaavassa työssä eli liikunnanopettajana. Onko kyseessä tietoinen, vapaaehtoinen valinta vai onko tilanteeseen ajautettu sattumalta tai jostakin pakonomaisesta syystä (esimerkiksi pitkäaikaisen työttömyyden takia)? Mitä nämä muut työt ovat jne.? Tätä kautta selviäisi paremmin myös se, minkälainen on liikuntapedagogiikka pääaineena valmistuneiden vaihtoehtojen kirjo? Onko niitä vaihtoehtoja juurikaan, vai valmistummeko samaan putkeen, jossa olemme pääsään-

töisesti sidottu tulevaisuutemme osalta opettamiseen eri kouluasteilla. Vaikka liikunnanopettajat ovatkin tyytyväisiä työhönsä, myös joitakin epäkohtia oli havaittavissa. Tyytymättömyyttä koettiin samoihin asioihin kuin aikaisemmissakin jo vuosia sitten tehdyissä tutkimuksissa. Tulevaisuudessa olisikin hyödyllistä keskittyä tutkimaan myös sitä, millaisia mahdollisuuksia ja keinoja löytyisi pahimpien epäkohtien korjaamiseen. Tutkimuksen aikana heräsi kiinnostus myös siihen, mikä on liikunnanopettajien työtyytyväisyys muissa maissa. Miten se suhteutuu verrattaessa suomalaisiin liikunnanopettajiin.

LÄHTEET

- Alanko, M. & Pietilä, U. 1989. Liikunnanopettajan työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus ja niiden yhteys työmotivaatioon. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Clark, D. G., Blair, S. N, & Culan, M. R. 1988. Are HPE Teachers Good Role Models? *Journal of Physical Education, Recreation and Dance* 59 (7), 76-80.
- David, H. & Payeur, C. 1993. Work satisfaction and future work projects according to age, work conditions and career paths among school teachers. Teoksessa J. Ilmarinen (toim.) *Aging and Work. International Scientific Symposium on Aging and Work 28-30 May 1992 Haikko, Finland*. Helsinki: Institute of Occupational Health, 119-126.
- Davis, F. W. 1981. Job satisfaction and stress. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance* 52 (9), 37-38.
- Eldar, D. 1977. *The Psychology of the Teacher of Education*. Teoksessa U. Simri & G. Tiegel *The Physical Education and the Coach*. Cologne: The Wingate Institute and the Deutsche Sporthochschule, 18.
- Eriksson, B. 1998. *Arbetet i människors liv*. Göteborg University. Monograph from the Department of Sociology No 66.
- Frost, R., B. 1971. *Psychological Concepts Applied to Physical Education and Coaching*. London: Addison- Wesley Publishing company.
- Gardell, B. 1971. *Produktionsteknik och arbetsglädje. En socialpsykologisk studie av industriellt arbete*. Stockholm: Personaladministrativa rådet.

- Halinen, A.P. & Soikkeli, M. 1995. Liikunnan opettajien työtyytyväisyys Mikkelin läänin yläasteilla ja lukioissa. Joensuun yliopisto. Savonlinnan opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.
- Heinilä, K. 1964 a. Tyytyväiset ja tyytymättömät voimistelunopettajat. Stadion 1, 28-29.
- Heinilä, K. 1964 b. Tyytyväiset ja tyytymättömät voimistelunopettajat. Stadion 2, 27-29.
- Herzberg, F. , Mausner, B. & Snyderman, B. 1959. The motivation to work. New York: Wiley.
- Herzberg, F. 1971. Work and the nature of man. New York.
- Hirsijärvi, S. , Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Jalasaho, A. & Junnila, K. 1999. Lukio-opettajien työolot ja hyvinvointi. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Juppi, A. & Juppi, J. 1971. Liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä. Liikuntakasvatus 2, 16-18.
- Jyrinki, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. 3 painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Kalimo, R. & Lindström, K. (toim.) 1987. Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karp, G. G., Williamson, K. & Shifflett, B. 1996. Physical Education Teacher Educators' Work Roles in Research and Doctoral-Granting Institutions. Journal of Teaching in Physical Education 15 (2), 251-265.

- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. 1993. Ikääntyminen rasittaa ammatillisten aineiden ja liikunnan opettajia. *Opettaja* 4, 12-15.
- Komsi, T. 1984. Liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen liittyvistä tekijöistä. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Kääriäinen, H. , Laaksonen, P. & Wiegand, E. 1990. Tutkiva ja muuttuva koulu. Juva: WSOY.
- Laitinen, K. 2001. Naisliikunnanopettajien kokemuksia työstä ja työtyytyväisyydestä. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Leppänen, A. 1989. Kehitymmekö vai kulummeko työssä? Henkinen työsuojelu henkisessä työssä. Helsinki: Työterveyslaitos, katsauksia 104.
- Locke, E. A. 1969. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance* 4, 309-336.
- Locke, E. A. 1970. Job satisfaction and job performance: a theoretical analysis. *Organizational Behaviour and Human Performance* 5, 484-500.
- Locke, E. A. 1973. Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue collar employees. *Journal of Applied Psychology* 58 (1), 67-76.
- Löytömäki, J. 1996. Koulussa viihdytään: Opettajat eri mieltä WHO- koululaistutkimuksen kanssa. *Opettaja* 1, 4-5.
- Maslow, A. H. 1970. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.

- Maslow, A. H. 1975. A Theory of Human Motivation. Teoksessa: Streers, R. & Porter, L. (toim.) Motivation and Work Behavior. New York. McGraw-Hill Book Company.
- Metsämäki, P. & Välikangas, E. 1991. Liikunnanopettajien koulutus- ja työtyytyväisyydestä. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Parkatti, T. 1994. Uupumus uhkaa ikääntyvää liikunnanopettajaa. Liikunta & Tiede 30 (1), 22-24.
- Parkhouse, B. L. & Holmen, M. G. 1980. Differences in Job Satisfaction Among Suburban and Inner-City High School Physical Education Faculty. Research Quarterly for Exercise and Sport 51 (4), 654-662.
- Parkkinen, H. 1994. En komparativ undersökning i arbetstillfredsställelse hos gymnastiklärare i Finland och Sverige. Liikuntapedagogiikan pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Pöyhönen, T. 1975. Työtyytyväisyyden eli työviihtymisen luonne, mittaaminen, syyt ja seuraukset. Työterveyslaitoksen tutkimuksia: 114.
- Ruohotie, P. 1978. Opettajien työmotivaatio. Teoreettinen viitekehys opettajien työmotivaation tutkimiseksi. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos julkaisuja A: 13.
- Ruohotie, P. 1980. Opettajien työmotivaatio. Tutkimus peruskoulun yläasteen opettajien työmotivaatiosta ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos julkaisuja A: 17.
- Sahlberg, P. 1998. Opettajana koulun muutoksessa. Juva: WSOY.
- Santavirta, N. 2000. Turhautuminen jäystää opettajia. Opettaja 5, 10-11.

- Savolainen, A. 2001. Koulu työpaikkana. Työolojen itsearviointi ja kehittämistarpeet oppilaiden ja henkilöstön näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 830.
- Smith, P. , Kendall, L. & Hulin, C. 1969. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Illinois.
- Smith, P. C. 1992. In pursuit of happiness. Teoksessa C. J. Cranny, P. C. Smith & E. F. Stone (toim.) Job satisfaction. How people feel about their jobs and how it affects their performance. New York, NY: Lexington Books, 5-19.
- Spector, P. E. 1997. Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Stroot, S. A., Collier, C., O`Sullivan, M. & England, K. 1994. Contextual Hoops and Hurdles: Workplace Conditions in Secondary Physical Education. Journal of Teaching in Physical Education 13 (4), 342-360.
- Säntti, J. 1997. Opettaa vai kasvattaa? Helsingin yliopiston opettajankoulutuslaitos. Helsinki.
- Telama, R., Kurki, H. & Lähde, S. 1979. Liikunnanopettajien kokemat ongelmatilanteet. Stadion 16 (6), 188-191.
- Thierry, H. 1998. Motivation and satisfaction. Kirjassa Drenth, P. J. D., Thierry, H. & de Wolff, C. J. (toim.) Handbook of Work and Organizational Psychology. Vol. 4, Psychology Press, Taylor & Francis Group, Hove, 253-289.
- Työ ja terveys Suomessa v. 2000. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vartiainen, M. & Teikari, V. 1990. Työn psykologinen tutkiminen ja kehittäminen. Espoo: Teknillinen korkeakoulu.

Voutilainen, H. 1982. Opettajien työtyytyväisyys. Tutkimus Hämeen läänin peruskoulun yläasteen opettajien työtyytyväisyydestä ja siihen liittyviä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitoksen julkaisu 4.

Vroom, V. H. 1967. Work and motivation. New York: Wiley.



Heimo Nupponen

Puh. (014) 260 2125

Email: heinup@palo.jyu.fi

Arvoisa liikunnanopettajaksi vuonna 1995 tai 1996 valmistunut

Sinut on valittu liikunnanopettajakoulutuksen saaneiden koulutus- ja työtyytyväisyystutkimukseen. Tutkimuksen avulla Jyväskylän yliopiston liikunnanopettajakoulutus voi seurata aikaansa ja pysyä yhteiskunnallisen kehityksen mukana entistä paremmin. Tämä seurantatutkimus tehdään yhteistyössä Jyväskylän yliopiston liikuntakasvatuksen laitoksessa ja Liikuntakasvatuksen tutkimus- ja kehittämiskeskuksessa yhteistyössä Suomen Liikunnanopettajain Liiton kanssa.

Tällä tutkimuksella selvitetään liikunnanopettajiksi valmistuneiden sijoittumista työelämään, työnkuvaa sekä koulutus- ja työtyytyväisyyttä.

Tässä tutkimuksen toisessa otoksessa ovat mukana vuosina 1995 ja 1996 liikunnanopettajiksi liikuntatieteellisestä tiedekunnasta (nykyinen liikunta- ja terveystieteiden tdk) valmistuneet henkilöt. Tutkimustuloksia käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja ainoastaan suurempina kokonaisuuksina. Vastaajien yhteystiedot olemme saaneet maistraatista.

Toivomme, että haluat olla mukana kehittämässä liikunnanopettajakoulutusta vastaamalla kyselyyn ja palauttamalla sen oheisessa palautuskuoressa **pe 7.4.2000 mennessä**.

Kaikki vastaukset ovat tärkeitä nykyisestä työtehtävästäsi riippumatta!

Kiitoksia yhteistyöstä ja työniloa toivottavat,

Lauri Laakso
Professori, laitoksen johtaja
Liikuntakasvatuksen laitos
Jyväskylän yliopisto

Heimo Nupponen
Tutkimusjohtaja
Liikuntakasvatuksen tutkimus- ja
kehittämiskeskus
Jyväskylän yliopisto

1. Sukupuoli () mies () nainen

2. Kotikuntasi peruskouluaiikana (pitkääaikaisin) _____

3. Ylioppilastutkinnon suorituspaikkakunta _____

4. Valmistumisen jälkeiset työpaikat ennen nykyistä työtäsi

työtehtävä	työsuhteen kesto	työnantaja	paikkakunta
1 _____	_____	_____	_____
2 _____	_____	_____	_____
3 _____	_____	_____	_____
4 _____	_____	_____	_____
5 _____	_____	_____	_____

5. Nykyinen työsi

() liikunnanopettaja Muut opettamasi aineet kuin liikunta? _____
Paikkakunta _____
Työsuhteen kesto _____
Kouluaste
() Ala-aste 1 - 6 lk
() Yläaste 7 - 9 lk
() Lukio
() Muu 2.aste, oppilaitos? _____
() Aikuiskoulutus, oppilaitos? _____
() Korkea-aste, oppilaitos? _____
() Muu, mikä? _____
Keskimääräinen, todellinen työmääräsi viikossa?
Opettajat: opetusta ____ h / vko ja muuta työtä yhteensä n. ____ h / vko

() muu kuin liikunnanopettaja, mikä? _____
työnantaja _____
paikkakunta _____
keskimääräinen työmääräsi viikossa? _____ h/vko

() en ole tällä hetkellä työssä

6. Nykyinen työsuhteesi on () pysyvä
() määräaikainen
() osa-aikainen

7. Liikuntatieteellisen perustutkinnon (160 ov) lisäksi suorittamasi muut opinnot?

Opinnot (laajuus ov)	Paikka	Suoritusvuosi
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

8. Millaiset valmiudet liikunnanopettajakoulutuksesi aine- ja syventävät opinnot antoivat toimia nykyisessä työssäsi? Arvioi sekä opintojen sisältöä että toteutusta. Ympäröi mielestäsi kuvaavin numero (5=erinomaiset, 4=hyvät, 3= tyydyttävät, 2=välttävät 1=huonot). Perustele lyhyesti alla oleville viivoille.

a) Liikeoppi ja lajdidaktiikka

Sisältö	5	4	3	2	1	Toteutus	5	4	3	2	1
_____						_____					
_____						_____					
_____						_____					

b) Liikuntapedagogiikka ja –didaktiikka (mm. ainedidaktiikan kurssit)

Sisältö	5	4	3	2	1	Toteutus	5	4	3	2	1
_____						_____					
_____						_____					
_____						_____					

c) Liikuntapsykologia

Sisältö	5	4	3	2	1	Toteutus	5	4	3	2	1
_____						_____					
_____						_____					
_____						_____					

d) Erityisryhmien liikunta

Sisältö	5	4	3	2	1	Toteutus	5	4	3	2	1
_____						_____					
_____						_____					
_____						_____					

e) Terveystieto ja terveystieteiden opetus

Sisältö	5	4	3	2	1	Toteutus	5	4	3	2	1
_____						_____					
_____						_____					
_____						_____					

f) Liikuntafysiologia, anatomia ja biomekaniikka

Sisältö 5 4 3 2 1

Toteutus 5 4 3 2 1

g) Liikunnan sosiaalitieteet

Sisältö 5 4 3 2 1

Toteutus 5 4 3 2 1

h) Opetusharjoittelu ja opettajan pedagogiset opinnot (OKL)

Sisältö 5 4 3 2 1

Toteutus 5 4 3 2 1

9. Millaisena koit opinnäytetyön (pro gradu) tekoprosessin?

10. Mitkä opinnot ovat jääneet erityisesti mieleesi ja miksi?

11. Alla on lueteltu erilaisia työtehtäviä.

a) Merkitse sulkuihin, kuinka usein teet työssäsi kyseisiä tehtäviä esim. (4).

b) Erittele viivalle työtehtäväsi hieman tarkemmin.

c) Millaiset valmiudet koulutus antoi kyseiseen työtehtävään? Ympäröi kuvaavin vaihtoehto.

1 = ei lainkaan
2 = lukukausittain
3 = kuukausittain
4 = viikoittain
5 = päivittäin

1 = huonot
2 = välttävät
3 = tyydyttävät
4 = hyvät
5 = erinomaiset

a) Useus Työtehtävä

b) Tarkennus

c) Koulutuksen
antamat valmiudet

()	Liikunnanopetus	_____	1	2	3	4	5
()	Luokkaopetus	_____	1	2	3	4	5
()	Luokanvalvoja/ryhmäohjaaja	_____	1	2	3	4	5
()	Kerhot	_____	1	2	3	4	5
()	Suunnittelu	_____	1	2	3	4	5
()	Arviointi	_____	1	2	3	4	5
()	Tilavaraukset	_____	1	2	3	4	5
()	Koordinointi	_____	1	2	3	4	5
()	Kuljetus	_____	1	2	3	4	5
()	Valvonta	_____	1	2	3	4	5

()	Leirikoulut yms.	_____	1	2	3	4	5
()	Juhlahjelmat	_____	1	2	3	4	5
()	Koulutus	_____	1	2	3	4	5
()	Kunnossapito	_____	1	2	3	4	5
()	Projektit	_____	1	2	3	4	5
()	Kokoukset	_____	1	2	3	4	5
()	Kehittämistoimet	_____	1	2	3	4	5
()	Ainekoht. erityistehtävät	_____	1	2	3	4	5
()	Yhteydenpito koulun ulkopuolelle	_____	1	2	3	4	5
()	Henkilökunnan liik.ohjaus	_____	1	2	3	4	5
()	Kilpaurh. organisointi	_____	1	2	3	4	5
()	Kokeilu ja tutkimus	_____	1	2	3	4	5
()	Muut työtehtävät, mitkä?	_____	1	2	3	4	5
()	_____	_____	1	2	3	4	5
()	_____	_____	1	2	3	4	5
()	_____	_____	1	2	3	4	5

12. Mihin työssä kohtaamiisi asioihin koet saaneesi riittämättömästi koulutusta?

13. Mikä koulutuksessa oli turhaa nykyisten työtehtäviesi kannalta?

14. Miten työkokemuksesi perusteella liikunnanopettajan koulutusta voitaisiin kehittää?

a) Toteutustapaa _____

b) Sisältöjä _____

15. Koetko täydennyskoulutuksen tarpeelliseksi ammatissa toimimisen kannalta?

() En

() Kyllä, minkälaisen? _____

Kenen toteuttamana? _____

16. Kuinka tyytyväinen olet

Ympärii kuvaavin vaihtoehto (5 = erittäin tyytyväinen, 1 = erittäin tyytymätön).

a) nykyiseen työhösi? 5 4 3 2 1

b) liikuntatieteelliseen koulutukseesi? 5 4 3 2 1

17. Nimeä seikkoja, joiden koet lisäävän / vähentävän työtyytyväisyyttäsi

a) Lisäävät

b) Vähentävät

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

18. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimpiä tämän hetken koulumaailmaa koskevia asioita?

KIITOKSIA VASTAUKSISTA JA AURINKOISTA KEVÄÄN JATKOA!