

VUOSINA 2009–2012 VALMISTUNEIDEN LIIKUNNANOPETTAJIEN  
TYÖTYTYVÄISYYS JA SUUNTAUTUMINEN TYÖMARKKINOILLE

Valtteri Similä

Ville Simola

Liikuntapedagogiikan

pro gradu -tutkielma

Kevät 2013

Liikuntakasvatuksen laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

Similä, Valtteri & Simola, Ville. 2013. Vuosina 2009–2012 valmistuneiden liikunnanopettajien työtyytyväisyys ja suuntautuminen työmarkkinoille. Liikuntakasvatuksen laitos, Jyväskylän yliopisto. Liikuntapedagogiikan pro gradu - tutkielma. 72 sivua+ liitteet 7 sivua

---

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vastavalmistuneiden liikunnanopettajien työhön sijoittumista ja työtyytyväisyyttä. Tutkimuksessa selvitettiin valmistuneiden liikunnanopettajien työllistymistä ja yli kuusi kuukautta kestävästä työsuhteen saantia liikunnanopettajaopiskelijakiintiöittäin sekä sukupuolittain. Liikunnanopettajan ammatissa jatkamista, työhön liittyvien eri tekijöiden vaikutusta yli kuusi kuukautta kestävästä työpaikan valintaan sekä työtyytyväisyyttä vertailtiin sukupuolittain. Samoin selvitettiin, mitkä tekijät ovat yhteydessä mahdolliseen halukkuuteen vaihtaa ammattia.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 131 vuosina 2009–2012 valmistunutta liikunnanopettajaa, joista miehiä oli 62 ja naisia 69. Aineisto kerättiin syksyllä 2012 internet-pohjaisella kyselylomakkeella, joka lähetettiin 233 vuosina 2009–2012 valmistuneelle liikunnanopettajalle. Internet-pohjainen kyselylomake muodostui strukturoiduista ja avoimista kysymyksistä. Tulosten analysoinnissa käytettiin frekvenssejä, prosentteja, ristiintaulukointia, keskiarvoja ja -hajontoja, t-testiä, faktorianalyysia, Kolmogorov-Smirnov -testiä, Mann-Whitney U -testiä, Pearsonin Chi Square -testiä sekä toistomittauksen Kappakerroin -testiä.

Tulosten mukaan liikunnanopettajat työllistyvät hyvin, sillä yli 90 % valmistuneista sai alle kolmessa kuukaudessa yli kuusi kuukautta kestävästä työsuhteen. Vain neljä prosenttia vastaajista ei ollut töissä tutkimuksen aikana. Tulosten mukaan työpaikan sijainti Suomessa ja säännöllinen työaika vaikuttivat merkittävästi työpaikan valintaan. Sitä vastoin kunnan tarjoamat palvelut ja henkilökohtaiset suhteet työntantajaan eivät vaikuttaneet juuri lainkaan työpaikan valintaan. Naiset kokivat työpaikan sijainnin tärkeämmäksi työpaikan valinnan kriteeriksi kuin miehet.

Mahdollisuus toteuttaa itseään, työn palkitsevuus, paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön ja ainutlaatuisen tilaisuuden saaminen koettiin tekijöiksi, jotka lisäsivät opettajien halukkuutta vaihtaa opettajan ammatti muihin työtehtäviin. Sen sijaan heikentynyt toimintakyky, perheeseen liittyvät tekijät, muuttunut elämäntilanne ja työstä paremmin irtipääseminen vapaa-ajalla eivät juurikaan vaikuttaneet halukkuuteen vaihtaa nykyistä ammattia muihin työtehtäviin. Työtyytyväisyyttä tutkittaessa liikunnanopettajat olivat tyytyväisimpiä koulun toimintatapoihin ja työn tarjoamiin mahdollisuuksiin. Tyytymättömimpiä liikunnanopettajat olivat opetustiloihin ja -välineisiin sekä ulkopuolisiin yhteistyötahoihin.

Tulokset osoittivat, että vastavalmistuneilla liikunnanopettajilla on hyvät työllistymisnäköymät ja he ovat tyytyväisiä tekemäänsä ammatin valintaan.

Avainsanat: liikunnanopettaja, työhön sijoittuminen, työllistyminen, työtyytyväisyys

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 TYÖN JA TYÖMARKKINOIDEN MÄÄRITTÄMINEN .....	8
2.1 Työtyytyväisyys .....	11
2.2 Työmotivaatio .....	12
2.3 Koulutuksen rooli työmarkkinoilla .....	14
3 OPETTAJAN TYÖELÄMÄ MURROKSESSA .....	17
3.1 Kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito opettajan työssä .....	18
3.2 Liikunnanopettajien suuntautuminen työmarkkinoille.....	19
3.3 Syitä opettajien siirtymiseen muille aloille .....	20
3.4 Syitä liikunnanopettajan työpaikan ja uran valintaan.....	23
4 LIIKUNNANOPETTAJAKOULUTUS .....	25
4.1 Liikunnanopettajakoulutuksen opinnot Jyväskylän yliopistossa .....	26
4.2 Liikunnanopettajakoulutuksen antamat valmiudet työmarkkinoille .....	27
5 LIIKUNNANOPETTAJAN TYÖ .....	30
5.1 Liikunnanopettajan työnkuva .....	31
5.2 Liikunnanopettajan työn palkitsevia tekijöitä .....	32
5.3 Liikunnanopettajan työn kuormittavia tekijöitä .....	33
6 TUTKIMUSONGELMAT.....	35
7 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	37
7.1 Tutkimuksen perusjoukko .....	37
7.2 Tutkimusaineiston keruu .....	37
7.3 Tutkimuksessa käytetyt mittarit .....	38
7.4 Analysointimenetelmät.....	41
7.5 Tutkimuksen luotettavuus .....	45

7.5.1 Validiteetti .....	46
7.5.2 Reliabiliteetti.....	47
8 TULOKSET .....	48
8.1 Vastavalmistuneiden liikunnanopettajien työtilanne ja työhön suuntautuminen .	48
8.2 Vastavalmistuneiden liikunnanopettajien yli kuusi kuukautta kestävän työsuhteen saanti .....	50
8.3 Liikunnanopettajien jatkaminen samassa koulussa.....	51
8.4 Mies- ja naisliikunnanopettajien arviot erilaisten tekijöiden vaikutuksesta ensimmäisen yli kuusi kuukautta kestävän työpaikan valintaan .....	53
8.5 Eri tekijöiden vaikutus valmistuneiden liikunnanopettajien halukkuuteen vaihtaa opettajan tehtävät muihin työtehtäviin.....	55
8.6 Mies- ja naisliikunnanopettajien tyytyväisyys .....	56
8.7 Valmistuneiden liikunnanopettajien tyytyväisyys tekemäänsä ammatinvalintaan.....	57
9 POHDINTA .....	58
9.1 Päätulokset, johtopäätökset ja luotettavuuden arviointia .....	58
9.2 Jatkotutkimusehdotukset .....	63
LÄHTEET.....	65
LIITTEET	
Liite 1. Tutkimuksen ingressi.....	73
Liite 2. Tutkimuksen kyselylomake .....	74

## 1 JOHDANTO

Työmarkkinat ovat muuttuneet ja ovat jatkuvassa muutoksessa. Enää ei voida puhua tyypillisestä työurasta, joka oli yleinen 1900-luvulla. Silloin puhuttiin lineaarisesta elämänkaaresta, joka korosti kouluttautumista yhteen ammattiin ja pitkäaikaisia työsuhteita (Almiala 2008, 3; Kivekäs 1999). Muutos on suuri, sillä harva työntekijä enää työskentelee saman työnantajan alaisuudessa koko työuraansa. Kasvion (1994, 259) mukaan pysyminen edes samalla ammatti- tai työuralla ei ole enää kovin yleistä. Suomen tilastokeskuksen mukaan opettajista lähes joka viides siirtyy muualle töihin jo muutaman opetusvuoden jälkeen (Almiala 2008,7; Yle 2008). Opettajien ammattijärjestö onkin ollut huolissaan opettajien siirtymisestä muihin ammatteihin (Luukkainen 2004, 314). Muun muassa työuupumuksella voi olla suuri vaikutus liikunnanopettajien ammatin vaihdossa (Ha, King & Naeger 2011).

Liikunnanopettajien suuntautumista työelämään on tutkittu melko vähän. Jyväskylän yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut (2010) on tehnyt tutkimuksia liikunnanopettajaksi valmistuneiden työllistymisestä. Tutkimuksen mukaan liikuntatieteiden maistereista noin 40 % sai 1-2 kuukauden jälkeen valmistumisesta koulutusta vastaavan työn. Huhtiniemi (2011, 42), Mäkelä (2006, 60) ja Mäkelä, Hirvensalo, Palomäki, Herva ja Laakso (2012) ovat tutkineet muun muassa liikunnanopettajien sijoittumista kouluasteen mukaan. Suurin osa liikunnanopettajista toimi yläaste-lukio -yhdistelmässä.

Mäkelän, Hirvensalo, Laakso ja Whipp (2013) ovat tutkineet liikunnanopettajien työurien muutosta. Suurin osa (94 %) vastaajista jättivät liikunnanopettajan työt ennen 50 ikävuotta. Vastanneista 38 %, jotka eivät toimineet enää liikunnanopettajan ammatissa, jättivät ammattinsa ensimmäisen viiden vuoden aikana. (Mäkelän ym. 2013.) Sen sijaan Almiala (2008) on tutkinut opettajien työurien muutosta. Almialan tutkimuksen mukaan opettajat jakautuivat kolmeen eri ryhmään, joita olivat uranvaihtajat, aikuiskouluttajat sekä hallintoon siirtyneet. Kaikki 12 tutkimukseen osallistunut olivat vaihtaneet opettajan työn muuhun ammattiin. Yleisimmät syyt uranvaihtoon olivat työuupumus ja turhautuminen työhön sekä motivaation puute

Työtyytyväisyydellä tarkoitetaan odotusten täyttymistä, jotka liittyvät työhön. Työtyytyväisyyttä voidaan pitää muun muassa positiivisena tilana, jossa yksilöllä on positiivinen suhtautuminen työntekoon ja siihen liittyviin tekijöihin. Ihminen on sitä tyytyväisempi, mitä paremmin hän pystyy tyydyttämään työhön liittyvät tarpeensa.

Tutkimalla työtyytyväisyyttä on mahdollista parantaa työn niitä alueita, joihin työntekijät ovat tyytymättömiä. (Spector 1997, 2-3; Voutilainen 1982, 30–31.) Jotta liikunnanopettajien työoloja olisi mahdollista parantaa, on syytä tietää ne työhön liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen. Liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä ovat aikaisemmin tutkineet muun muassa Laitinen (2001), Laine (2003), Mäkelä (2006) ja Mäkelä ym. (2012). Näiden tutkimusten mukaan noin 80 % liikunnanopettajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä.

Valmistuminen eri ammattialoilta ei enää nykypäivänä tarkoita automaattisesti sitä, että valmistuneen tulee työskennellä kyseisellä alalla tai tietyssä ammatissa. Esimerkkeinä voidaan mainita lakimiehet, lääkärit ja opettajat, joiden oletetaan työskentelevän kyseisissä ammateissa valmistumisen jälkeen, mutta Luukkainen (2004, 314) pitää outona oletuksena sitä, että opettaja ei saisi tehdä valmistumisen jälkeen muita töitä kuin opettajan töitä. Tämän takia onkin tärkeää tutkia, kuinka suurin osa vastavalmistuneista liikunnanopettajista sijoittuu nykyään koulutusta vastaavaan ammattiin. Samoin on tärkeää selvittää, minkälaisen syiden seurauksena vastavalmistuneet liikunnanopettajat siirtyvät muihin työtehtäviin, ja mitä nämä työtehtävät ovat.

Tutkimuksen kohteena olivat vuosina 2009–2012 Jyväskylän yliopistosta valmistuneet liikunnanopettajat, joita oli yhteensä 233. Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla internet-pohjaisella kyselylomakkeella vuosina 2012–2013. Kyseistä kohdejoukkoa ei ollut aikaisemmin tutkittu, joten saatu aineisto antaa tämän hetken uusinta tietoa tutkittavasta aiheesta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia vastavalmistuneiden liikuntapedagogiikkaa pääaineena lukeneiden liikuntatieteiden maisterien työhön sijoittumisesta sekä työtyytyväisyyttä. Samalla kartoitetaan syitä, miksi opettajaksi valmistuneet

suuntautuvat opettajan ammattiin tai opetusalan ulkopuolelle. Lisäksi tutkitaan, kuinka kauan valmistumisen jälkeen liikunnanopettajilla kesti saada yli kuusi kuukautta kestävä työsuhde sekä kuinka kauan liikunnanopettajat ajattelevat jatkavansa ammatissaan. Tutkimus on ajankohtainen ja antaa tietoa liikuntatieteiden laitokselta valmistuneiden liikunnanopettajien työstä Jyväskylän yliopistolle ja valmistuneiden siirtymisestä muihin kuin liikunnanopettajan ammatteihin. Tämä tutkimustieto mahdollisesti auttaa koulutuksen suunnittelijoita.

## 2 TYÖN JA TYÖMARKKINOIDEN MÄÄRITTÄMINEN

Työ on sanana haastava selittää, sillä sille löytyy erilaisia määritelmiä. Yksi näkemys on asettaa vastakohtaisia käsitteitä. Työtä koskevia vastakkaisia käsitteitä ovat ennen kaikkea lepo, leikki sekä toimettomuus. Nämä eroavat työkäsitteestä siltä osin, että näillä käsitteillä ei ole ulkoista tarkoitusta. Vapaa-aika voidaan erottaa työstä sen vapaaehtoisuuden vuoksi. Vapaa-ajalla tapahtuvat aktiviteetit ovat ansiotyön ulkopuolista elämää. Vaikka ne voivat olla työnluonteisia, eivät ne silti ole työtä, koska niitä tehdään vapaasta tahdosta. Myös opiskelu voidaan nähdä työnä, silloin jos se on pakollista tai se tähtää johonkin ammattiin. Sen sijaan vapaaehtoinen ja omaksi iloksi tapahtuvaa opiskelua ei voida kutsua työnteoksi. (Aho 1988, 20–21.)

Alun perin työllä on tarkoitettu toimintaa, jonka avulla ihminen pystyy tyydyttämään välttämättömät toiminnat. Toisin sanoen ihminen tarvitsee aineellisia hyödykkeitä, jotta hän pystyy elämään normaalia elämää. Aineellisia hyödykkeitä voivat olla muun muassa ravinto, vaatetus, lääkehoito ja asunto. (Wilenius 1981, 19.) Littunen on todennut, että työnteolla on muitakin tarkoituksia kuin elannon saaminen. Työn merkitys on kuitenkin monimutkaisesti määriteltävissä. Työn luonne voidaan jakaa kahteen eri ryhmään, jotka ovat vapauttava ja orjuuttava työ. Työt voivat olla luonteeltaan hyvin luovia ja samalla ne kehittävät työntekijän persoonallisuutta. Ne voivat olla myös sisällöltään köyhiä ja raskaita, jolloin ne eivät kehitä yksilön persoonallisuutta. (Littunen 1981, 16–20.)

Työmarkkinoiden määrittelykselle on olemassa monia eri sivumerkityksiä. Työmarkkina-määrittettä on käytetty ilmaisemaan maantieteellisiä alueita sekä ammatillisia- ja teollisuusryhmiä. Työmarkkinoita voidaan määrittellä myös työntekijäryhmien perusteella. Jako tapahtuu etnisyyden, rodun, sukupuolen, koulutustason sekä taitojen perusteella. Nykypäivänä työmarkkinat voidaan määrittellä niin, että työntekijä tarjoaa työpanoksensa yritykselle ja saa siitä palkkaa tai muita palkintoja sekä parantaa omaa asemaansa. (Kalleberg & Sorensen 1979, 351.)

Työmarkkinat ovat jatkuvassa muutoksessa ja sen myötä myös työprosessit muuttuvat. Työprosessit vaativat nykyään yhä enemmän erilaisia työmenetelmiä, työkaluja,



tuotantomenetelmiä sekä muita apuvälineitä. Työntekijöiltä vaaditaan syvällisempää perehtyneisyyttä sekä koulutusta työtehtäviä kohtaan. (Ihalainen 2000, 360.)

Työmarkkinoilla on suuri rooli ihmisten työelämään sijoittumisessa. Työmarkkinat voidaan nähdä eräänlaisena pelikenttänä, jossa työvoima ja työntarve kohtaavat. (Kivinen & Rinne 1993, 21.) Myrskylän mukaan työnantajat, esimerkiksi kunnat, yhteisöt ja yritykset tarvitsevat työvoimaa työkykyisistä ja työnhaluisista ihmisistä. Yrittäjät voivat toimia työmarkkinoilla itsenäisinä toimijoina, jolloin he työllistävät itsensä. Yrittäjät voivat myös toimia työnantajina, jolloin he työllistävät työvoimaa omaa liiketoimintaansa varten. (Myrskylä 2012, 30.) Työikäisillä ihmisillä on erilaisia menetelmiä hakea töitä. Erilaisia vaihtoehtoja ovat muun muassa lehti-ilmoitukset, työvoimatoimistot sekä muut epäviralliset tiedotuskanavat. Myös työnantajat etsivät työntekijöitä hyödyntäen samoja menetelmiä. (Kasvio 1994, 94.)

Työmarkkinat voidaan jakaa kolmeen osaan. Työvoimasta 40 % on helposti työllistyviä, mutta he eivät ole kuitenkaan suojassa työttömyydeltä. Toiset 40 % ovat väliaikaisissa ja muuttuvissa työsuhteissa. Heitä kuvataan rutiininomaisiksi tuotanto- ja palvelutyöntekijöiksi. Loput 20 % ovat työmarkkinoiden ulkopuolella. (Siltala 2007, 231; Vähätalo 1998, 165-182.)

Työvoiman kysynnän kasvaessa aukeaa uusia työpaikkoja. Monesti uusiin työpaikkoihin valitaan ensisijaisesti työhön halukkaita, jotka asuvat kyseisellä alueella. Avoimiin työpaikkoihin voidaan valita myös työttömiä, opiskelijoita ja naapurikunnista muuttaneita. Työvoiman kysyntä voi saada aikaan pendelöintiä, jolloin muista kunnista muuttaa työtehtäviin soveltuvia ja työhön halukkaita ihmisiä. (Myrskylä 2012, 32.) Pendelöinnillä tarkoitetaan kunnan rajojen ylittävää työssäkäyntiä (Antikainen & Vartiainen 2004). Pendelöinnin ja muiden tekijöiden seurauksena alueen työttömyysprosentti ei välttämättä laske, vaikka työvoiman kysyntä kasvaa. Houkuttelevat työpaikat kiinnostavat monesti työalueiden ulkopuolisia työntekijöitä, ja tämän seurauksena syntyy monesti kilpailua työpaikoista. Myös monet työttömät joutuvat kilpailemaan alueellisen työvoiman ulkopuolella olevien ryhmien kanssa. (Myrskylä 2012, 32.)

Työnteolle on olemassa kolme ulottuvuutta. Ensimmäinen ulottuvuus on nimeltään aineellinen ulottuvuus, jolla tarkoitetaan aikaisemmin mainittujen aineellisten hyödykkeiden tyydyttämistä. Aineelliset hyödykkeet eli ihmisten perustarpeet ovat välttämättömiä ihmisille, ja työ nähdään keinona saavuttaa ne. Monet toteavat työn tärkeimmän merkityksen olevan juuri perustarpeiden tyydyttäminen. Toinen ulottuvuus käsittelee ihmisten sosiaalisia tarpeita. Yhteisöllisyys nähdään ihmiselle tärkeäksi ja työn avulla yksilö pääsee osaksi erilaisia yhteisöjä. Työ nähdään tärkeäksi sosiaaliseksi tekijäksi, sillä työn avulla ihminen jäsentyy yhteiskunnan jäseneksi. Ihmisillä on myös tarpeita luoda erilaisia suhteita toisiin ihmisiin. Esimerkkejä sosiaaliin suhteisiin liittyvistä tarpeista ovat ystävyyssuhteet, tarpeet turvallisuuteen, arvonantoon, vapauteen sekä valtaan. Kun nämä sosiaaliset tarpeet onnistutaan tyydyttämään, ihminen pitää yllä hänen olemassaoloaan. Kolmas ulottuvuus pitää sisällä henkisten tarpeiden täyttämisen. Henkisestä näkökulmasta tarkasteltuna ihmisen älyllisiin ominaisuuksiin kuuluu itsensä kehittämisen tarve. Tähän liittyvät niin pyrkimys itsesäätelyyn kuin ihmisen ominainen itsetajunta. Jos ihminen ei pääse työssään tyydyttämään henkisiä tarpeitaan, hän pyrkii monesti vapaa-ajallaan toteuttamaan niitä. (Wilenius 1981, 20–21.)

Kahn ja Wiener erottelevat kuusi perusasennetta, jotka kuvaavat ihmisten kokemista sekä asennoitumista työntekoa kohtaan. Ensimmäinen vaihe käsittelee työtä häiritsevänä tekijänä. Tämän määritelmän mukaan työ koetaan välttämättömäksi pahaksi, jonka tehtävänä on ainoastaan tulojen saaminen. Toisen vaiheen mukaan työ nähdään ”hommana”, josta saadaan ensisijaisesti palkkaa ja toimeentuloa. Työ voi olla myös mukavaa ja tapahtua mukavassa seurassa, mutta ne eivät ole tärkeimpiä prioriteetteja. Monesti nuorten ensimmäiset työpaikat ovat luonteeltaan tämän tyyllisiä. Kolmas vaihe kertoo ammatin arvostamisesta. Tämän mukaan työntekijä saa tyydytystä tekemästään työstä, johon hänellä on koulutus ja ammattitaitoa. Neljännen vaiheen mukaan työ nähdään eräänlaisena urana. Tämä tarkoittaa, että yksilö haluaa kehittää itseään jatkuvasti ja edetä urallaan. Viides vaihe kertoo työn kutsumuksesta. Kutsumusammatti pitää usein sisällään toisten palvelemisen ja itsensä toteuttamisen. Viimeinen vaihe on nimeltään elämäntehtävä. Tällaisen asenteen omaavat työntekijät omistautuvat täysin työlleen ja pyrkivät sen kautta vaikuttamaan positiivisesti yhteiskuntaan. (Wilenius 1981, 18–19.)

## 2.1 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyydestä on laadittu useita teorioita ja siitä on tehty lukuisia tutkimuksia. Teorioiden ja tutkimusten aikaansaannoksena käsitteelle on annettu useita merkityksiä. (Ruismäki 1991.) Aikaisemmin työtyytyväisyystutkimukset ovat keskittyneet käsittelemään työntekijöiden yleistä työtyytyväisyyttä ja pyritty selvittämään, mitkä työn osat vaikuttavat työtyytyväisyyteen. Tutkimalla työtyytyväisyyden eri osia on mahdollista parantaa erityisesti alueita, johon työntekijät olivat tyytymättömiä. (Spector 1997, 2-3.)

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat sidoksissa toisiinsa ja vaikeasti eroteltavissa. Monesti henkilö, joka on motivoitunut työhönsä, on myös tyytyväinen työhönsä. Asia voidaan nähdä myös vastakkaisesta näkökulmasta, sillä yksilö, joka saa tyydytystä työstään, omaa hyvän motivaation työtä kohtaan. Termi työtyytyväisyys voidaan liittää emotionaaliseen reaktioon. Sen sijaan työmotivaatio viittaa enemmän työn asenteelliseen kokemiseen. (Lehtomäki & Lensu 1988.)

Työtyytyväisyyteen voidaan liittää erilaisia ulottuvuuksia. Ulottuvuudet voivat johtaa joko työtyytyväisyyteen tai päinvastoin työtyytymättömyyteen. Erilaisia ulottuvuuksia ovat muun muassa työtoverit ja ihmissuhteet, ammatin arvostus, ylenemismahdollisuudet, työn sisältö, työolosuhteet ja johtamisilmapiiri. (Ruismäki 1991.) Rahalla on myös todettu olevan vaikutusta työtyytyväisyyteen. Ennen rahaa pidettiin palkintona työnteosta ja se yhdistettiin sitä kautta työtyytyväisyyteen. Nykyään rahan avulla on mahdollista tyydyttää myös muita tarpeita, kuten valtaa, asemaa ja arvostusta. (Asp & Hakkarainen 1995, 47.)

Palkka on monille tärkein motiivi työntekoon. Evert van de Vliertin tutkimusryhmä on tutkinut palkan merkitystä 37 eri maassa. Tutkimustulokset osoittavat, että varsinkin köyhissä ja kylmän ilmaston maissa, kuten Azerbaidzhanissa, Moldovassa ja Armeniassa palkka koettiin tärkeimmäksi työnteon motiiviksi. Sen sijaan köyhässä maassa, jossa ilmasto on lämpimämpi, palkan merkitys ei ollut niin suuri. Vastaavanlainen tulos saatiin Kanadasta. Tutkijat ovat pyrkineet löytämään selityksiä ilmiölle ja ovat tulleet siihen tulokseen, että palkan merkitys työnteon motiivina ei ole Pohjoismaissa niin tärkeää, koska tuloerot ovat suhteellisen pieniä. Maslowin mukaan

muut työnteon motiivit nousevat tärkeämmiksi, kun fyysiset tarpeet on saatu tyydytettyä riittävän hyvän palkan avulla. (Salminen 2008; Van de Vliert ym. 2008.)

Subjektiivisuuden kokeminen korostuu työtyytyväisyydessä. Tämä tarkoittaa, että ihminen on tyytyväinen, kun hän saavuttaa itselleen asettamia tavoitteita. Tavoitteiden asettaminen on aina yksilöllistä, joten myös henkilöt, jotka ovat asettaneet helpompia tavoitteita, voivat kokea tyytyväisyyttä saavuttaessaan niitä. Toisin sanoen työtyytyväisyys voidaan käsittää työn olosuhteiden, palkkioiden ja vaatimusten suhteesta yksilöön ja työympäristöön. (Ruismäki 1991; Voutilainen 1982, 30–31.)

Mäkelän (2006, 50) mukaan suomalaiset liikunnanopettajat ovat tyytyväisiä työhönsä. Koulun liikunnanopettajista (n=111) 91 % kertoi viihtyvänsä työssään hyvin tai erinomaisesti (Palomäki & Heikinaro-Johansson 2011, 107). Laineen (2003, 39) pro gradu –tutkielman mukaan noin 87 % liikunnanopettajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä.

Työtyytyväisyys on odotusten täyttymistä, jotka liittyvät työhön. Työtyytyväisyys voidaan nähdä myös positiivisena tilana, joka tarkoittaa, että yksilöllä on positiivinen suhtautuminen työntekoon sekä siihen liittyviin tekijöihin. Näin ollen subjektiivisuus korostuu entisestään, sillä työtyytyväisyyttä tulee tarkastella yksilön näkökulmasta. Työtyytyväisyyttä voidaan myös kuvata dynaamisena käsitteenä, sillä työtyytyväisyys voidaan liittää muun muassa yksilön kokemuksiin arvoihin, aikaan ja paikkaan, tietoon ja tiedostamiseen. (Voutilainen 1982, 30–31.)

## 2.2 Työmotivaatio

Ruhotien mukaan sana motivaatio on lähtöisin latinan kielestä, jossa se on tarkoittanut liikkumista. Myöhemmin motivaation käsitys on monipuolistunut ja se on laajentunut tarkoittamaan käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää.

Motivaatioon liittyy läheisesti sana motiivi, jota pidetään motivaation kantasanana.

Motiivi viittaa muun muassa haluihin, vietteihin ja tarpeisiin. Motiivin tarkoituksena on myös ylläpitää ja ohjata käyttäytymisen suuntaa. (Ruhotie 1998, 34–35.)

Motivaation rooli työelämässä on hyvin keskeinen. Työn tekemisestä on vaikea nauttia ilman motivaatiota ja työn merkitys voi tuntua mitättömältä. Erilaiset työtehtävät saattavat vaatia erilaisia motivaatioita, esimerkiksi haasteeseen heittäytymistä, sosiaalisuutta tai tunnontarkkuutta. Motivaatiot voivat vaihdella myös yksilöittäin, vaikka suoritettaisiin samaa työtehtävää. Yhtä voi motivoida palkankorotus, toista muiden arvostus ja taas kolmatta pysyvyyden tunne. Työntekijöiden motivaatioihin on todettu vaikuttavan luonne-erot, aiemmat kokemukset, sosiaaliset odotukset ja normit, tehtävän piirteet sekä yksilöllinen herkkyys näille tekijöille. (Salmela-Aro & Nurmi 2005, 132.)

Työmotivaatio koostuu kolmesta työntekoon liittyvästä tekijästä. Näitä tekijöitä ovat työntekijän persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö. Työntekijän persoonallisuudella tarkoitetaan yksilön mielenkiintoa, asenteita sekä tarpeita. Yksilön mielenkiinto määrittää sen, miten raha tai muu ulkoinen ärsyke vaikuttaa yksilön käyttäytymiseen. Asenteiden merkitys on suuri, sillä ilman hyvää asennetta ei ole motivaatiota. Työmotivaatioon ja suoritukseen vaikuttavat myös yksilön omat asenteet itsestään. (Peltonen & Ruohotie 1987, 22–24.)

Työn ominaisuuksilla viitataan työn mielekkyyteen ja siihen, mitä työ voi tarjota yksilölle. Työn sisältö voi vaikuttaa suuresti yksilön haluun suoriutua tehtävästä hyvin. Työn ominaisuuksiin voidaan liittää myös työssä ilmenevä vastuun määrä sekä työtahti. (Joutsenkannas & Heikurainen 1996; Peltonen & Ruohotie 1987, 24.)

Myös työympäristön on todettu olevan merkittävä tekijä työmotivaation kannalta. Työympäristö voidaan jalkaa kahteen osaan, joita ovat välitön työympäristö sekä koko organisaation työympäristö. Välitön työympäristö sisältää muun muassa esimiehen johtamistyylin sekä hänen vaikutuksensa työntekijään. Sen sijaan koko organisaation työympäristö pitää sisällään tekijöitä, jotka vaikuttavat kaikkiin työntekijöihin. Tällaisia tekijöitä voivat olla muun muassa palkitsemisjärjestelmät. (Joutsenkannas & Heikurainen 1996; Peltonen & Ruohotie 1987, 24.)

Työntekoon liitettävät motiivit on myös mahdollista jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio perustuu ulkoisten kannusteiden odotuksiin. Ulkoisia kannusteita voivat olla muun muassa erilaiset palkkiot, raha, asema ja julkinen

tunnustus. Tarpeiden merkityksellisyys saattaa vaihdella eri elämänvaiheissa. Mitä houkuttelevampi kannustin on, sitä motivoituneemmin työntekijä työskentelee saavuttaakseen tavoitteensa. Monesti yksilön toimintaa voidaan pitää ulkoisesti motivoituneena, kun hän käyttäytyy jonkin toiminnan seurauksien takia. Toisin sanoen houkuttimien avulla on mahdollista ohjata yksilöiden sekä ryhmien toimintaa. (Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 21–22; Salminen 2001, 139; Strömmer 1999, 153; Voutilainen 1982, 30–31.)

Ulkoinen ja sisäinen motivaatio voi olla haastavaa erottaa toisistaan, sillä erilaiset tekijät voivat olla yhteydessä toisiinsa. Tästä hyvänä esimerkkinä voidaan mainita palkka, joka voidaan liittää niin välinearvoon kuin symboliarvoon. (Salminen 2001, 139; Strömmer 1999, 153.) Jaakkolan ja Liukkosen (2002) näkemyksen mukaan ulkoiset motiivit, kuten raha ja palkkiot eivät laske yksilön motivaatiota tehtävää työtä kohtaan. Poikkeuksena on tilanne, jossa rahasta tulee hallitseva tekijä työntekoa kohtaan. Toisin sanoen raha on silloin ainoa motiivi työntekoon.

Sisäinen motivaatio syntyy ihmisen sisäisistä voimista. Sisäisillä voimilla tarkoitetaan muun muassa työetiikkaa, uusien taitojen oppimisen kautta saatavaa innostusta sekä kiinnostusta, joka on kohdistettu työtehtävään. (Salminen 2001, 139.) Airon, Rantasen ja Salmelan (2008, 58) mukaan sisäisen motivaation syntymiseen vaikuttavat muun muassa auttamisen halu ja kova kilpailuvietti. Sisäinen motivaatio on luonnollisesti syntyvää ja se saattaa ohjata ihmisiä niin sanottuihin kutsumusammatteihin.

Kutsumusammatit ovat luonteeltaan sellaisia, että ihmiset hakeutuvat niihin sisäisen motivaation seurauksena. Ulkoiset motiivit, kuten raha ja arvostus eivät ole tärkeimpiä motiiveja kutsumusammateissa. Salminen (2001, 139) toteaa, että ihmiset ovat monesti perusluonteiltaan sellaisia, että he haluavat tehdä tarkoituksenmukaista työtä ja samalla pyrkiä tuottamaan hyötyä muille ihmisille. Näin ollen sisäisen motivaation voidaan nähdä syntyvän yksilön vaikuttamismahdollisuuksista omaan työhön sekä työntekijän osaamisen hyödyntämisestä.

### 2.3 Koulutuksen rooli työmarkkinoilla

Voidaan sanoa, että korkea koulutustaso on ”ponnahduslauta” työmarkkinoille. Se ei kuitenkaan takaa varmaa asemaa työmarkkinoilla, mutta se antaa mahdollisuuksia.

Kaikki tutkinnot eivät ole samanarvoisia ja saman tutkinnon arvostus voi vaihdella työmarkkinoilla eri aikakausien mukaan. Myös sukupuolella, henkilökohtaisilla ominaisuuksilla sekä poliittisella kannalla voi olla vaikutusta tutkinnon hyödyntämiseen työmarkkinoilla. (Haapakorpi 1994, 73.)

Yksilön asettamat tavoitteet koulutukselleen, sekä oppimis- ja opiskelutoimintoja ohjaavat motiivit ovat yhteydessä työelämään. Koulutukselle asetettuja tavoitteita voidaan määrittellä esimerkiksi ammatillisiksi, sosiaalisiksi, persoonallisiksi sekä akateemiksiksi. Ammatillinen tavoite voidaan nähdä oppilaan mielenkiintona työelämää kohtaan ja näin ollen koulutus voi olla keino ammattitaidon oppimiseen tai ammattipätevyyden hankkimiseen. Muiden tavoitteiden yhteyttä työelämään ei ole yhtä vahvasti todistettu, joten osallistuminen koulutukseen saattaa tapahtua pelkän mielenkiinnon, uusien haasteiden tai sosiaalisten toimintojen vuoksi. (Tynjälä 2000, 112–117.)

Akateemiset työmarkkinat on mahdollista jakaa kolmeen eri luokkaan: professiotyömarkkinat, yleiset työmarkkinat sekä koulutusta vastaamattomat työmarkkinat. Profiimarkkinoilla koulutustaso sekä kelpoisuusvaatimukset ovat tärkeässä roolissa, sillä työtehtävien oletetaan vastaavan koulutusta. Työmarkkinoille pääsyä säätelevät myös koulutustaso ja tutkinto. (Haapakorpi 1994, 21–27.) Saarisen (2010, 12) mukaan profiimolla tarkoitetaan ammattikuntia, joilla on arvostettu yhteiskunnallinen asema sekä erityisosaamista, jota muilla ammattikunnilla ei ole. Tällaisia ammatteja ovat muun muassa lääkärit, lakimiehet ja opettajat (Haapakorpi 1994, 21–27, 130–132).

Luukkaisen mukaan opettajan ammatti nähdään professiona, sillä ammatti vaatii ammatillista tietoa, jota vain asiantuntijat voivat saavuttaa. Profession eettisestä näkökulmasta tulkittuna, opettajien tavoitteena on pyrkiä yhteiskunnan sekä nuoren ja lapsen parhaaseen. Myös yhteiskunnalla on vastaavanlaiset odotukset. Opettajat pyrkivät säilyttämään oman valtaan perustuvan asiantuntijuuden omalla toiminta-alueellaan. Tämä tarkoittaa opettajien tilanteessa sitä, että opettajien työtehtäviin ei ole muilla asioita. (Luukkainen 2005, 27–29; 2004, 48–53.)

Yleiset työmarkkinat koostuvat ammasteista, joiden työtehtävien sisältöjen vastaavuus ei ole yhtä tarkkaa kuin professioammasteissa. Myös koulutustason vaatimukset ovat monesti väljempää verrattuna professioammattien koulutustasoon. Toisin sanoen, koulutuksen ja tehtävien välinen suhde ei ole niin tarkasti rajattu kuin professioammasteissa. On kuitenkin huomioitava, että yleisillä työmarkkinoilla monien ammattien vaatimustaso on silti korkea. Yleisillä työmarkkinoilla ammattiryhmät ovat monesti epäyhtenäisiä sekä koulutustaustaltaan kirjavia. Yleiset työmarkkinat koostuvat ammasteista, kuten toimittajat ja atk-asiantuntijat. Sen sijaan koulutusta vastaamattomat työmarkkinat koostuvat ammasteista, joita ovat muun muassa alemmat toimihenkilö- ja työntekijäammatit, siivoojat, kuljettajat ja ravintolatyöntekijät. Näiden ammattien status sekä työn vaatimustaso eivät yleensä yllä muiden toimihenkilöiden tasolle. Tällaiset ammatit eivät edellytä myöskään akateemista tutkintoa. (Haapakorpi 1994, 21–27, 130–132.)



### 3 OPETTAJAN TYÖELÄMÄ MURROKSESSA

Työelämän muutosta voidaan kuvata kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisen näkökulman mukaan odotukset kohdistuvat tehokkuuteen, tuottavuuteen, ammattikoulutukseen sekä hyvään osaamiseen. Toinen näkökulma korostaa ihmisten odotuksia työstä. Odotukset liittyvät monesti työn joustavuuteen, mielekkyyteen, jatkuvuuteen sekä turvaan. Työsuhteet ovat muuttuneet yhä enemmän epävakaisiksi ja töiden määräaikaisuus ja osa-aikatyöt ovat yleistyneet. Vain kolmannes uusista työsuhteista on vakinaisia. Työelämän ongelmia on pyritty ratkaisemaan muun muassa työky-toiminnalla, tiedottamisella ja sitouttamista lisäämällä. Työelämän muutokset näkyvät myös kiristyneenä kilpailuna työ- ja uramahdollisuuksista. Tämä on saanut aikaan sen, että ihmisten odotukset ja mahdollisuudet eivät aina kohtaa. On oletettu, että tulevaisuudessa ammatti- ja toimenkuvien hämärtyminen saa aikaan sen, että ihmisten tulee olla valmiita ammattien vaihtoon työurien aikana. (Helakorpi; Kasvio 2009, 9; Nyssölä 1994; 1996.)

Työsuhteet ovat mahdollista jakaa normaalityösuhteisiin ja epätyypillisiin työsuhteisiin. Normaaleille työsuhteille on tyypillistä työajan säännöllisyys, täysipäiväisyys, työskentely saman työnantajan alaisuudessa sekä jatkuva työsuhde. Oletuksena voidaan pitää, että työtä tehdään saman työntekijän alaisuudessa aina koulupenkiltä eläkeikään asti. Epätyypilliset työsuhteet ovat yhä enemmän yleistymässä. Epätyypilliset työsuhteet ovat luonteeltaan monesti sellaisia, että niitä tehdään monen eri työnantajan alaisuudessa, työnteko voi tapahtua kotona tai etätöinä, työaika voi vaihdella kausi- tai vuodenaikojen vaihtelun mukaan. Näiden lisäksi työteossa voi korostua tilapäinen työvoimatarve tai sijaistarve. Nykyaikaisia projektiluonteisia työtehtäviä on monesti mahdollista kuvata epätyypillisten työsuhteiden piirteiden avulla. (Nyssölä 1994; 1996.)

Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä oletetaan olevan huonompi palkka ja heidän työnsä vaatii vähemmän ammattitaitoa kuin normaalityösuhteissa. Monesti epätyypilliset työsuhteet ovat myös epävarmempia ja ne ovat kestoltaan lyhyempiä. Epätyypilliset työsuhteet koostuvat muun muassa määräaikaisista työsuhteista, osa-aikaisista töistä, itsensä työllistämisestä sekä freelancerina toimimisesta. (Kasvio 1994,

98.) Näiden perusteella epätyypillisiä työsuhteita voidaan pitää huonoina työsuhteina. Asiaa tulee kuitenkin tarkastella myös toisesta näkökulmasta, sillä epätyypilliset työsuhteet voivat olla sopivia eri elämäntilanteissa oleville ihmisille. Epätyypilliset työsuhteet sopivat hyvin muun muassa opiskelijoille, sillä heillä on mahdollisuus yhdistää joustavasti palkkatyö ja opiskelu. Epätyypilliset työsuhteet voivat olla myös hyödyllisiä esimerkiksi eläkkeelle siirtyville henkilöille, sillä epätyypillisten työsuhteiden avulla heillä on mahdollisuus tehdä lyhyempiä työpäiviä ja työviikkoja. Näin ollen eläkkeelle siirtyminen tapahtuisi niin kutsutun pehmeän laskun myötä. (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 35–36.)

### 3.1 Kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito opettajan työssä

Opettajan työn kannalta on tärkeää määrittää kolme eri käsitettä. Nämä käsitteet ovat kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Kvalifikaatiolla tarkoitetaan osaamisvaatimuksia, joita ilmenee työelämässä. Tämä tarkoittaa, että työ vaatii tietynlaista osaamista. Näitä osaamistarpeita voidaan kutsua kvalifikaatioiksi. Toisin sanoen kvalifikaatio on tunnustettu osaaminen, jonka avulla työntekijä pyrkii vastaamaan työnantajan antamiin haasteisiin ja tehtäviin. (Helakorpi 1999; Lehtisalo & Raivola 1999, 39; Metsämuuronen 1998, 39–41.)

Kompetenssilla sen sijaan tarkoitetaan työntekijän todellista pätevyyttä. Kompetenssi voi olla tiedostamatonta tai tiedostettua. Tietoinen kompetenssi ilmenee monesti työssä, jossa opettaja tuntee omat taitonsa ja selviytyy tehtävästä hyvin. Tiedostamaton kompetenssi sen sijaan ilmenee työtehtävissä, jossa opettaja harjoittaa kykyjään, taitojaan sekä tietojaan vaistomaisesti. Toisin sanoen kompetenssilla kuvataan työntekijän kykyjä ja ominaisuuksia selvitä työtehtävistä. (Luukkainen 2004, 70–72; 2005, 42–43.)

Vertanen (2002, 48) ja Taalas (1993) mainitsevat, että ammattitaito on mahdollista nähdä kaksijakoisena käsitteenä. Ammattitaito voi kuvata työtehtävää tai tiettyä työnjakoa organisaatiossa tai yhteiskunnassa. Sitä on myös mahdollista tarkastella joko työnantajan tai yksilön näkökulmasta. Ammattitaito voidaan nähdä sellaisena, jota ammatti vaatii tai sen mukaan, miten ammatti nähdään. Ammattitaito on dynaaminen ominaisuus, joka muuttuu ja kehittyy työtehtävien, toimintaympäristön, työpaikan

vaatimusten, vireystilan ja välineiden mukaan. Ammattitaito on toisin sanoen käsite, joka yhdistää ammattiin kuuluvat tiedot ja taidot yhteen ja niitä voidaan soveltaa eri tilanteissa.

Luukkaisen (2004, 70–72; 2005, 43) mukaan kvalifikaation ja kompetenssin eroja on mahdollista vertailla keskenään. Kompetenssin näkökulmasta tulkittuna, henkilö voi olla pätevä, vaikka hänellä ei olisi virallista tutkintoa. Kvalifikaation näkökulmasta tulkittuna, henkilöllä voi olla osaamista, jota ei ole muulla tavalla tunnustettu.

Pahimmassa tapauksessa opettaja voi olla kvalifikoitunut tekemään työtään, eli hänellä voi olla opettajan kelpoisuustodistus, mutta hänellä ei ole työnantajan vaatimia kykyjä selviytyä työtehtävistään. Toisin sanoen opettaja ei menesty omassa työssään. Opettaja voi olla myös hyvin kompetentti, mutta häneltä puuttuu kvalifikaatio kyseiseen tehtävään. Hyvänä esimerkkinä voidaan mainita opettaja, joka työskentelee erityisluokan opettajana ilman pätevää kvalifikaatiota.

### 3.2 Liikunnanopettajien suuntautuminen työmarkkinoille

Avointen työpaikkojen määrään vaikuttaa monesti eri ajankohdat. Keväällä opetusalan työpaikkoja on enemmän tarjolla kuin kesällä, sillä koulut pyrkivät rekrytoimaan uudet opettajat heinäkuun alkuun mennessä. Tutkimustulokset osoittavat, että esimerkiksi liikunnanopettajaksi haluavan kannattaa hakea työtä ennemmin huhtikuussa kuin heinäkuussa, sillä huhtikuussa vuonna 1998 avoimia työpaikkoja oli 22 ja heinäkuussa 14. Vuotta myöhemmin vastaavat luvut olivat huhtikuussa 37 ja heinäkuussa 16. (Luukkainen 2000, 219–220.)

Opettajien työurien muutosta on tutkittu Suomessa melko niukasti, mutta ulkomailla aiheeseen liittyviä tutkimuksia on julkaistu enemmän (Almiala 2008, 5). Esimerkiksi Tšekeissä on tutkittu liikunnanopettajaksi valmistuneiden suuntautumista työmarkkinoille. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että yliopistosta valmistuneiden sijoittuminen opettajan työhön oli laskenut. Erityisesti miehet ilmaisivat vastenmielisyyttä opettamista kohtaan. Miehet suosivat enemmän toisen asteen kouluja ja korkeakouluja. Sen sijaan naiset suuntautuivat enemmän peruskouluun. Vuonna 1996 Tšekin opetusministeriö käynnisti tutkimuksen yliopistosta valmistuneiden työllistymisestä. Pedagogiikkaa lukeneiden henkilöiden työllisyysprosentteissa havaittiin

vaihtelua instituutioittain. Vuoden 2005 tutkimuksen mukaan Charlesin yliopiston liikuntatieteiden tiedekunnasta valmistuneista 61 % toimi liikunta-alalla ja heistä 41 % toimi opettajina. (Tilinger, Kovar, Hlavata & Lejčarova 2005.)

Nupponen, Herva, Koponen ja Laakso ovat tutkineet liikunnanopettajaksi vuosina 1993–1996 valmistuneiden työllistymistä Suomessa. Tulosten mukaan 85 % valmistuneista toimi liikunnanopettajina. Suurin osa liikunnanopettajista toimi yhdistetyssä peruskoulun ja lukion virassa. Liikunnanopettajista joka neljäs toimi ainoastaan yläasteella ja 8 % lukiossa vuonna 2000. Yhtenäiskouluissa liikuntaa opettavia opettajia oli keskimäärin kuusi koulua kohti, kun taas yläkouluissa heitä oli keskimäärin kolme. Liikunnanopettajista noin 75 % toimi pysyvässä työsuhteessa ja noin 25 % määräaikaisessa tai osa-aikaisessa työsuhteessa. Vastaavanlaisia tuloksia raportointiin Partasen vuoden 2002 tutkimuksessa. (Nupponen ym. 2000, 13 & Partanen 2002, 39–40.) Rönningin (2000, 75) mukaan vuoden 1999 tilastot osoittavat, että liikunnan ja terveystiedon opettajista 71 % oli lehtoreita. Päätoimisia tuntiopettajia oli 24 % ja sivutoimisia 5 %.

Jyväskylässä on tutkittu yliopistosta 2010 valmistuneiden maisterien sijoittumista työelämään vuonna 2011. Valmistuneista liikuntatieteiden maistereista alle 45 % kertoi olleensa työttömänä heti valmistumisen jälkeen. Kyselyn vastaamishetkellä liikuntatieteitä opiskelleista yli 40 % toimi vakituksessa kokopäivätyössä ja yli 35 % toimi määräaikaisessa kokopäivätyössä. Liikuntatieteiden maisterien näkökulmasta työllisyystilanne on melko hyvä, jos työllisyystilannetta verrataan muihin tiedekuntiin. Jyväskylästä valmistuneista maistereista ainoastaan kauppatieteiden ja psykologian maisterit olivat työllistyneet paremmin vakituiseen kokopäivätyöhön. Vastanneista yli puolet oli tyytyväisiä nykyiseen tehtävätasoon ja työtehtäviin ja joka kymmenes suunnitteli vaihtavansa alaa, jolla työskentelee. (Jyväskylän yliopisto ura- ja rekrytointipalvelut 2012, 19–49.)

### 3.3 Syitä opettajien siirtymiseen muille aloille

Opettajien siirtymistä muille ammattialoille sekä opettajien siirtymistä muihin kouluihin on tutkittu jonkin verran. Yhdysvalloissa joka päivä lähes tuhat opettajaa jättää työnsä ja toiset tuhat siirtyy toisiin kouluihin parempien olosuhteiden seurauksena. Opettajien

siirtymiset aiheuttavat koulun oppilaille sekä koululle negatiivisia seurauksia. Oppilaat saattavat menettää kokeneen opettajan ja koulu joutuu käyttämään aikaa ja rahaa uuden opettajan löytämiseen ja palkkaamiseen. Varsinkin nuoret opettajat, jotka ovat aloittaneet opettajanuransa, ovat yleisimmin henkilöitä, jotka siirtyvät pois koulusta. (Shakrani 2008, 1-2.) Suomen Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan moni pätevä suomalainen opettaja lopettaa opettajan uransa jo muutaman opetusvuoden jälkeen. Ilmiö on yleinen Suomessa, sillä lähes joka viides siirtyy muualle. Vielä yleisempi ilmiö on pääkaupunkiseudulla, jossa lähes joka kolmas opettaja jättää työtehtävänsä muutaman työvuoden jälkeen. Opettajien siirtymisen seurauksena moni oppilas jää ilman laadukasta opetusta. (Almiala 2008, 7; Yle 2008.)

Suomessa ja maailmalla yksi yleisimmistä syistä opettajan ammatin jättämiseen on palkkataso, joka on korkeaan koulutukseen ja vastuullisuuteen nähden vaatimaton. Tilannetta hankaloittaa entisestään lisääntynyt opettajien tarve, sillä ammattioppilaitoksissa, yliopistoissa, korkeakouluissa ja lukioissa työskentelee yli 50-vuotiaita opettajia 40–50 % ja peruskouluissa vastaava määrä on yli 30 %. (Almiala 2008, 7; Shakrani 2008, 1-2; Yle 2008.) Wutken (2004, 69–70) tutkimus antaa kuitenkin ristiriitaista tietoa muun muassa opettajan ammatin jättäneiden ja opettajana työskentelevien palkkaeroista Yhdysvalloissa. Tulosten mukaan palkkojen välillä oli selkeä ero. Opettajien palkat kasvoivat johdonmukaisesti vuosittain, mutta alalta siirtyneiden palkoissa havaittiin vaihtelua ensimmäisen kolmen vuoden aikana. Merkittävä ero huomattiin opettajana viisi vuotta työskennelleiden ja opetusalan viiden vuoden jälkeen jättäneiden työntekijöiden palkoissa. Opettajat tienasivat yli 26 % enemmän kuin toiseen ammattiin siirtyneet entiset opettajat.

Opettajan työ on muutosten kohtaamista ja uuden opettelu vaatii opettajalta motivaatiota, perehtymistä, työtä sekä rohkeutta. Monesti suuret muutokset aiheuttavat opettajassa uupumusta ja uupumus heijastuu työhön. Työuupumus voidaan määritellä vakavaksi ja krooniseksi stressioireyhtymäksi, jonka stressi voi laukaista. Työuupumukselle tyypillisiä oireita ovat väsymys, työilon katoaminen, työn merkityksen kyseenalaistaminen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen. (Luukkainen 2004, 36–37.) Ha, King ja Naeger (2011) ovat tutkineet liikunnanopettajien työuupumusta Etelä-Koreassa. Tulokset osoittivat, että työuupumus vaikutti negatiivisesti työtyytyväisyyteen ja organisaation sitoutumiseen.

Työuupumuksella nähtiin myös olevan vaikutus irtisanoutumisaikaisiin. Liikunnanopettajat, jotka kärsivät työuupumuksesta, jättivät todennäköisemmin asemansa ja vaihtavat ammattiaan.

Työuupumus on yleistä Suomessa, sillä jopa puolet suomalaisesta työvoimasta kärsii työuupumuksesta. Työuupumus on myös yleistä koulutuksen toimialalla. Tutkimustulosten mukaan joka kymmenes koulutus- ja opetustehtävissä työskentelevä oli vakavasti uupunut ja lähes puolet oli lievästi uupuneita. Lukion opettajien osalta runsaasta työuupumuksesta kärsi yksi prosentti ja lievästä uupumuksesta 59 %. Myös mielenterveyden häiriöt olivat melko yleisiä, sillä mielenterveyden häiriöitä koulutus- ja opetustehtävissä työskentelevillä esiintyi yli 40 %:lla ja masentuneisuutta 24 %:lla. Mielenterveyden häiriöt ja masentuneisuus heijastuivat myös ammatinvaihdon halukkuuteen, sillä masentuneista opettajista 55 % ja mielialaltaan normaaleista 25 % halusi vaihtaa opettajan työn toiseen työhön. (Kalimo & Toppinen 1997, 10–38; Rasku & Kinnunen 1999, 22–23.)

Opettajien ammattijärjestö on ollut huolissaan opettajien siirtymisestä muihin ammatteihin. Monesti siirtymistä on pyritty selittämään palkallisilla syillä. (Luukkainen 2004, 314.) Raskun ja Kinnusen (1999, 43) mukaan ammatin vaihto ei ole pelkästään seurausta huonoista työoloista. Tutkijat mainitsevat, että väärä ammatinvalinta ja opettajuuteen liittyvät opetusarvot ovat ennemminkin syitä ammatin vaihtoon. Nämä ilmenevät usein muutaman opettajana vietetyn vuoden jälkeen.

Luukkaisen (2004, 314) mukaan on hyvä, että opettajakoulutus on ottanut huomioon erilaiset ammattivaihtoehdot koulutuksessa ja muuttaneet koulutusta monipuolisemmaksi. Voidaan sanoa, että on yhteiskunnan etu, että opettajia siirtyy muillekin ammattialoille, kuten hallinnollisiin tehtäviin, järjestöjen johtotehtäviin, poliittisiin virkoihin ja henkilöstön johtotehtäviin. Luukkainen pitää hyvin erikoisena oletusta, että opettaja ei saisi tehdä muita töitä valmistumisen jälkeen kuin toimia opettajana.

Almiala tutki opettajakoulutuksen antamia valmiuksia tutkimuksessaan. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt totesivat, että opettajan koulutus antoi hyvät valmiudet muihin ammatteihin. Tutkittavat kertoivat, että he halusivat työltä enemmän haasteellisuutta,

näkyvyyttä, työn kehittämismahdollisuutta, vastuuta sekä mahdollisuuden osoittaa vahvaa osaamista. Kyseiset tekijät toivat vaihtelua elämään ja tämä johti myös parempaan tyytyväisyyteen. He halusivat myös erikoistua jollekin vahvuusalueelleen. Uuden työuran myötä perhe-elämän tasapaino korostui niin miehillä kuin naisilla. Tasapainoon liittyi myös halu panostaa uuteen työhön. Uuden työn seurauksena tutkittavien henkinen ja fyysinen hyvinvointi parani, sillä lisääntynyt vapaa-aika sekä työtyytyväisyys saivat aikaan halun hoitaa itseään. (Almiala 2008, 179.)

### 3.4 Syitä liikunnanopettajan työpaikan ja uran valintaan

Seuraavaksi tarkastellaan syitä liikunnanopettajan työpaikan ja uran valintaan. Suomessa ammatin valintaan johtaneita syitä käsitellään opetusalan arvostuksen, lapsuuden ja nuoruuden kokemusten sekä alalle hakeutumisen motiivien kautta. (Almiala 2008, 117.)

Tilinger ym. (2005) tutkivat Tšekeissä työpaikan valintaan vaikuttavien tekijöiden merkitystä liikunta-alalla toimivien ja liikunta-alan ulkopuolella toimivien henkilöiden keskuudessa. Liikunta-alalla toimivat mainitsivat henkilökohtaisen tyytyväisyyden (90 %) ja työn mielekkyyden (84 %) olevan yleisimpiä syitä työn valintaan. Liikunta-alan ulkopuolella toimivien tuloksista nousi esille työn mielekkyys ja taloudellinen houkutin. Suurimmat erot liikunta-alalla työskentelevillä ja liikunta-alan ulkopuolella työskentelevillä olivat taloudellisessa houkuttimessa. Liikunta-alalla työskentelevistä 42 % totesi taloudellisen houkuttimien olevan syy työpaikan valintaan, sitä vastoin liikunta-alan ulkopuolella vastaava luku oli lähes 80 %.

Buchtan (2010) tutkimuksen mukaan tärkeimpiä syitä liikunnanopettajan ensimmäisen työpaikan valintaan olivat: mahdollisuus tyytyväisyyteen töissä 89 %, työpaikan pysyvyys 77 %, miellyttävä työpaikan sijainti 71 %, työsuhteen muoto 68 % ja palkka 56 %. Tutkimukseen vastanneilla työpaikan valintaan vähiten tärkeitä seikkoja olivat: nopea yleneminen, omaehtoinen työajan määrittäminen ja kouluttautuminen työnantajan laskuun.

Almiala on tutkinut opettajien työurien muutosta ja uravalintaan liittyviä motiiveja. Almiala jakaa opettajan uravalintaan vaikuttaneet motiivit kolmeen eri luokkaan.

(Taulukko 1). Näitä luokkia ovat opetusalan arvostus, lapsuuden ja nuoruuden kokemukset sekä erilaiset alalle hakeutumisen motiivit. (Almiala 2008, 108–117.)

TAULUKKO 1. Uralintaan vaikuttaneet motiivit (Almiala 2008, 117.)

Opetusalan arvostus	Lapsuuden ja nuoruuden kokemukset	Erilaiset alalle hakeutumisen motiivit
Ammatin tuttuus perheessä	Halu opettaa	Sattuman merkitys
Läheisten merkitys	Harrastuneisuus	Yksi vaihtoehdoista
Henkilökohtaiset arvot	Lapsista pitäminen	Ulkoiset ja käytännölliset syyt Ammatin liittyminen sukupuoleen

Almialan (2008, 117) tutkimuksesta käy ilmi, että opettajan ammatin tuttuus perheessä sekä sattuma korostuivat opettajan ammatin valinnassa. Valintaan vaikuttivat myös oman koulu-uran aikaiset opettajat sekä lähiomaiset. Moni opettaja halusi samaistua oman koulu-uran ihanneopettajaan. Sattuman merkitys korostui erityisesti henkilöillä, jotka eivät olleet varmoja urasuuntautumisestaan. Opettajan ammattiin hakeutuvien motiivit näkyivät jo lapsuuden harrastuksissa ja leikeissä sekä siinä, että he pitivät lapsista. Muita ammatin valintaan johtaneita syitä olivat muun muassa henkilökohtaiset arvot, työn tarjoamat edut ja hyvä työllistymismahdollisuus. Armour ja Jones (1998) pitävät liikunnanopettajalle tärkeinä ominaisuuksina innostuneisuutta urheilua kohtaan ja omalta liikunnanopettajalta saatuja vaikutteita omaa liikunnanopettajan uraa valittaessa. Myös urheilullisen perheen vaikutusta Armour ja Jones pitivät tärkeänä tekijänä liikunnanopettajan uralle hakeutuessa.



#### 4 LIIKUNNANOPETTAJAKOULUTUS SUOMESSA

Jyväskylän yliopistolla on erityisasema Suomessa liikuntatieteellisen tiedekunnan liikuntakasvatuksen laitoksena, sillä laitoksella saavat koulutuksensa liikunnanopettajien lisäksi merkittävä osa liikuntahallinnon johtavassa asemassa olevista ammattilaisista (Jyväskylän yliopisto 2012b). Jyväskylän liikunnanopettajakoulutuksen tavoitteena on kouluttaa kasvatustieteen tuntevia, yhteistyöhön kykeneviä, pedagogisesti taitavia ja omasta ammattitaidostaan huolehtivia ja yhteiskunnallisesti valveutuneita liikunnanopettajia. Maisterikoulutuksen tavoitteena on antaa valmius toimia liikunnanopettajana perusopetuksesta aina korkea-asteeseen saakka sekä valmistaa toimimaan muissa liikunta-alan asiantuntemusta edellyttävissä koulutus- ja opetustehtävissä. (Heikinaro-Johansson, Hirvensalo, Huovinen & Johansson 2008, 14.)

Opettajan pedagogiset opinnot sekä kouluharjoittelut aloitetaan heti opintojen alusta. Tällä pyritään rakentamaan opiskelijoille kuva liikunnanopettajuudesta heti koulutuksen ensimmäisestä vuodesta lähtien. Koulutuksessa nähdään usein kehitettävää ja tulevaisuudessa olisi tärkeä huomioida liikunnanopettajan työn monipuolisuus, vaikka koulutuksesta saadut valmiudet koetaankin yleisesti hyviksi. Yksi kehittämävaihtoehto voisi olla opiskelijoiden odotusten ja todellisuuden välisen kuilun pienentäminen. Tämä edesauttaisi opiskelijoiden siirtymistä liikunnanopettajan työelämään. Opetuksen ulkopuolisia tehtäviä käsittelevän opintojakson voisi tulevaisuudessa harkita sisällytettäväksi tutkintoon. (Huhtiniemi & Mäkelä 2011.)

Jyväskylän yliopiston liikuntatieteiden laitoksella on merkittävä yhteiskunnallinen palvelutehtävä liikunta-alan koulutuksen korkeimpana tuottajana sekä liikunnan yhteiskuntatieteellisen, liikuntapedagogisen, liikuntapsykologisen ja erityisliikunnan alueen asiantuntijatoimintaan osallistujana ja tieteellisen tiedon tuottajana. Liikuntatieteiden tiedekunta tekee laajamittaista kansainvälistä yhteistyötä muiden yliopistojen kanssa. Liikuntapedagogiikan opiskelijoita kannustetaan hakemaan kansainvälistä kokemusta ympäri maailmaa opiskelijavaihdon avulla. (Jyväskylän yliopisto 2012b.)

Jyväskylän liikunnanopettajakoulutusta voidaan pitää monella tavalla edelläkävijänä sekä suomalaisessa että kansainvälisessä aineenopettajakoulutuksessa. Tiukan hakuprosessin kautta opiskelijat valitaan opiskelemaan suoraan liikunnan aineopettajiksi. Koulutus on suuntautunut pedagogis-didaktisesti, jossa pedagogiset opinnot ja aineopinnot mukautuvat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Koulutuksen tavoitteena on tukea opiskelijan kasvua päteväksi liikunnanopettajaksi. Liikunnanopettaja nähdään laaja-alaisena hyvinvoinnin asiantuntijana, joka on sisäistänyt vastuunsa oppilaan oppimisen ohjaajana ja on kiinnostunut työnsä kehittamisestä sekä osaa myös tarkastella omaa toimintaansa kriittisesti pohtivalla tavalla. (Jyväskylän yliopisto 2012b.)

#### 4.1 Liikunnanopettajakoulutuksen opinnot Jyväskylän yliopistossa

Opinnot jakautuvat yhteisen tutkintoasetuksen mukaan oppiaineiden perus-, aine- ja syventäviin opintoihin, kieli- ja viestintäopintoihin sekä sivuaineopintoihin (Saari 2011, 5). Liikunnanopettajakoulutuksen pedagogiset opinnot ja aineopinnot järjestetään rinnakkaisina. Jyväskylän liikunnanopettajakoulutus koostuu muun muassa seuraavista teemoista: opetussuunnittelu, vuorovaikutustaidot, tutkiva opettaja, opetuksen soveltaminen ja oppimisen laaja-alainen tunteminen varhaiskasvatuksesta aikuiskasvatukseen. Koulutukseen liittyviä keskeisiä teemoja käsitellään opettajakoulutuslaitoksen (OKL:n) ja ainelaitoksen yhteisesti suunnittelemissa ja toteuttamissa opinnoissa. (Heikinaro-Johansson ym. 2008, 14.)

Perusopinnoissa opiskelija perehtyy liikunnan oppimisprosessin piirteisiin sekä liikuntapedagogiikan, didaktiikan ja eri liikuntamuotojen perusteisiin. Opiskelija tutustuu koulun liikuntakasvatukseen sekä ymmärtää myös sen mahdollisuudet yksilön hyvinvoinnin, kasvun ja kokonaiskehityksen tukemisessa. Opiskelija saa valmiudet myös liikunnanopetuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Opiskelija tutustuu myös keskeisiin tutkimusmenetelmiin sekä laatii kandidaatin -tutkielman, jolla hän osoittaa kiinnostuneisuutta oman työn tutkimisesta ja kehittämisestä. Syventävissä opinnoissa opiskelija perehtyy syvällisesti liikuntapedagogiikan käytäntöön ja teoriaan. (Saari 2011, 39–40.)

Liikunnanopettajakoulutuksessa pyritään samalla huolehtimaan, että erityisesti opetusharjoittelun ja ainedidaktisen koulutuksen intensiiviset ryhmäprosessit toteutuvat. Tämän tuen ja yhteisöllisen vuorovaikutuksen merkitys aineenopettajaksi kasvulle on tullut jatkuvasti esille opiskelijapalautteissa ja tutkimuksissa. Opintoihin liittyviin haasteisiin ja opiskelijoiden esittämiin toiveisiin pyritään ryhmänohjauksen avulla vastaamaan mahdollisimman monipuolisesti. (Heikinaro-Johansson ym. 2008, 14.)

Koulutuksessa opiskelijat saavat hyvät käytännölliset ja teoreettiset valmiudet toimia liikunta-alan koulutus- ja opetustehtävissä. Opiskelijat saavat myös hyvät valmiudet kohdata muuttuva opetusympäristö ja liikuntakulttuuri. (Jyväskylän yliopisto 2012b.) Itse opettajuuteen liittyy taidollista ja tiedollista asiantuntijuutta, joka ei pelkästään rajoitu oppiaineeseen hallintaan, vaan myös oppilaan didaktiseen osaamiseen, ihmissuhdetaitoihin, tuntemukseen sekä yleisiin yhteiskunnallisiin ja työelämätaitoihin. Tulevan opettajan on syytä pohtia asiantuntijuutensa lisäksi ihmis- ja kasvatuskäsityksensä sekä ammatillista moraalialia. Opettajan tulee tiedostaa vastuunsa kasvattajana ja opettajana sekä muodostaa niiden pohjalta henkilökohtainen opetusfilosofiansa. (Heikinaro-Johansson ym. 2008, 14.) Tällä hetkellä pätevistä liikunnanopettajista on puutetta työmarkkinoilla (Jyväskylän yliopisto 2012b).

#### 4.2 Liikunnanopettajakoulutuksen antamat valmiudet työmarkkinoille

Jyväskylän yliopistosta valmistuvat liikunnanopettajat saavat valmiudet kaikenikäisten kansalaisten hyvinvoinnin edistämiseen ja liikuttamiseen (Heikinaro-Johansson ym. 2008, 14). Koulutuksesta saatujen valmiuksien ja työelämän asettamien vaatimusten välillä nähdään kuitenkin usein ristiriitoja, koska koulutus ei voi koskaan tuottaa kaikkia tarvittavia valmiuksia, joita liikunnanopettaja tarvitsee työuransa aikana. Tarpeellisia valmiuksia täytyy kuitenkin saada riittävästi erilaisia työuria ajatellen, koska korkeakoulutuksen tehtävänä ei ole antaa valmiuksia ainoastaan yksittäisiin työtehtäviin. Tavoitteena voidaan pitää paremmin yksilön meta-taitojen kehittämistä, kuten esimerkiksi ongelmanratkaisukykyä tai oppimaan oppimista. (Huhtiniemi & Mäkelä 2011.)

Jyväskylän yliopiston liikuntapedagogiikan koulutuksen käyneet liikunnanopettajat työllistyvät pääsääntöisesti liikunnan aineopettajiksi perusopetukseen, keskiasteen

ammattillisiin oppilaitoksiin, lukioon, ammattikorkeakouluihin sekä muihin liikunnan opetustehtäviin. Lisäksi koulutuksesta valmistuneita liikunnanopettajia toimii muun muassa tutkijoina, konsultteina, liikunta-alan asiantuntijoina ja valmentajina. (Jyväskylän yliopisto 2012b.)

Liikunnanopettajakoulutuksesta saadut parhaimmat valmiudet oli saatu liikunnanopetukseen, suunnitteluun, motivointiin, vuorovaikutustaitoihin ja arviointiin, joita pidetään yleisesti liikunnanopettajan ydintehtävinä. Myös luokkaopetukseen saatiin vastanneiden mukaan hyvin riittävät valmiudet. Vastanneet kertoivat saaneensa heikoimmat valmiudet erityisoppilaiden ja häiriökäyttäytyjien kohtaamiseen sekä opetuksen ulkopuolisten tehtävien hoitamiseen, kuten luokanvalvojana ja oppilashuoltoryhmässä toimimiseen. Yleisesti ottaen opettajat arvioivat melko kriittisesti koulutuksen antamia valmiuksia liikunnanopettajan eri työtehtäviin. (Huhtiniemi & Mäkelä 2011; Nieminen & Varstala 2004; Nummela 2004, 49; Nupponen ym. 2000.) Yli puolet Huhtiniemen (2011) pro gradu -tutkielman vastaajista koki saaneensa tyydyttävät tai huonot valmiudet kaikkiin muihin liikunnanopettajan työtehtäviin pois lukien liikunnanopetus ja suunnittelu. (Huhtiniemi 2011, 55–56.)

Nummelan pro gradu -tutkielman mukaan vuosina 1993–2000 valmistuneiden liikunnanopettajien eri työtehtävät työmaailmassa koostuivat pääsääntöisesti liikunnanopetuksesta, suunnittelusta ja arvioinnista. Tutkimuksen mukaan vähiten työtehtäviä liikunnanopettajalla oli henkilökunnan liikunnanohjauksessa ja leirikoulutoiminnassa. Luokanvalvonta sijoittui yleisyydeltään tässä tutkimuksessa 22 työtehtävän joukosta yhdenneksitoista. (Nummela 2004, 49.) Huhtiniemen pro gradu -tutkielmassa korostuivat samat liikunnanopettajan työtehtävät kuin Nummelan tutkielmassa. Yleisimpiä työtehtäviä liikunnanopettajalla tässäkin olivat liikunnanopetus, suunnittelu ja arviointi. Vähiten työtehtäviä liikunnanopettajalla oli oppilashuoltoryhmissä, leirikouluissa ja henkilökunnan liikunnanohjauksissa. Luokanvalvonta sijoittui yleisyydeltään tässä 23 työtehtävän joukosta kymmenenneksi. (Huhtiniemi 2011, 45.)

Buchtan Puolassa tekemässä tutkimuksessa selvitettiin valmistuneiden liikunnanopettajien itsearvioinnin avulla heidän ammatillisia valmiuksiaan työelämään. Valmistuneista vastaajista 90 % pitivät koulutuksesta saatuja käytännön taitoja ja 85 %

teoriataitoja tärkeimpinä valmiuksina työelämää ajatellen. Itseopiskelun sekä opetuksellisen työn valmiuksia arvostivat kolme neljäsosaa valmistuneista. Tietokoneella työskentelyn valmiutta arvostivat melkein puolet. Kaikkein puutteellisimmiksi valmiuksiksi valmistuneet arvioivat kielellisiä taitoja ja taitoja oman yrityksen perustamisesta. (Buchta 2010.)

## 5 LIIKUNNANOPETTAJAN TYÖ

Liikunnanopetuksen päämääränä perusopetuksessa on ohjata oppilasta löytämään liikunnan terveydellinen merkitys sekä vaikuttaa positiivisesti oppilaan psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja toimintakykyyn (Gallahue & Donnelly 2003, 319; Opetushallitus 2004, 246). Turvallisuutta, reilua peliä, yhteisöllisyyttä ja vastuullisuutta tulee aina korostaa liikunnan opetuksessa. Liikunnanopettajan tulee pyrkiä tarjoamaan oppilaille mielekkäitä oppimiskokemuksia sekä tietoja ja taitoja liikunnasta, joiden avulla oppilaiden on mahdollista omaksua liikunnallinen elämäntapa. Liikunnanopettaja pyrkii etenemään opetuksessa taitojen oppimisen ja erilaisten leikkien kautta kohti oppilaiden omaehtoista harrastuneisuutta, minkä avulla pyritään lisäämään oppilaiden itseisarvontuntemista ja suvaitsevaisuutta muita oppilaita kohtaan. (Opetushallitus 2004, 246.)

Liikunnanopettaja pyrkii opetuksessa mahdollisuuksien mukaan vahvistamaan oppilaiden itsetuntoa kehittämällä heidän motorisia taitojaan suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Liikunnanopettaja pyrkii myös kiinnittämään erityistä huomiota monipuolisiin työtapoihin sekä luomalla liikuntatunneille vuorovaikutustilanteita, joiden avulla opettaja pyrkii tehokkaasti edistämään oppilaiden kognitiivisia sekä sosioemotionaalisia taitoja. (Luukkonen 2001, 29.)

Lukiossa liikunnanopettaja ohjaa opiskelijaa ymmärtämään hyvän kunnon merkitystä työkyvylle ja jaksamiselle fyysisen kunnon seurannan ja harjoittamisen kautta. Liikunnanopettaja käyttää opetuksessa opetusjärjestelyinä muun muassa yksilö-, pienryhmä- sekä ryhmäopetusta. Kouluissa liikuntamuotojen valitsemisen kohdalla liikunnanopettajan on muistettava huomioida suomalaisen liikuntakulttuurin perinteet. Liikunnanopettajan lähtökohtana on eriyttää opetusta oppilaiden vaatimien yksilöllisten tarpeiden mukaan. (Opetushallitus 2003, 206.) Gallahue ja Donnelly (2003, 202) korostavat myös, että liikunnanopettajan on otettava vastuuta olemalla tehokas opettaja. Opettajan tulee olla innostunut, tietoa omaava, kommunikointitaidoiltaan tehokas sekä reilu kaikkia oppilaita kohtaan. Almiolan (2008, 112) mukaan liikunnanopettajalta edellytetäänkin paljon kärsivällisyyttä, kurinpito- sekä esiintymistaitoja. Opettajuus nähdään usein joko toiveammattina, kutsumuksena tai luonteenpiirteenä.

## 5.1 Liikunnanopettajan työnkuva

Liikunnanopettajasta käytetään monesti nimitystä hyvinvoinnin asiantuntija, jolta odotetaan tuntemusta liikunnasta ja liikuntakulttuuriin liittyvistä tietoa-aineistosta (Laakso 2007, 23). Kasvattajana opettajalta odotetaan aina jotakin annettavaa kasvatettavilleen. Kanssaeläjän rooli opettajalle on tärkeää kasvatuksessa, koska opettaja voi saada aikaan myönteistä muutosta oppilaissa ja vaikuttaa samalla heidän elämäänsä. (Hynninen 1998, 67–68.)

Opettajan työtä kuvaa hyvin sen laaja-alaisuus. Opettaja nähdään usein kouluttajana, mutta hän voi joutua myös olemaan yrittäjä, konsultti, myyntimies, perheterapeutti ja sosiaalityöntekijä. (Luukkainen 2004, 198.) Hynninen (1998, 67) näkee liikunnanopettajan muun muassa koordinaattorina, joka toimii pääasiassa yhteyshenkilönä jokaisen lajiryhmän vastuuvallmentajan ja koulun johdon välillä. Luukkaisen mukaan opettajan perustyö laajenee sekä toimintaympäristöiltään ja -tavoiltaan. Perheiden kohtaaminen ja pyrkimys löytää yhdessä vanhempien kanssa ratkaisuja lasten ongelmiin on tullut entistä keskeisemmäksi opettajan työssä. (Luukkainen 2004, 198.) Huhtiniemi ja Mäkelä (2011) kertovat monikulttuurisuuden lisääntymisestä sekä oppilasaineksen polarisoitumisesta johtuen opettajan työnkuvan muuttuneen haastavammaksi.

Oppituntien lisäksi liikunnanopettajan arkeen kuuluvat muun muassa tilojen varaaminen, tuntien suunnittelu, oppilaiden arviointi ja suorituspaikalta toiselle siirtyminen (Nupponen, Herva, Koponen & Laakso 2000; Johansson & Heikinaro-Johansson 2005). Gallahue ja Donnelly kertovat suunnittelun olevan yksi tärkeimmistä liikunnanopettajan työtehtävistä. Liikunnanopettajan tulee tehdä etukäteissuunnittelun avulla luettelo liikuntapaikoista, välineistä ja tavaroista, joita liikuntatunneilla mahdollisesti tarvitaan. Tilojen turvallisuudesta huolehtiminen kuuluu liikunnanopettajan velvollisuuksiin. Myös liikuntatilassa käytettävien liikuntavälineiden hankinta sekä kunnostus- ja huoltotoimenpiteet kuuluvat liikunnanopettajien toimenkuvaan. (Gallahue 1993, 115–117; Gallahue & Donnelly 2003, 252–270.)

Liikunnanopettaja toimii arvioijana, joka havainnoi oppilaiden toimintaa, tekee tarvittavia opetuspäätöksiä ja arvioi oppilaiden suorituksia sekä varmistaa kurssien

hyväksyttävän suorituksen. Kollegana liikunnanopettaja pyrkii vuorovaikutuksellisen yhteissuunnittelun avulla opetuksen ja koulun kehittämiseen. Opettajaparien työskentely tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia tuntien toteuttamiseen ja yhteistyöhön. (Hynninen 1998, 67–69). Hynnisen (2000, 55) mukaan liikunnanopettajan vastuulle jää usein opetussuunnitelmatyön lisäksi myös juhlista vastaaminen, teemapäivien järjestäminen sekä koulun liikuntakerhojen pitäminen. Johanssonin ja Heikinaro-Johanssonin (2005) toteavat, että liikunnanopettajilla kului aikaa kerhotoiminnan lisäksi myös tukiopetukseen ja esitysten harjoitteluun. Suomalainen liikunnanopettaja käyttääkin viikoittaisesta työajasta oppituntien ulkopuolisiin työtehtäviin peräti 36 %.

Liikunnanopettajalta odotetaan usein muun muassa mallina olemista nuorille, esimerkillistä asennetta opettamiseen sekä luovuuden hyödyntämistä opetuksissa tunnin tehokkuuden nostamiseksi (Wolny 2010). Opettajalta vaaditaan hyvän oppilastuntemuksen lisäksi myös joustavuutta, luovuutta sekä kykyä kohdata muutoksia ja erilaisuutta kouluyhteisössä. Liikunnanopettajan toimenkuva onkin jatkuvien muutospaineiden alla yhteiskunnallisessa kehityksessä. Tulevaisuudessa liikunnanopettajan työ voi mahdollisesti koostua koko kouluyhteisön liikunnasta ja hyvinvoinnista huolehtimisella varsinaisten liikuntatuntien lisäksi. (Laakso 2007, 23.)

Opettajuus voidaan nähdä kehittyvänä ihmissuhdeammattina, jossa korostuu voimakkaasti valmius kohdata laadullisesti ja määrällisesti lisääntyvä työympäristön vaihtelu, oppilaiden erilaisuus ja ympäröivän yhteisön odotusten kirjo (Luukkainen 2004, 198). Varsinkin opettajan uran alkuvuosina moninaiset työtehtävät aiheuttavat epävarmuutta, joka pahimmillaan näkyy päivittäisenä työväsymisenä ja mahdollisena ammatinvaihtona. Työuran alkuvuosina vastavalmistuneita opettajia olisi hyvä tukea esimerkiksi työnohjauksen tai mentoroinnin avulla. (Huhtiniemi & Mäkelä 2011.)

## 5.2 Liikunnanopettajan työn palkitsevia tekijöitä

Suomessa liikunnanopettajan ammatin arvostus näyttää olevan positiivinen, sillä ammatin arvostuksesta johtuvia työstä poistumisia ei juuri ole, toisin kuin ulkomailla. (Mäkelä 2006, 50–51.) Dowlingin (2006) tutkimuksen mukaan opettajan oma rakkaus urheilua kohtaan ja sen välittäminen muille koettiin työssä tärkeäksi.



Johanssonin ja Heikinaro-Johanssonin (2005) tutkimukseen vastanneiden 271 liikunnanopettajan mukaan kaksi palkitsevinta asiaa työssäjaksamisessa olivat lasten ja nuorten parissa työskentely sekä työn monipuolisuus. Seuraavaksi palkitsevimpia asioita olivat kolmasosan mukaan työn itsenäisyys, yhteisöllisyyden kokeminen ja onnistuminen työssä. (Johansson & Heikinaro-Johansson 2005.) Salosen ja Syväsen pro gradu –tutkimuksessa (n=200) liikunnanopettajatyön palkitseviksi tekijöiksi nousi esille hyvä ilmapiiri oppilasryhmissä sekä sujuva yhteistyökyky opettajien ja oppilaiden välillä. Erityisesti työskentely nuorten kanssa ja oppilaiden korkea motivaatio ja innostuminen olivat tärkeässä roolissa opettajien työssä jaksamisen edistävinä tekijöinä. (Salonen & Syvänen 2009, 53.)

Useat liikunnanopettajat pitävät vaihtelevista työoloista ja työhön tyytymättömiä liikunnanopettajia on hyvin vähän. Sopivan mittaiset työpäivät jättivät hyvin aikaa myös omille harrastuksille ja perheelle. Lomien kestoa ja niiden sijoittumista vuoden aikana pidettiin palkitsevana liikunnanopettajien keskuudessa. Liikunnanopettajan työ tuntuu monista jo itsessään palkinnolta, koska siinä saa liikkua paljon ja liikuttaa samalla muita. Tämä selittää hyvin sen, miksi liikunnanopettajat viihtyvät työssään niin hyvin. (Laitinen 2001, 88–91; Salonen & Syvänen 2009, 53–56.)

### 5.3 Liikunnanopettajan työn kuormittavia tekijöitä

Liikunnanopettaja -lehden julkaisemassa tutkimuksessa selvitettiin liikunnanopettajaa kuormittavia tekijöitä, joilla voi olla myöhemmin vaikutusta työn lopettamiseen. Tutkimuksesta kävi ilmi, että 271 liikunnanopettajasta joka neljännes koki huonojen olosuhteiden ja häiriökäyttäytymisen kuormittavan eniten työskentelyä opettajana. Seuraavaksi kuormittavimpia tekijöitä olivat joka kolmannen vastaajan mukaan kiire, suuret ryhmäkoot ja lisääntyneet opetustuntien ulkopuoliset työt. (Johansson & Heikinaro-Johansson 2005.) Muita työoloja heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa varusteiden puute sekä niistä jatkuva huolehtiminen, huonot opetustilat, korkeat äänitasot ja rajoitettu opetusaika, joilla oli myös vaikutusta opettajien työn kuormittavuuteen (Bizet, Laurancelle, Lemoyne, Larouche & Trudeau 2010; Mäkelä 2006, 50–51; Salonen & Syvänen 2009, 58). Monien opettajien mielestä nykyiset liikunnan resurssit ovat riittämättömiä tämän päivän liikunnanopetukseen (Johansson & Heikinaro-Johansson 2005). Liikunnanopettajatyön haasteina voidaan nähdä myös

muun muassa liikunnan valinnaisuuden lisääntymisen, opettajan roolimutokset, koululiikunnalle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen, yhteisopetus liikuntatunneilla sekä liikunnan aseman säilyttäminen muiden oppiaineiden veroisena. (Julkunen 2000, 3.)

Joissakin tilanteissa liian suuri itsenäisyys ja korostunut vastuu omasta työstä voivat aiheuttaa ongelmia. Tämä voi aiheuttaa stressiä työntekijälle, mikä voi pitkään jatkuvana tehdä suurta haittaa työkyvylle. Myöskään vastuun ja päätäntävällän siirtäminen koulutasolle ei lisää työmotivaatiota kaikkien opettajien kohdalla. Kasvanut vastuu ja lisääntynyt työtaakka kuormittavat liikunnanopettajia paljon enemmän. Jotkut opettajista pitivät opetuksessaan hyvin ristiriitaisina vähäisten liikunnan tuntimäärien suhdetta opetussuunnitelmassa mainittujen elämänikäisten liikuntatavoitteiden saavuttamiseen. (Johansson & Heikinaro-Johansson 2005.)

Lyyra mainitsee omia kokemuksiaan liikunnanopettajuudesta pro gradu – tutkielmassaan. Tutkimuksen mukaan Lyyra koki muun muassa liikuntapaikasta toiseen liikkumisen sekä eri liikuntatilojen varaamisen väsyttäväksi ja vaivalloiseksi työksi. Lyyran mukaan työtä tuntui riittävän ainakin aloittelevalla liikunnanopettajalle paljon koko lukuvuoden ajaksi. Lyyran mielestä palkka ei vastannut alkuunkaan tehtyjen työtuntien määrää. (Lyyra 2005, 31–38.) Pro gradu -tutkimuksen mukaan osa opettajista oli myös tyytymättömiä sisätilojen ilmanlaatuun, joka kuormitti opettajia. (Salonen & Syvänen 2009, 58.)

## 6 TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään liikunnanopettajien työhön sijoittumista ja työtyytyväisyyttä sekä, mihin muihin työtehtäviin liikunnanopettajan ammatin lisäksi vastavalmistuneet liikuntatieteen maisterit suuntautuvat, ja mitkä tekijät ovat yhteydessä ammatinvalintaan ja ammatinvaihtoaikaisiin.

Kyselyllä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin.

1. Mihin ammattiin valmistunut liikunnanopettaja suuntautuu?
  - 1.1 Onko miesten ja naisten välillä eroa nykyisen työtilanteen suhteen?
  - 1.2 Onko eri liikunnanopettajaopiskelijakiintiöillä (perusopiskelija, liikunnanohjaajaopiskelija, päteväntutkimis- ja monimuoto-opiskelijoilla) eroa nykyisen työtilanteen suhteen?
  - 1.3 Mihin kouluasteille liikunnanopettajatyöhön sijoittuneet sijoittuvat koulumaailmassa?
  
2. Kuinka kauan valmistumisen jälkeen kesti saada yli kuusi kuukautta kestävä työsuhde?
  - 2.1 Onko miesten ja naisten välillä eroa yli kuusi kuukautta kestävä työsuhteen saannissa?
  - 2.2 Onko eri liikunnanopettajaopiskelijakiintiöllä yhteyttä yli kuusi kuukautta kestävä työsuhteen saamiseen?
  
3. Kuinka kauan liikunnanopettaja ajattelee jatkavansa ammatissaan?
  - 3.1 Jatkavatko mies- ja naisliikunnanopettajat samassa koulussa kuin edellisvuonna?
  - 3.2 Kuinka pitkään mies- ja naisliikunnanopettajat uskovat jatkavansa liikunnanopettajan työssä?
  
4. Kuinka paljon työhön liittyvät eri tekijät vaikuttavat mies- ja naisliikunnanopettajien yli kuusi kuukautta kestävä työpaikan valintaan?
  
5. Mitkä tekijät ovat yhteydessä valmistuneiden liikunnanopettajien mahdolliseen halukkuuteen vaihtaa ammattia?

6. Millainen on liikunnanopettajien tyytyväisyys eri tekijöiden osalta?

6.1 Eroaako tyytyväisyys miesten ja naisten välillä?

6.2 Kuinka tyytyväisiä liikunnanopettajat ovat tekemäänsä ammatinvalintaan

## 7 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 7.1 Tutkimuksen perusjoukko

Pro gradu -tutkielmassa perusjoukkona olivat vuosina 2009–2012 valmistuneet liikuntapedagogiikkaa pääaineena opiskelleet liikunnanopettajat. Tutkimushenkilöiden rajaus tehtiin sillä perusteella, että näitä 2009–2012 valmistuneita liikunnanopettajia ei ollut aikaisemmin tutkittu, jolloin oletimme vastausprosentin olevan hyvä. Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin 233 valmistuneille liikunnanopettajille, joista miehiä oli 103 ja naisia 130. Tutkimukseen vastasi yhteensä 131 (56 %) valmistunutta liikunnanopettajaa, joista miehiä oli 62 ja naisia 69.

### 7.2 Tutkimusaineiston keruu

Tutkimusaineisto kerättiin internet-pohjaisella kyselylomakkeella, joka laadittiin Mäkelän (2012) kyselylomakkeen pohjalta. (Liite 2). Kyselylomaketta muokattiin graduseminaareista ja opinnäytetyöohjaajalta saadun palautteen perusteella. Tutkimuksen suunnittelussa tehtiin yhteistyötä tohtorikoulutettava Mäkelän kanssa, joka tutkii samaa kohderyhmää omaa väitöskirjaansa varten. Mäkelä käytti omassa tutkimuksessaan Mr. Interview -kyselyohjelmaa, jota hyödynsimme omaa pro gradu -tutkielmaa tehdessä. Internet-pohjainen kyselylomake testattiin vuosina 2009–2012 liikuntatieteiden laitoksesta valmistuneilla liikunnanopettajilla (n=22) ennen sen varsinaista lähettämistä koko tutkimusjoukolle. Internet-pohjaisessa kyselylomakkeessa käytettiin strukturoituja sekä avoimia kysymyksiä. (Liite 2).

Lähetimme kyselyyn liittyvän ingressin (Liite 1) postitse 196 henkilölle ja internet-kyselyosoitteen 37 vastaajalle sähköisessä muodossa. Kirjeen mukana vastaajat saivat tutkimuksen esittelyn lisäksi internet-linkin vastaamista varten sekä vastaajanumeron kyselyä varten. Ingressi saapui vastaajille syysloman alussa, minkä uskoimme auttavan otoskadon jäämistä pieneksi, koska suurin osa vastaajista oli tuolloin lomailemassa. Laadimme motivoivan saatekirjeen, houkuttelevan kyselylomakkeen ja käytimme vaivatonta kyselyn palauttamistapaa. Heikkilä (2001,44) painottaa tekstissään edellä mainittuja asioita, jotta tutkimuksen otoskatoa olisi mahdollista saada pienemmäksi.

Noin kuukauden mittaisen vastausajan jälkeen lähetimme postitse uusintakyselylomakkeen 110 henkilölle, jotka eivät olleet vielä vastanneet kyselyyn. Uudelleen lähetyksen jälkeen tutkimukseen vastasi vain kahdeksan henkilöä. Tutkimuksen toistomittaustesti lähetettiin 29 henkilölle, joista 20 vastasi kyselyyn.

Kyselyn kokonaisvastausprosentti oli 56 %. Eniten vastauksia saatiin vuonna 2012 valmistuneilta, joiden vastausprosentti oli 57 %. Kaksi vastaajista ei ilmoittanut valmistumisvuottaan. (Taulukko 2).

TAULUKKO 2. Tutkimukseen vastanneet valmistumisvuosittain.

Vuosi	Lähetetyt kyselyt	Vastanneet	Vastausprosentti(%)
ei vastannut	-	2	-
2009	62	32	52
2010	52	31	60
2011	57	31	54
2012	62	35	57
Yhteensä	233	131	56

### 7.3 Tutkimuksessa käytetyt mittarit

Vastavalmistuneiden liikunnanopettajien nykyistä työtilannetta ja työhön sijoittumista mitattiin kahdella eri strukturoidulla kysymyksellä, jotka muokattiin Mäkelän (2012) kyselylomakkeen pohjalta. Nykyinen työtilanne sisälsi sukupuolittain ja opiskelijakiintiöittäin tarkasteltuna kolme eri vastausvaihtoehtoa. Mittari liikunnanopettajien työhön sijoittumisesta eri kouluasteille tarkasteltiin 15 eri vastausvaihtoehdon perusteella. Työsuhteen saantia mitattiin strukturoidulla mittarilla, mikä koostui kuudesta eri väittämästä. Mies- ja naisliikunnanopettajien samassa koulussa jatkamista mitattiin kysymyksellä, joka koostui kahdesta väittämästä. Liikunnanopettajien uskomusta jatkaa liikunnanopettajan työssä mitattiin kysymyksellä, joka koostui kolmesta väittämästä. (Liite 2).

Mittari, jolla selvitettiin liikunnanopettajien arvioita erilaisten tekijöiden vaikutusta yli kuusi kuukautta kestäväen työpaikan valintaan koostui 14 eri osiosta, joihin vastattiin Likert –asteikolla (1=erittäin merkitsevästi, 2=merkitsevästi, 3=jonkin verran, 4=ei juuri lainkaan, 5=ei lainkaan). Valmistuneiden liikunnanopettajien mahdollista halukkuutta vaihtaa ammattia tarkasteltiin mittarilla, joka koostui 32 väittämästä, jossa käytettiin Likert –asteikkoa (1= ei lainkaan, 2= ei juuri lainkaan, 3= jonkin verran, 4= merkittävästi, 5= erittäin merkittävästi). Tähän vastasivat ainoastaan ne henkilöt, jotka eivät toimineet liikunnanopettajina tutkimusajankohtana.

Liikunnanopettajien työtyytyväisyys -mittari koostui 33 osiosta. Osioihin vastattiin Likert –asteikolla (1=erittäin tyytymätön, 2=tyytymätön, 3=neutraali, 4=tyytyväinen, 5=erittäin tyytyväinen). Mittarin antamaa informaatiota tiivistettiin käyttämällä faktorianalyysin maximum likelihood -menetelmää. Mittarista muodostui yhdeksän työtyytyväisyysfaktoria, jotka nimesimme itse. (Taulukko 3). Liikunnanopettajien tyytyväisyyttä tekemäänsä ammatinvalintaan tutkittiin mittarilla, joka koostui neljästä eri väittämästä. (Liite 2).

TAULUKKO 3. Faktorimatriisi liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä (n=104–106)

Liikunnanopettajan työtyytyväisyys	Faktorilataukset									h <sup>2</sup>
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	
1. Oppilaiden kanssa työskentely ( $\alpha=0.740$ )										
oppilaiden käyttäytyminen	<b>,82</b>	,01	,05	,03	,16	,08	-,01	,18	-,11	,82
yhteistyö oppilaiden kanssa	<b>,76</b>	,01	-,07	-,05	,02	,25	-,05	-,09	,16	,76
liikuntaoppiaineen arvostus	<b>,42</b>	-,03	-,39	,12	,18	-,18	,21	,08	,06	,60
2. Opetustilat ja välineet ( $\alpha=0,867$ )										
opetustilojen soveltuvuus työsi	,03	<b>,82</b>	,03	,02	-,04	-,16	,22	,04	-,01	,78
opetustilojen kunnossapito	,07	<b>,79</b>	-,06	,09	,16	,06	-,29	-,08	-,04	,75
opetustilojen riittävyys	,09	<b>,79</b>	,08	,00	-,04	-,23	,26	,00	,12	,78
opetusvälineiden määrä	-,23	<b>,76</b>	-,14	,06	,16	,05	,01	,17	-,18	,78
opetustilojen etäisyys	,11	<b>,67</b>	,19	-,15	-,30	,30	,28	-,23	,11	,75

opetustilojen sisäilma	,07	<b>,65</b>	-,16	-,07	,01	-,02	-,25	,10	,17	,56
opetusvälineiden laatu työsi kannalta	-,20	<b>,64</b>	-,28	,18	,21	,04	-,06	,10	-,22	,73

### 3. Koulun toimintatavat ( $\alpha=0,881$ )

työilmapiiri koulussasi	-,08	,05	<b>-,90</b>	-,05	,04	,01	,02	-,03	,04	,83
henkilösuhteet koulussasi	-,14	,03	<b>-,86</b>	-,09	,01	,06	,09	,07	-,02	,78
johtamistapa koulussasi	,04	,03	<b>-,81</b>	-,09	-,06	-,02	,04	-,12	,08	,67
tiedotus koulussasi	,18	,04	<b>-,75</b>	,06	,12	-,03	-,02	-,11	-,06	,65
yhteistyö opettajakollegoiden kanssa	,08	,01	<b>-,64</b>	,11	-,10	,08	-,09	,12	,22	,62

### 4. Ulkopuoliset yhteistyötahot ( $\alpha=0,743$ )

yhteistyö kunnan liikuntatoimen kanssa	,01	,08	,07	<b>,89</b>	,03	-,04	-,01	-,02	,00	,79
yhteistyö paikallisten liikunta-alan toimijoiden kanssa	-,12	,03	,17	<b>,72</b>	,18	-,01	,02	-,40	,28	,79
yhteistyö kouluterveydenhuollon kanssa	,12	-,10	-,14	,59	-,31	,13	,14	,31	-,09	,65

### 5. Oma opettaminen ( $\alpha=0,743$ )

opetuksesi valmistelu	-,05	,06	-,02	,16	<b>,75</b>	,19	,00	,07	-,11	,70
oma ammattitaitosi	,35	,08	-,04	-,02	<b>,70</b>	-,06	,02	-,02	-,02	,69
opetuksesi toteuttaminen	,14	,05	-,02	-,08	<b>,69</b>	,08	,01	,09	,16	,65
työn palkkaus	-,12	-,11	-,02	-,13	<b>,53</b>	,13	,53	-,04	,18	,67

### 6. Työn mahdollisuudet ( $\alpha=0,777$ )

mahdollisuudet hyödyntää omia tietoja ja taitoja	,07	-,05	-,06	-,03	,15	<b>,82</b>	-,05	,11	-,08	,78
mahdollisuudet kehittyä omassa työssäni	,06	-,03	,03	-,03	,11	<b>,67</b>	,19	,15	,12	,67
yhteistyö vanhempien kanssa	,31	-,07	-,03	,33	-,04	,47	-,03	-,14	,13	,57

### 7. Vaikuttamismahdollisuus ( $\alpha=0,644$ )

autonomia työn	-,04	,07	-,30	,10	-,06	,25	<b>,58</b>	-,07	,02	,62
----------------	------	-----	------	-----	------	-----	------------	------	-----	-----



toteuttamiseen										
opetusryhmien koko	,23	,20	,14	,07	,05	,01	<b>,54</b>	,20	-,21	,55
työaikojen organisointi	,35	,04	-,07	,09	,11	-,23	<b>,52</b>	,08	,10	,59
mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviisi	-,05	-,02	-,32	,08	,00	,16	<b>,51</b>	,11	,10	,55
<b>8. Työmäärä (<math>\alpha=0,718</math>)</b>										
opetustuntiesi määrä	,07	,10	,06	-,15	,01	,13	,06	<b>,80</b>	,05	,75
työn kokonaismäärään	-,01	,01	,18	,09	,20	,08	-,03	<b>,63</b>	,45	,73
<b>9. Jaksaminen (<math>\alpha=0,539</math>)</b>										
oma toimintakyky	,08	,08	-,21	,13	,08	,00	-,15	,14	<b>,61</b>	,59
lomien määrä	,00	-,03	-,20	,06	-,04	,06	,22	,09	<b>,56</b>	,54
Pääkomponenttien ominaisarvot	7,41	3,66	2,86	2,04	1,83	1,42	1,33	1,16	1,00	
Selitysaste %	22,44	11,08	8,67	6,18	5,53	4,32	4,04	3,51	3,04	68,79

#### 7.4 Analysointimenetelmät

Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin SPSS 20.0 ohjelmaa. Tutkimuksessa käytettiin useita erilaisia tilastollisia analysointimenetelmiä. (Taulukko 4).

Valmistuneiden liikunnanopettajien nykyistä työtilannetta, sijoittumista eri kouluasteille, yli kuusi kuukautta kestävästä työsuhdesta, liikunnanopettajien jatkamista samassa koulussa, liikunnanopettajien uskomus työssäjatkamiseen sekä tyytyväisyyttä tekemäänsä ammatinvalintaan kuvattiin frekvensseillä, prosentteilla ja ristiintaulukoinnilla. Keskiarvoja ja -hajontoja käytettiin tutkiessa liikunnanopettajien arvioita erilaisten tekijöiden vaikutuksesta ensimmäisen yli kuusi kuukautta kestävästä työpaikan valintaan, eri tekijöiden vaikutuksesta valmistuneiden liikunnanopettajien halukkuuteen vaihtaa opettajien tehtävät muihin työtehtäviin sekä liikunnanopettajien tyytyväisyyttä.

#### TAULUKKO 4. Tutkimuksessa käytetyt tilastolliset analysointimenetelmät.

Käyttötarkoitus	Menetelmät
Aineiston kuvaaminen	Frekvenssit, prosentit, keskiarvot, hajonnat
Liikunnanopettajien sukupuolten välisten keskiarvojen merkitsevyyden vertaileminen	T-testi
Pääkomponenttien luokittelu faktoreihin liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä	Faktorianalyysi
Normaalijakautuneisuuden testaaminen	Kolmogorov-Smirnov -testi
Liikunnanopettajien sukupuolten välisten frekvenssien ja prosenttien esittäminen	Ristiintaulukointi
Liikunnanopettajien sukupuolten välisten keskiarvojen merkitsevyyden vertaileminen, kun t-testin ehdot eivät täyty	Mann-Whitney U -testi
Sukupuolen ja liikunnanopettajien ammatissa jatkamiseen liittyvien tekijöiden välistä riippuvuutta	Pearsonin Chi Square -testi
Testin ja uudelleen testauksen (test-retest) pysyvyyden mittaaminen	Kappakertoimen -testi

Tilastollisen merkitsevyyden ilmaisemiseksi tutkimuksessa käytettiin seuraavia tapoja:

$p \leq,001$	(***)	tilastollisesti erittäin merkitsevä
$p \leq,01$	(**)	tilastollisesti merkitsevä
$p \leq,05$	(*)	tilastollisesti melkein merkitsevä

T-testiä käytettiin sukupuolten välistä työtyytyväisyyttä tarkastellessa. Faktorianalyysia hyödynsimme työtyytyväisyys mittarin aineiston tiivistämisessä.

Normaalijakautuneisuuden testaamiseen käytimme Kolmogorov-Smirnov -testiä, jota käytimme liikunnanopettajien työtyytyväisyydessä ja liikunnanopettajien arvioista erilaisten tekijöiden vaikutuksesta ensimmäisen yli kuusi kuukautta kestävän työpaikan valinnassa. Kolmogorov-Smirnov testiä käytettiin t-testin ehtojen tarkastelussa.

Mann-Whitney U -testiä käytettiin, kun t-testin ehdot eivät toteutuneet. Mann-Whitney U-testiä käytimme tutkiessa liikunnanopettajien sukupuolten välisiä eroja vertailtaessa ensimmäisen yli kuusi kuukautta kestävän työpaikan valintaan. Pearsonin Chi Square -

testiä käytimme tutkiessamme sukupuolen välisiä eroja ja liikunnanopettajien ammatissa jatkamiseen liittyvien tekijöiden osalta. Hyödynsimme oman tutkimuksen luotettavuustarkastelussa uudelleen testausta (Test-Retest), joka lähetettiin 24 henkilölle. Toistomittauksen Kappakerroin -testiä käytettiin vertailtaessa varsinaisen mittauksen ja uusintamittauksen yhtäpitävyyttä työtyytyväisyydessä, eri tekijöiden vaikutuksesta yli kuusi kuukautta kestäväen työpaikan valintaan, liikunnanopettajien uskomuksesta työssäjatkamiseen sekä liikunnanopettajien aikomuksesta jatkaa liikunnanopettajana. Yhtäpitävyyttä tarkastellaan yleensä Kochin ja Landisin laatiman taulukon mukaan. (Taulukko 5).

TAULUKKO 5. Kappa-arvon yhtäpitävyyden tulkitseminen.

Kappa-arvo	Yhtäpitävyyden voimakkuus
<0	Ei yhtäpitävyyttä
0,01–0,20	Olematon yhtäpitävyys
0,21–0,40	Heikko yhtäpitävyys
0,41–0,60	Kohtalainen yhtäpitävyys
0,61–0,80	Hyvä yhtäpitävyys
0,81–1,00	Erittäin hyvä yhtäpitävyys

Miesten ja naisten välisiä eroja samassa koulussa jatkamiseen sekä liikunnanopettajien uskomusta jatkaa liikunnanopettajan työssä mitattiin Pearsonin Chi Square –testillä. Tässä mittarissa käytimme toistomittaustestiä (Test-Retest) tulosten yhtäpitävyyden ilmoittamiseksi. Toistomittaustesti osoitti, että mittausten välillä ei ollut yhtäpitävyyttä, eikä tilastollisesti merkitsevää eroa (Kappa=-0,049, p-arvo=0,695). Mies- ja naisliikunnanopettajien aikomusta jatkaa liikunnanopettajan työssä mitattiin vuosissa strukturoidulla kysymyksellä, joka koostui kuudesta eri väittämästä. Tässä mittarissa käytimme toistomittaustestiä (Test-Retest) tulosten yhtäpitävyyden ilmoittamiseksi. Toistomittaustesti osoitti, että mittausten välillä ei ollut yhtäpitävyyttä, eikä tilastollisesti merkitsevää eroa (Kappa=0,0, p-arvo=1,0).

Kyselylomakkeella tutkittiin liikunnanopettajien arvioita erilaisten tekijöiden vaikutuksesta yli kuusi kuukautta kestäväen työpaikan valintaan. Tämän mittarin tulosten analysoinnissa t-testin ehdot eivät täyttyneet, koska muuttujat eivät olleet normaalijakautuneita Kolmogorov-Smirnov -testin perusteella ( $p\text{-arvo} \leq 0,05$ ). Sukupuolten välisiä eroja vertailtaessa käytimme Mann-Whitney U –testiä. Tässä mittarissa käytimme myös toistomittaustestiä (Test-Retest) tulosten yhtäpitävyyden ilmoittamiseksi. Toistomittaustesti osoitti, että henkilökohtaisilla suhteilla työnantajaan sekä työpaikan työvälillä oli vahvin yhtäpitävyys eri tekijöiden kesken, joka kuitenkin oli Kochin ja Landisin laatiman taulukon mukaan vain kohtalainen yhtäpitävyys. Heikoin yhtäpitävyys saatiin säännöllisessä työajassa, joka sai Kochin ja Landisin taulukon mukaan olemattoman yhtäpitävyyden. (Taulukko 6).

TAULUKKO 6. Eri tekijöiden yhtäpitävyyden tulkitseminen Kappa-arvolla.

	Kappa-arvo	sig.
Henkilökohtaiset suhteet työnantajaan	0,59	,000***
Työpaikan työvälit	0,57	,000***
Oman perheen vaikutus	0,42	,000***
Työpaikan työtilat	0,41	,000***
Muut tekijät	0,41	,02*
Työpaikan sijainti Suomessa	0,39	,002**
Aiempi työkokemus	0,29	,005**
Työmatkan pituus	0,28	,010**
Liikunnanopettajan töitä ei ollut tarjolla jossa asuin	0,27	,06
Muut suoritettut tutkinnot	0,19	,16
Sivuaineopinnot yliopistossa	0,16	,14
Kunnan tarjoamat palvelut	0,16	,19
Työstä maksettava palkka	0,11	,39
Säännöllinen työaika	0,071	,58

$p \leq 0,05$  (\*),  $p \leq 0,01$  (\*\*),  $p \leq 0,001$  (\*\*\*)

Liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä tarkasteltiin mittarilla, josta muodostimme yhdeksän eri työtyytyväisyysfaktoria. Faktoriaineiston korrelaatioriittävyyttä testattiin KMO -testillä, jossa arvoksi saatiin 0,73. Korrelaatiomatriisi on sovelias pääkomponenttianalyysiin, kun KMO -testin arvo on suurempi kuin 0,6 (Metsämuuronen 2005, 624). Faktoreista neljä ja kuusi poistimme yhden osion, jotta

saimme nostettua Cronbachin alfa-arvoa suuremmaksi kuin 0,70. Faktorista neljä poistimme osion ”yhteistyö kouluterveydenhuollon kanssa”, joka nosti faktorin Cronbachin alfa-kertoimen arvosta 0,64 arvoon 0,74. Faktorista kuusi poistimme osion ”yhteistyö vanhempien kanssa”, joka nosti faktorin Cronbachin alfa-kertoimen arvosta 0,70 arvoon 0,78. Jaksamista kuvaavan faktorin hylkäsimme, koska sen Cronbachin alfa-kertoimen oli heikko 0,54. (Taulukko 3). Tätä mittaria käytimme myös toistomittauksen (Test-Retest) tulosten yhtäpitävyyden toteamiseksi. Toistomittaustesti osoitti, että mittauksen välillä oli olematon yhtäpitävyys, mutta tilastollisesti merkitsevää eroa ei ollut (Kappa=0,012, p-arvo=0,832).

### 7.5 Tutkimuksen luotettavuus

Metsämuurosen (2003, 42–43, 86) mukaan oleellinen osa tutkimusta ovat luotettavuustarkastelut. Perinteisesti luotettavuutta on kuvattu kahdella sanalla, joita ovat validiteetti ja reliabiliteetti. Molemmat termit kuvaavat luotettavuutta, mutta eri näkökulmista. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on korkeampi, kun mittaamiseen liittyy vähän satunnaisuutta ja tutkimuksen otos kuvaa perusjoukkoa (Heikkilä 2001, 185). Tutkimuksen luotettavuuden suhteen on tärkeää valita oikeanlaiset mittarit ja niiden soveltuvuus mitattavaan ilmiöön, sillä ne lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. (Valli 2001, 92.) Tutkimuksemme luotettavuutta lisää muun muassa kyselymme työtyytyväisyys -mittari, joka oli muokattu aikaisemmin käytetystä mittarista, jota Mäkelä ym. (2012) käyttivät tutkimuksessaan. Tämä lisää työtyytyväisyys -mittarimme luotettavuutta, sillä sitä oli käytetty myös aikaisemmissa tutkimuksissa.

Tutkimuksemme vastausprosentti oli 56 %, jota voidaan pitää kohtalaisena. Heikkilän (2001) mukaan harvoin tutkimuksissa päästään 100 vastausprosenttiin. Otoskokoa määriteltäessä on huomioitava poistuman eli kadon vaikutus. Joskus joudutaan hylkäämään yksittäisiä lomakkeita puutteellisten tietojen takia, joita kutsutaan yksikkökadoksi. (Heikkilä 2001, 43.) Vähäistä yksikkökatoa oli myös tutkimuksemme, koska jouduimme poistamaan yhden henkilön puutteellisten tietojen vuoksi. Toisen henkilön jouduimme poistamaan kaksinkertaisen vastaamisen takia. Vilkan (2005) mukaan kyselylomakkeissa vastaajan jääminen anonymiksi katsotaan usein lomakkeen isoksi eduksi. Toisaalta kyselylomakkeen tyypillisimpänä haittana voidaan pitää riskiä, että vastausprosentti jää liian alhaiseksi anonymiuden

vuoksi. Tätä kutsutaan otoskadoksi. (Vilkkä 2005, 74.) Tutkimuksessamme anonyymiutta ei ollut, koska olimme numeroineet kaikki vastaajat, jolloin myös kyselylomakkeen uudelleen lähetys onnistuisi tarvittaessa.

### 7.5.1 Validiteetti

Validiteetti perustuu siihen, mitataanko sitä, mitä on tarkoitus mitata. Oikealla käsitteen muodostuksella, hyvällä asetelmalla, teorian johtamisella sekä otannalla voidaan parantaa tutkimuksen validiteettia. Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen yleistettävyyttä. Ulkoisessa validiteetissa tärkeäksi nousee tutkimusasetelma, jossa on pyritty poistamaan mahdollisimman monta luotettavuuden uhkaa. Sisäinen validiteetti sen sijaan voidaan nähdä tutkimuksen omana luotettavuutena. Sisäiseen validiteettiin kuuluvat sisällön validiteetti, rakennevaliditeetti ja kriteerivaliditeetti. (Carmines & Zeller 1979, 17–26; Metsämuuronen 2003, 35–44.) Tutkimuksemme tuloksia voidaan pitää kohtalaisen yleistettävänä, sillä tutkimukseemme osallistui 131 valmistunutta liikunnanopettajaa eri puolilta Suomea ja vastaajien sukupuolijakauma oli tasainen. Kyselylomakkeemme rakenne oli selkeä ja siihen oli helppo vastata sekä käyttämämme Likert-asteikko osoittautui toimivaksi, sillä saamamme tulokset olivat pääosin samanlaisia kuin aikaisemmissa tutkimuksissa. Internet-pohjainen kyselylomake oli myös tutkittaville vaivaton tapa vastata.

Yksi tärkeimmistä asioista ennen tutkimuksen aineiston keruuta on teettää pilottitesti pienelle ryhmälle ihmisiä. Pilottitutkimus paljastaa lähes aina joitakin kyselylomakkeen virheitä. Pilottitutkimus mahdollistaa tutkijalle virheiden korjaamisen ennen virallisen testin lähettämistä suurelle tutkimusjoukolle. (Litwin 1995, 60.) Tutkimuksessamme hyödynsimme pilottitestausta, jonka lähetimme ensin testihenkilöille. Heidän palautteiden ja vastauksien perusteella muokkasimme kyselylomaketta selkeämmäksi. Pilottitestauksen avulla pystyimme myös arvioimaan, kuinka tarkoituksenmukaista tietoa vastaukset meille antoivat, mikä lisäsi tutkimuksen validiteettia.

### 7.5.2 Reliabiliteetti

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta. Tämä tarkoittaa, että jos samaa ilmiötä tutkittaisiin useampaan otteeseen samalla mittarilla, niin saadaan samankaltaisia tuloksia. (Metsämuuronen 2003, 42–43.) Tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta on muokattu jo aikaisemmin käytetyn kyselylomakkeen pohjalta, joka lisää tutkimuksen reliabiliteettiä.

Vallin (2001, 92) mukaan reliabiliteettiä voidaan mitata puolitusmenetelmän, uusintamittauksen tai rinnakkaismittauksen avulla. Jonkin ajan kuluttua mittauksen toistamista samalla mittarilla kutsutaan uusintamittaukseksi. Uusintamittaustestissä sama testi tehdään samoille ihmisille tietyn ajan jälkeen, joista lasketaan korrelaatio kahden muuttujan välillä kuvaamaan luotettavuutta (Carmines & Zeller 1979, 37). Uudelleen testauksen ansiosta pystyimme havainnoimaan tutkimuksessamme vastauksien yhtäpitävyyttä lyhyen ajan kuluessa vertailemalla saman henkilön tulosten keskiarvoja keskenään.

Tutkimuksen toistomittauksessa käytimme korrelaation sijaan Kappa -kerrointa, koska toistomittauksessa tutkittavien määrä jäi pieneksi, ja tällöin korrelaatio saattaa antaa virheellisen tuloksen. Toistomittaustestiä käytettiin neljän mittarin kohdalla, joita olivat liikunnanopettajien uskomus jatkaa liikunnanopettajan työssä, liikunnanopettajien aikomus jatkaa liikunnanopettajan työssä, liikunnanopettajien arviot erilaisten tekijöiden vaikutuksesta yli kuusi kuukautta kestävä työpaikan valintaan ja liikunnanopettajien ammatinvalinnan tyytyväisyys -mittari. Toistomittaustestien avulla halusimme tarkastella tulosten yhtäpitävyyttä, joka toteutuessaan parantaisi tutkimuksen luotettavuutta. (Taulukko 5).

## 8 TULOKSET

### 8.1 Valmistuneiden liikunnanopettajien työtilanne ja työhön suuntautuminen

Tutkimukseen nykyisestä työtilanteesta vastasi 129 henkilöä, joista suurin osa (85 %) toimi liikunnanopettajina. Suuntautuminen liikunnanopettajan työhön ei eronnut miesten ja naisten välillä. Vastanneista viisi ei ollut töissä tutkimuksen aikana. Muissa kuin liikunnanopettajan työtehtävissä toimi 11 % (n=14). (Taulukko 7). Henkilöt toimivat muun muassa terveystieteiden suunnittelijoina/-ohjaajina, tanssinopettajina, liikunta- ja hyvinvointialan yrittäjinä, jääkiekkovalmentajina ja liikunta-alan yrityksen toimitusjohtajina.

TAULUKKO 7. Valmistuneiden liikunnanopettajien nykyinen työtilanne (prosentit ja frekvenssit) (n=129)

		Miehet	Naiset	Yhteensä
En ole töissä	%	3	5	4
	n	2	3	5
Töissä, liikunnanopettajana	%	85	85	85
	n	52	58	110
Muissa kuin liikunnanopettajan työssä	%	12	10	11
	n	7	7	14
Yhteensä	%	100	100	100
	n	61	68	129

Vertailtaessa kolmea eri opiskelijakiintiötä tutkimuksen tulokset osoittivat, että perusopiskelijoista 80 % (n=68), pätevöittämis-/monimuotokoulutuksesta 92 % (n=12) ja liikunnanohjaajista 97 % (n=29) olivat töissä liikunnanopettajina.

Perusopiskelijakiintiöstä kuusi prosenttia ei ollut tutkimushetkellä töissä. Sen sijaan pätevöittämis-/monimuotokoulutuksesta sekä liikunnanohjaajista kaikki olivat työelämässä. (Taulukko 8).



TAULUKKO 8. Valmistuneiden liikunnanopettajien nykyinen työtilanne opiskelijakiintiöittäin (prosentit ja frekvenssit) (n=128)

		Perusopiskelija (5 vuotta)	Pätevöittämis-/ monimuotokoulutus (2 v.)	Liikunnanohjaaja (2 v.)	Yhteensä
En ole töissä	%	6	0	0	4
	n	5	0	0	5
Töissä, liikunnanopettajana	%	80	92	97	85
	n	68	12	29	109
Töissä muissa kuin liikunnanopettajan työssä	%	14	8	3	11
	n	12	1	1	14
Yhteensä	%	100	100	100	100
	n	85	13	30	128

Noin 60 % liikunnanopettajista toimi joko yläkoulussa tai yläkoulu-lukio yhdistelmässä. Lähes viidesosa liikunnanopettajista oli hakeutunut töihin ammatilliselle puolelle. Pelkästään lukiossa toimi vastanneista vain viisi henkilöä. (Taulukko 9).

TAULUKKO 9. Liikunnanopettajien sijoittuminen eri kouluasteille (prosentit ja frekvenssit) (n=111)

	n	%
Alakoulu	1	1
Yläkoulu	30	27
Alakoulu & yläkoulu	4	3
Yläkoulu & lukio	34	31
Lukio	5	4
Alakoulu, yläkoulu & lukio	4	3
Ammatillinen	20	18
Korkeakoulu	3	3
Ammatillinen & aikuiskoulutus	2	2
Ammatillinen & korkeakoulu	1	1
Muu	3	3
Aikuiskoulutus & korkeakoulutus	1	1
Yläaste, lukio & aikuiskoulutus	1	1
Yläkoulu, lukio & korkeakoulu	1	1

Alakoulu, yläkoulu, lukio & ammatillinen	1	1
Yhteensä	111	100

## 8.2 Vastavalmistuneiden liikunnanopettajien yli kuusi kuukautta kestävä työsuhteen saanti

Vastavalmistuneista liikunnanopettajista suurin osa (61 %) sai yli kuusi kuukautta kestävä työsuhteen alle kuukauden aikana valmistumisen jälkeen ja yli 90 % vastavalmistuneista liikunnanopettajista sai yli kuusi kuukautta kestävä työsuhteen alle kolmessa kuukaudessa. Miehistä 68 % ja naisista 54 % sai työsuhteen alle kuukaudessa. Vain kaksi vastaajaa kertoi saaneensa työpaikan vasta yli 12 kuukauden jälkeen valmistumisesta. (Taulukko 10).

TAULUKKO 10. Liikunnanopettajien työhönsijoittuminen sukupuolittain valmistumisen jälkeen yli kuusi kuukautta kestävä työsuhteeseen saanti (prosentit ja frekvenssit) (n=110).

		Miehet	Naiset	Yhteensä
Alle kuukausi	%	68	54	61
	n	36	31	67
1-3 kuukautta	%	22	37	30
	n	12	21	33
4-6 kuukautta	%	4	5	4
	n	2	3	5
7-9 kuukautta	%	2	2	2
	n	1	1	2
10-12 kuukautta	%	2	0	1
	n	1	0	1
Yli 12 kuukautta	%	2	2	2
	n	1	1	2
Yhteensä	%	100	100	100
	n	53	57	110

Perusopiskelijoista 94 %, pätevöittämis-/monimuotokoulutuksesta 100 % ja liikunnanohjaajista 78 % sai yli kuusi kuukautta kestäväen työsuhteen alle kolmessa kuukaudessa valmistumisesta. (Taulukko 11).

TAULUKKO 11. Vastavalmistuneiden liikunnanopettajien työhönsijoittuminen opiskelijakiintiöittäin valmistumisen jälkeen yli kuusi kuukautta kestäväen työsuhteeseen saanti (prosentit ja frekvenssit) (n=109).

		Perusopiskelija (5 vuotta)	Pätevöittämis-/ monimuotokoulutus (2 v.)	Liikunnanohjaaja (2 v.)
Alle kuukausi	%	63	91	46
	n	44	10	13
1-3 kuukautta	%	31	9	32
	n	22	1	9
4-6 kuukautta	%	3	0	11
	n	2	0	3
7-9 kuukautta	%	0	0	7
	n	0	0	2
10-12 kuukautta	%	0	0	4
	n	0	0	1
Yli 12 kuukautta	%	3	0	0
	n	2	0	0
Yhteensä	%	100	100	100
	n	70	11	28

### 8.3 Liikunnanopettajien jatkaminen samassa koulussa

Vastanneista 20 % toimi vasta ensimmäistä vuottaan opettajana. Tutkimuksen perusteella miehistä 85 % ja naisista 63 % jatkoi samassa koulussa työskentelyä kuin edellisvuonna. Chi-Square -testi osoitti, että useammat naisopettajat olivat vaihtaneet koulua kuin miesopettajat ( $\chi^2 = 6,123$ ,  $df=2$ ,  $p \leq 0,05$ ). (Taulukko 12).

TAULUKKO 12. Mies- ja naisliikunnanopettajien jatkaminen samassa koulussa kuin edellisvuonna (prosentit ja frekvenssit) (n=110).

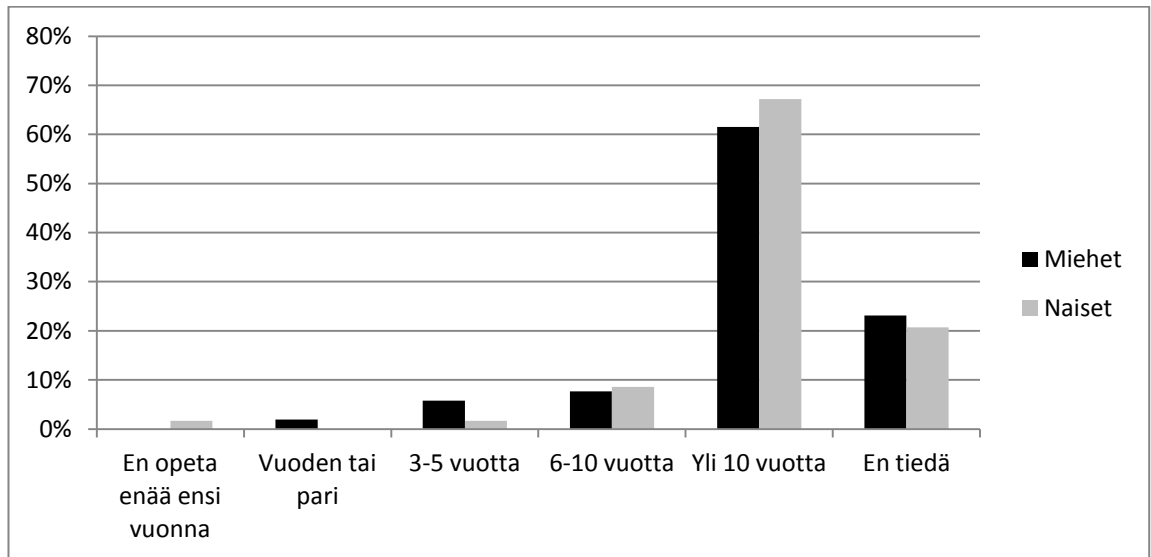
		Miehet	Naiset	Yhteensä
Kyllä	%	85	63	73
	n	34	30	64
Ei	%	15	37	27
	n	6	18	24
Yhteensä	%	100	100	100
	n	40	48	88

Tulosten mukaan yli puolet vastanneista liikunnanopettajista ajatteli jatkaa liikunnanopettajan työtehtävissä niin pitkään kuin mahdollista. Miehistä 22 % ja naisista 39 % ajatteli jatkaa liikunnanopettajana, kunnes jokin erityinen elämäntapahtuma tulee eteen, eli miehillä ja naisilla on eroa uskomuksessa työssäjatkamiseen ( $\chi^2=8,400$ ,  $df=2$ ,  $p\text{-arvo}\leq 0,05$ ). Tulokset myös osoittivat, että miehistä 25 % ja naisista 7 % ajattelivat jatkaa liikunnanopettajina, kunnes heille tulisi parempi työtarjous. (Taulukko 13).

TAULUKKO 13. Mies- ja naisliikunnanopettajien uskomus työssäjatkamiseen (prosentit ja frekvenssit) (n=108).

		Miehet	Naiset	Yhteensä
Niin pitkään kuin mahdollista	%	53	54	54
	n	27	31	58
Kunnes jokin erityinen elämäntapahtuma tulee eteen	%	22	39	30
	n	11	22	33
Kun tulee parempi työtarjous	%	25	7	16
	n	13	4	17
Yhteensä	%	100	100	100
	n	51	57	108

Tulokset osoittavat, että suurin osa (65 %) tutkimukseen vastanneista liikunnanopettajista aikoi jatkaa liikunnanopettajan työssä yli kymmenen vuotta. Miesopettajista 2 % ajatteli jatkaa liikunnanopettajana enää vuoden tai pari, ja naisopettajista 2 % ei ajatellut opettaa enää liikuntaa ensi vuonna. Liikunnanopettajana toimivista miehistä 23 % ja naisista 21 % ei osannut sanoa, kuinka monta vuotta he ajattelivat toimia liikunnanopettajina. (Kuvio 1).



KUVIO 1. Valmistuneiden liikunnanopettajien aikomus jatkaa liikunnanopettajana (n=110)

#### 8.4 Mies- ja naisliikunnanopettajien arviot erilaisten työhön liittyvien tekijöiden vaikutuksesta ensimmäisen yli kuusi kuukautta kestävä työpäikan valintaan

Työpäikan sijainti Suomessa ja säännöllinen työaika vaikuttivat merkittävästi työpäikan valintaan. Sitä vastoin kunnat tarjoamat palvelut ja henkilökohtaiset suhteet työntantajaan eivät vaikuttaneet juuri lainkaan työpäikan valinnassa. Sukupuolten välisiä eroja vertailtaessa huomattiin, että naiset kokivat ainoastaan työpäikan sijainnin Suomessa tärkeämmäksi työpäikan valinnan kriteeriksi kuin miehet ( $U=1208$ ,  $p=,003^{**}$ ). (Taulukko 14).

TAULUKKO 14. Mies- ja naisliikunnanopettajien arviot erilaisten tekijöiden vaikutuksesta ensimmäisen yli kuusi kuukautta kestävästä työpaikan valintaan (ka ja kh) (1=erittäin merkitsevästi, 5=ei lainkaan) (Mann-Whitney U -testi).

	Miehet			Naiset			sig.
	n	ka	kh	n	ka	kh	
Työpaikan sijainti Suomessa	58	2,1	1,0	59	1,6	0,9	,003**
Aiempi työkokemus	56	3,5	1,3	59	3,1	1,4	,152
Oman perheen vaikutus	56	3,2	1,6	58	2,8	1,7	,160
Muut tekijät	35	3,4	1,4	25	3,0	1,7	,265
Työmatkan pituus	57	2,9	1,2	60	2,7	1,3	,297
Työstä maksettava palkka	57	2,8	1,1	60	2,6	1,1	,305
Sivuaineopinnot yliopistossa	56	3,5	1,4	56	3,3	1,4	,387
Henkilökohtaiset suhteet työnantajaan	56	3,8	1,4	58	4,0	1,3	,406
Säännöllinen työaika	56	2,1	1,2	60	1,9	1,0	,524
Kunnan tarjoamat palvelut	54	4,3	1,1	58	4,3	1,0	,643
Työpaikan työtilat	56	3,6	1,3	59	3,5	1,4	,707
Muut suoritettut tutkinnot	52	3,7	1,4	55	3,7	1,5	,847
Liikunnanopettajan töitä ei ollut tarjolla paikkakunnalla, jossa asuin	52	3,2	1,8	50	3,1	1,8	,961
Työpaikan työvälineet	56	3,7	1,2	59	3,6	1,3	,998

p≤,01(\*\*)

## 8.5 Eri tekijöiden vaikutus valmistuneiden liikunnanopettajien halukkuuteen vaihtaa opettajan tehtävät muihin työtehtäviin

Vastaajat kokivat mahdollisuuden toteuttaa itseään, työn palkitsevuuden, paremman mahdollisuuden vaikuttaa oman työn sisältöön ja ainutlaatuisen tilaisuuden merkittävimmiksi tekijöiksi työn vaihtoon. Sen sijaan heikentynyt toimintakyky, perheeseen liittyvät tekijät, muuttunut elämäntilanne ja työstä paremmin irtipääseminen vapaa-ajalla eivät juurikaan vaikuttaneet halukkuuteen vaihtaa muihin työtehtäviin. (Taulukko 15).

TAULUKKO 15. Eri tekijöiden vaikutus valmistuneiden liikunnanopettajien halukkuuteen vaihtaa opettajan tehtävät muihin työtehtäviin (keskiarvot ja keskihajonnat) (1= ei lainkaan, 5= erittäin merkittävästi).

Töissä muualla kuin liikunnanopettajan työtehtävissä	n	ka	kh
Mahdollisuus toteuttaa itseään paremmin	11	4,45	0,82
Työn palkitsevuus	11	4,00	1,27
Parempi mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön	11	4,00	1,00
Ainutlaatuinen tilaisuus	11	4,00	1,41
Paremmat etenemismahdollisuudet työuralla	11	3,91	1,70
Tarve kehittää itseään	11	3,73	1,35
Monipuolisempi työ	11	3,55	1,21
Paremmat tulevaisuuden näkymät	11	3,55	1,21
Kiinnostus toiseen alaan	11	3,36	1,50
Koen saavani enemmän sisältöä elämäni työn kautta	11	3,18	1,66
Uudet kiinnostuksen kohteet	11	3,09	1,58
Joustavammat aikataulut	11	3,00	1,48
Rennompi työilmapiiri	11	2,55	1,44
Muutoksen tarve elämässä	11	2,45	1,44
Uusi työ vastasi paremmin oman elämän arvoja	11	2,45	1,57
Mahdollisuus hallita omaa elämää paremmin	11	2,18	1,40
Parempi palkkaus	11	2,09	1,38
Epävarmuus töiden jatkumisesta	11	2,09	1,87
Vähemmän työympäristön kuormittavuus tekijöitä	11	2,00	0,63
Ammatin parempi arvostus	11	2,00	1,27
Ei tarvitse olla oppilaiden vanhempien kanssa yhteydessä	11	1,91	0,94

Tarve löytää tasapaino omassa elämässä	9	1,89	1,36
Halu tehdä jotain täysin toisenlaista	11	1,82	1,40
Ei tarvitse olla nuorten kanssa tekemisissä	11	1,64	1,03
Vähemmän työstressiä	11	1,55	0,52
Kiireettömyys	11	1,36	0,51
Enemmän vapaa-aikaa	11	1,27	0,65
Työn fyysinen kuormittavuus on vähäisempää	11	1,18	0,41
Pääsee paremmin irti työstä vapaa-ajalla	11	1,18	0,41
Muuttunut elämäntilanne	11	1,18	0,60
Perheeseen liittyvät tekijät	11	1,09	0,30
Heikentynyt toimintakyky	11	1,00	0,00

## 8.6 Mies- ja naisliikunnanopettajien työtyytyväisyys

Liikunnanopettajat olivat tyytyväisimpiä koulun toimintatapoihin ja työn mahdollisuuksiin. Tyytymättömiä liikunnanopettajat olivat opetustiloihin ja välineisiin sekä ulkopuolisiin yhteistyötahoihin. Mies- ja naisliikunnanopettajien työtyytyväisyydessä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. (Taulukko 16).

TAULUKKO 16. Mies- ja naisliikunnanopettajien työtyytyväisyyden vertailu (ka ja kh) (1=erittäin tyytymätön, 5=erittäin tyytyväinen) (T-testi).

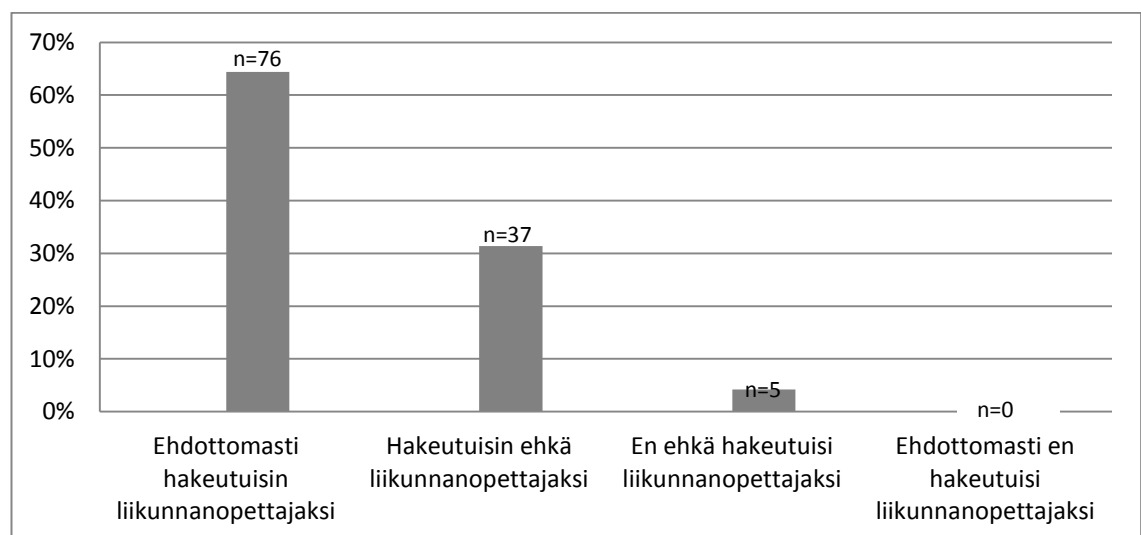
	Sukupuoli	n	ka	kh	t-arvo	sig.
Koulun toimintatavat	Miehet	51	3,77	0,77		
	Naiset	54	3,89	0,77		
	Kaikki	105	3,83	0,77	-,77	,44
Työn mahdollisuudet	Miehet	51	3,74	0,91		
	Naiset	54	3,87	0,78		
	Kaikki	105	3,80	0,85	-,82	,42
Oma opettaminen	Miehet	51	3,80	0,60		
	Naiset	54	3,71	0,58		
	Kaikki	105	3,76	0,58	,73	,47
Vaikuttamismahdollisuudet	Miehet	51	3,80	0,64		
	Naiset	54	3,67	0,71		
	Kaikki	105	3,73	0,68	1,03	,31



Oppilaiden kanssa työskentely	Miehet	51	3,65	0,71		
	Naiset	54	3,75	0,70		
	Kaikki	105	3,70	0,70	-,73	,47
Työmäärä	Miehet	51	3,69	0,77		
	Naiset	54	3,53	1,03		
	Kaikki	105	3,60	0,92	,89	,38
Ulkopuoliset yhteistyötahot	Miehet	50	3,28	0,79		
	Naiset	54	3,47	0,74		
	Kaikki	104	3,37	0,76	-1,29	,20
Opetustilat ja -välineet	Miehet	51	3,47	0,82		
	Naiset	55	3,21	0,91		
	Kaikki	106	3,33	0,87	1,50	,14

### 8.7 Valmistuneiden liikunnanopettajien tyytyväisyys tekemäänsä ammatinvalintaan

Liikunnanopettajilta kysyttiin myös tyytyväisyyttä tekemäänsä ammatinvalintaan. Tutkimustulosten perusteella käy ilmi, että valmistuneista liikunnanopettajista 65 % hakeutuisi ehdottomasti uudelleen liikunnanopettajaksi. Noin 30 % hakeutuisi mahdollisesti ja vain muutama prosentti ei hakeutuisi liikunnanopettajaksi, jos he joutuisivat uudelleen valitsemaan opiskelualansa. (Kuvio 2).



KUVIO 2. Valmistuneiden liikunnanopettajien tyytyväisyys tekemäänsä ammatinvalintaan (n=118)

## 9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vuosina 2009–2012 valmistuneiden liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä ja suuntautumista työmarkkinoille. Tulokset osoittivat, että lähes kaikki vastavalmistuneet liikunnanopettajat pääsivät liikunnanopettajan työtehtäviin. Tämä tarkoittaa sitä, että valmistuneet liikunnanopettajat siirtyivät koulutusta vastaavaan ammattiin. Työtyytyväisyyttä vertailtaessa valmistuneet liikunnanopettajat eivät olleet erittäin tyytymättömiä eivätkä erittäin tyytyväisiä mihinkään kahdeksasta työtyytyväisyysluokasta. Tämä tarkoittaa, että vastanneilla oli neutraali näkökanta kaikkiin kahdeksaan työtyytyväisyys luokkaan. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muun muassa liikunnanopettajien työtyytyväisyyttä ja työhönsijoittumista tarkasteltaessa.

### 9.1 Päätulosten ja luotettavuuden arviointi

Vuosina 2009–2012 valmistuneiden liikunnanopettajien työtilanne oli hyvä, sillä vain neljä prosenttia vastanneista ei ollut töissä tutkimuksen aikana. Tästä voidaan todeta, että koulutus on ollut hyödyllinen valmistuneille liikunnanopettajille. Myös liikunnanopettajan koulutuksen toteuttajan näkökulmasta tarkasteltuna tilanne on varsin hyvä, sillä suurin osa pääsi työskentelemään ammattiin, johon koulutus tähtäsi. Huhtiniemen (2011, 42), Mäkelän, ym. (2012) ja Partasen (2002, 39) tutkimusten mukaan vastanneista liikunnanopettajista liikunnanopettajan työtehtäviin sijoittui noin 80 %. Vertailtaessa tämän tutkimuksen tuloksia aikaisempiin voidaan päätellä, että yhä useampi valmistunut liikunnanopettaja toimii liikunnanopettajan ammatissa aikaisempia vuosia yleisemmin.

Eri opiskelijakiintiöistä valmistuneiden liikunnanopettajien työtilanteessa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Perusopiskelijoista noin 80 % toimi liikunnanopettajina. Liikunnanohjaajakiintiöstä ja pätevöittämis- / monimuotokoulutuskiintiöstä yli 90 % toimi liikunnanopettajina. Tätä tulosta tukee myös Sutelan ja Volotisen (2010, 42) pro gradu -tutkimus, jossa yli 90 % liikunnanohjaajakiintiöstä valmistuneista toimi liikunnanopettajina. Tulokset osoittavat, että koulutuksen jälkeen suurin osa suuntautuu koulutusta vastaavaan ammattiin.

Liikunnanopettajien suuntautumisesta eri kouluasteille havaittiin, että yläkoulu ja yläkoulu/lukio -yhdistelmä ovat kaikkein yleisimpiä kouluasteita vastavalmistuneiden liikunnanopettajien keskuudessa. Lähes kolmannes vastanneista toimi yläkoulussa ja toinen kolmannes yläkoulu/lukio -yhdistelmässä. Tätä tutkimustulosta vahvistavat myös aikaisemmat tutkimukset liikunnanopettajien eri kouluasteille sijoittumisesta, joissa saatiin samankaltaisia tuloksia (Huhtiniemi 2011, 42; Mäkelä 2006, 60; Mäkelä ym. 2012). Tähän varmasti vaikuttaa se, että yläkoulussa ja lukioissa liikunnanopettajien työpaikkoja on monesti enemmän tarjolla kuin muilla kouluasteilla. Vertailtaessa Mäkelän ym. (2012) tuloksiin, ammatilliseen oppilaitokseen sijoittuminen on kasvanut. Vuosina 1984–2004 valmistuneista liikunnanopettajista alle 10 % toimi liikunnanopettajina ammatillisessa oppilaitoksessa. Tutkimuksemme mukaan ammatillinen oppilaitos koetaan houkutteleva työpaikkana, sillä lähes joka viides vastavalmistuneista liikunnanopettajista toimi ammatillisessa oppilaitoksessa.

Liikunnanopettajilla näyttäisi olevan hyvät näkymät työllistymisen suhteen. Vastanneista liikunnanopettajista yli 90 % työllistyi yli kuusi kuukautta kestävään työsuhteeseen alle kolmessa kuukaudessa. Eri opiskelijakiintiöiden välillä havaittiin melko suuria eroja. Parhaiten työllistyivät päteväntämis- / monimuotokoulutuskiintiöstä valmistuneet sekä perusopiskelijat, joista yli 90 % saivat yli kuusi kuukautta kestävänsä työsuhteen alle kolmen kuukauden sisällä valmistumisesta. Sen sijaan liikunnanohjaajataustaisista opettajista vain 78 % sai työsuhteen alle kolmen kuukauden sisällä valmistumisesta. Tähän saattoi vaikuttaa muun muassa se, että liikunnanohjaajakiintiöstä mahdollisesti valmistutaan useampana eri ajanjaksona vuodessa kuin esimerkiksi perusopiskelijakiintiöstä liikunnanohjaajille suunnitellun koulutusohjelman takia. Monet pitkäaikaiset liikunnanopettajan työpaikat ovat haussa vain keväällä, joten muulloin kuin loppukeväästä valmistuminen ei todennäköisesti ole mahdollista työllistyä yli kuusi kuukautta kestävänsä liikunnanopettajan työsuhteeseen heti valmistuttuaan. Poikkeuksena voi kuitenkin olla, että liikunnanopettajaksi valmistunut voi saada lukuvuoden aikana pidempiaikaisemman viransijaisuuden esimerkiksi äitiysvapaata sijaistamalla. Päteväntämis- / monimuotokoulutuksesta valmistuneiden hyvää työllistymistä selittää todennäköisesti se, että useimmilla on olemassa työpaikka jo silloin, kun he aloittavat koulutuksen.

Vertailtaessa mies- ja naisliikunnanopettajien jatkamista samassa koulussa kuin edellisenä vuonna havaittiin, että naisliikunnanopettajat vaihtoivat useammin koulua kuin miesliikunnanopettajat. Naisten vähäisempään jatkamiseen samassa koulussa saattaa vaikuttaa muun muassa äitiysvapaat ja vakinaisten työsuhteiden vähäinen tarjonta, jolloin useimmat työsuhteet ovat määräaikaisia. Äitiysvapaat voivat näkyä myös naisliikunnanopettajien sijaisuuksissa, jolloin työpaikka voi vaihdella sijaisilla lukuvuosittain äitiysvapaalta virkaan palaavan naisliikunnanopettajan takia.

Tulosten perusteella voidaan olettaa, että valmistuneet liikunnanopettajat ovat tyytyväisiä tekemäänsä ammatinvalintaan, koska 65 % aikoo jatkaa liikunnanopettajana yli kymmenen vuotta. Liikunnanopettajan tyytyväisyyttä ammatinvalintaan kuvaa myös se, että 95 % liikunnanopettajista hakeutuisi ehdottomasti tai ehkä uudestaan liikunnanopettajan koulutukseen, jos he voisivat hakeutua uudestaan opiskelemaan. Huhtiniemen (2011, 48) ja Laineen (2003, 39) tutkimuksissa ilmenee samankaltaisia tuloksia. Huhtiniemen mukaan yli 75 % oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä liikuntatieteelliseen koulutukseen. Laineen mukaan yli 85 % oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työhönsä.

Mies- ja naisliikunnanopettajien työpaikan valintaan vaikuttivat merkittävästi työpaikan sijainti Suomessa sekä säännöllinen työaika. Varsinkin naiset kokivat työpaikan sijainnin tärkeämmäksi kuin miehet. Tästä voidaan tulkita, että miehet ovat valmiimpia liikkumaan työn perässä Suomessa. Partasen tutkimuksen (2002, 42) mukaan naiset suuntasivat prosentuaalisesti miehiä enemmän Etelä-Suomen alueelle. Luotettavuuden kannalta kysymys oli laadittu hieman epäselvästi, sillä työpaikan sijainnin Suomessa voi ymmärtää eri tavoilla. (Liite 2). Osa vastaajista on saattanut tulkita työpaikan sijainnin tarkoittavan Suomen alueellista sijaintia, ja toiset taas työpaikan sijoittumista Suomeen eikä muualle maailmalle.

Tutkittaessa eri tekijöiden vaikutusta valmistuneiden liikunnanopettajien halukkuuteen vaihtaa opettajan tehtävät muihin työtehtäviin seuraavilla tekijöillä oli merkittävä vaikutus: mahdollisuus toteuttaa itseään paremmin, työn palkitsevuus, parempi mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja ainutlaatuinen tilaisuus.

Koulumaailmassa voi olla hankalaa toteuttaa itseään haluamallaan tavalla, sillä valtakunnalliset, kuntakohtaiset ja koulukohtaiset opetussuunnitelmat saattavat ohjata

opettajan toimintaa. Aluekohtaiset painotukset, kuten pesäpallo Pohjanmaalla ja laskettelu Pohjoisessa, saattavat vaikuttaa opettajan itsensä toteuttamismahdollisuuksiin normaalia enemmän. Koulun opetussuunnitelma saattaa aiheuttaa myös rajoitteita, esimerkiksi tanssista kiinnostuneelle liikunnanopettajalle, mikäli opetussuunnitelmassa ei ole varattu tarpeeksi viikkotunteja tanssille. Myös koulun resursseilla voi olla vaikutusta liikunnanopettajan työn toteuttamiseen, mikä näkyy esimerkiksi koulun tilojen ja välineiden puutteellisessa tarjonnassa.

Liikunnanopettajien työn palkitsevuus ei näy samalla tavalla koulumaailmassa kuin muissa työympäristöissä. Muissa työympäristöissä palkitsevuus ilmenee muun muassa bonuksina ja lahjoina. Koulumaailmassa työn palkitsevuus ei näy materiaalisina hyötyinä. Työn palkitsevuus syntyy koulumaailmassa enemmänkin oppilaiden kehittymisen ja oppimisen kautta saatavan mielihyvän avulla. Johanssonin ja Heikinaro-Johanssonin (2005) mukaan kaksi palkitsevinta asiaa liikunnanopettajan työssä olivat lasten ja nuorten kanssa työskentely sekä työn monipuolisuus. Ulkopuolelta tuleva positiivinen palaute on vähäistä, mutta joskus on kuitenkin mahdollista saada palautetta kollegoilta, rehtorilta ja muilta ihmisiltä (Laitinen 2001, 58).

Aikaisemmissa suomalaisissa ja ulkomaalaisissa tutkimuksissa (Almiala 2008, 6-7; Buchtan 2010; Tilinger ym. 2005) muun muassa parempi palkkaus on ollut merkittävimpiä tekijöitä siirryttäessä pois liikunnanopettajan työtehtävistä muihin työtehtäviin. Sen sijaan tutkimuksemme mukaan parempi palkkaus ei vaikuttanut juuri lainkaan muihin työtehtäviin siirtymiseen. Tutkimustulostamme ei voida pitää kovin luotettavana, sillä liikunnanopettajan ammatista pois siirtyneitä henkilöitä oli ainoastaan 11.

Työtyytyväisyyttä vertailtaessa valmistuneet liikunnanopettajat eivät olleet erittäin tyytymättömiä eivätkä erittäin tyytyväisiä mihinkään kahdeksasta työtyytyväisyysluokasta. Miesten ja naisten välillä ei ollut myöskään tilastollisesti merkitseviä eroja tuloksissa. Tämä tarkoittaa, että vastaajilla oli neutraali suhtautuminen kaikkiin työtyytyväisyyteen liittyviin tekijöihin. Tulosten mukaan opetustiloissa ja -välineissä koettiin eniten parantamisen varaa. Myös Laineen (2003, 47) tutkimuksessa tilojen puutteellisuus oli työtyytyväisyyttä eniten vähentävä tekijä.

Tässä tutkimuksessa oppilaiden kanssa työskentely ei lisännyt työtyytyväisyyttä. Päinvastoin kun Laineen (2003, 46) ja Mäkelän ym. (2012) tutkimuksissa, joissa oppilaiden kanssa työskentely lisäsi eniten opettajien työtyytyväisyyttä. Tutkimustuloksiin saattoi vaikuttaa se, että liikunnanopettajat eivät vielä ole ehtineet työskennellä ammatissaan montaakaan vuotta. Tutkimustulokseemme saattaa myös vaikuttaa se, että opettajien määräämisvalta on vähentynyt, joka saattaa näkyä oppilaiden vallankäytössä ja vapaudessa koulumaailmassa. Ennen opettajilla oli suurempi auktoriteetti ja oppilaat tekivät, kuten opettaja käski. Tätä väitettä tukee myös Saukkosen (2003, 12) näkemys siitä, että joitakin kymmeniä vuosia sitten auktoriteetti oli järkkymättömämpi kuin nykyisin. Nykyään oppilaat saattavat kapinoida enemmän opettajan tekemiä päätöksiä vastaan ja tämä saattaa laskea opettajan työtyytyväisyyttä. Myös Johanssonin ja Heikinaro-Johanssonin (2005) tutkimus osoittaa oppilaiden häiriökäyttäytymisen olevan yksi kuormittavimmista tekijöistä opettajan työssä. Niemisen ja Varstalan (2004) mukaan liikunnanopiskelijat kokivat, että koulutuksessa ei keskitytä tarpeeksi häiriökäyttäneiden oppilaiden kohtaamiseen, vaikka työelämässä oppilaiden häiriökäyttäytyminen on yleistä.

Tutkimuksessa käytimme toistomittaustestin yhtäpitävyyttä tulosten luotettavuutta tarkasteltaessa. Toistomittaustestiä käytettiin tutkittaessa liikunnanopettajien uskomusta sekä aikomusta ammatissa jatkamiseen, erilaisten tekijöiden vaikutusta yli kuusi kuukautta kestäväen työpaikan valintaan sekä tyytyväisyyttä tekemäänsä ammatinvalintaan. Pienen vastaajamäärän (n=20) vuoksi toistomittaustestien tuloksia ei voitu pitää luotettavina. Parhaimmat yhtäpitävyydet olivat kohtalaisia viidessä eri tekijässä tutkittaessa erilaisten tekijöiden vaikutusta yli kuusi kuukautta kestäväen työpaikan valintaan. Sen sijaan tulosten yhtäpitävyys oli olematon tutkittaessa liikunnanopettajien uskomusta ammatissa jatkamiseen ja tyytyväisyyttä tekemäänsä ammatinvalintaan. Yhtäpitävyyttä ei ollut lainkaan tutkittaessa liikunnanopettajien aikomusta jatkaa liikunnanopettajan työssä. Tämä tarkoittaa, että vastaajien vastaukset ovat vaihdelleet alkuperäisen kyselyn ja uusintakyselyn välillä, mikä vähentää tutkimuksen luotettavuutta. Pienen vastaajamäärän takia yhtäpitävyydet vaihtelivat paljon, sillä jos yksi vastaaja vastasi erilailla uusintamittauksessa kuin alkumittauksessa, se vaikutti koko toistomittaustestin yhtäpitävyyden tulokseen.

## 9.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksemme antoi kattavan kuvan vuonna 2009–2012 valmistuneiden liikunnanopettajien työtyytyväisyydestä sekä suuntautumisesta työmarkkinoille. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia muun muassa, kuinka tutkimamme asiat vaihtelevat opettajilla alueittain, iän sekä opetuskokemuksen mukaan. Tämän avulla voitaisiin mahdollisesti parantaa alueellista liikunnanopetusta esimerkiksi liikuntapaikkojen paremmalla saatavuudella sekä mahdollisella yhteistyön parantamisella eri tahojen kanssa. Suomen ym. (2012, 125) tutkimus osoittaa, että Suomessa ei toteudu tasa-arvoinen liikuntapaikkojen saatavuus, koska väljemmin asutetut pohjoisen alueet eivät saa taloudellista tukea samalla tavalla kuin tiheämmin asutetut etelän alueet, joka näkyy esimerkiksi uimahallien kohdalla. Koulujen liikuntatiloja ja välineitä on pidetty usean tutkimuksen mukaan (Laine 2003, 47; Mäkelä 2006, 62; Mäkelä ym. 2012; Salonen & Syvänen 2009, 58) huonolaatuisina, mitkä ovat vaikuttaneet negatiivisesti liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen. Jatkotutkimuksena olisikin mielenkiintoista kartoittaa yleisesti eri koulujen liikuntatilojen sekä -välineiden kuntoa ympäri Suomen. Näin voitaisiin saada konkreettista tietoa liikuntatilojen ja -välineiden kunnosta.

Aikaisemmin pysyvyys saman työnantajan alaisuudessa oli yleisempää kuin nykyään. Myös Nyysölä (1994; 1996) toteaa, että epätyypilliset työsuhteet ovat yleistymässä ja ne vaihtelevat monen eri työnantajan alaisuudessa. Jatkossa olisikin mielenkiintoista tutkia, kuinka ikä on yhteydessä ammatissa jatkamiseen. Esimerkiksi onko tulevaisuudessa yleisempää nuorten liikunnanopettajien liikkuvuus työmarkkinoilla vai pitkäaikaisempi sitoutuminen saman työnantajan alaisuuteen? Myös yhtenä jatkotutkimuksena olisi mahdollista vertailla opetuskokemuksen vaikutusta työtyytyväisyyteen. Toisin sanoen, ovatko esimerkiksi nuoret liikunnanopettajat tyytyväisempiä työhönsä kuin kokeneemmat?

Tärkeimpänä jatkotutkimusehdotuksena näemme saman kohderyhmän seurantatutkimuksen 10–20 vuoden päästä. Tällaisen tutkimuksen avulla pystyttäisiin hyvin vertaamaan tässä tutkimuksessa saatuja tuloksia uusiin tuloksiin ja selvittämään esimerkiksi uranvaihdon yleisyyttä ja siihen liittyviä syitä. Muun muassa Luukkainen (2004, 36–37) toteaa, että työuupumus on yksi yleisimmistä työpaikan vaihtoon

liittyvistä tekijöistä. Seurantatutkimuksen avulla pystyttäisiin paremmin seuraamaan liikunnanopettajien ammatissa pysyvyyttä. Seurantatutkimuksen lisäksi voitaisiin myös tehdä sama tutkimus uudelle kohderyhmälle, esimerkiksi 2013–2016 valmistuneille liikunnanopettajille. Tämän avulla voitaisiin suoraan vertailla tuloksia toisiinsa ja tehdä niistä tarkempia johtopäätöksiä.



## LÄHTEET

- Aho, S. 1988. Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustajana: tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä.” Helsinki: Tutkijaliitto.
- Airo, J-P., Rantanen, J. & Salmela, T. 2008. Oma ura, paras ura. Hämeenlinna: Karisto.
- Almiala, M. 2008. Mieli paloi muualle – Opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 128.
- Antikainen, J. & Vartiainen, P. 2004. Kansallinen kaupunkiverkko ja kaupunkiseudut. Kaupunkiseutujen kasvun aika. Sisäasiainministeriön julkaisuja 14.
- Armour, K. M. & Jones, R. L. 1998. Physical education teachers’ lives and careers: PE, sport and educational status. London: Falmer Press. Viitattu 15.2.2012.  
[http://iusst.org/index.php?option=com\\_rokdownloads&view=file&task=download&id=1261%3Aebooksclub-orgphysicaleducationteachers039livesandcareerspesportandeducationalstatus&Itemid=103](http://iusst.org/index.php?option=com_rokdownloads&view=file&task=download&id=1261%3Aebooksclub-orgphysicaleducationteachers039livesandcareerspesportandeducationalstatus&Itemid=103).
- Asp, E. & Hakkarainen, P. (toim.) 1995. Koulutus, työ ja valta. Sosiologian tutkimuksia. Sarja B 29. Turun yliopisto.
- Bizet, I., Laurencelle, L., Lemoyne, J., Larouche, R. & Trudeau, F. 2010. Career changes among physical educators: Searching for new goals or escaping a heavy task load?. *Research Quarterly for Exercise and Sport* 81 (2), 224-232.
- Buchta, K. 2010. Graduate of the university of physical education in the labor market – Start to professional career. *Polish Journal of Sport & Tourism* 17, 46-57.
- Carmines, E.G & Zeller, R.A. 1979. Reliability and validity assessment. CA: Sage Publications.
- Dowling, F. 2006. Physical education teacher educators’ professional identities, continuing professional development and the issue of gender equality. *Physical Education and Sport Pedagogy* 11, (3), 247-263.
- Gallahue, D. 1993. Developmental physical education for today’s children. 2. painos. Iowa: Brown & Benchmark.
- Gallahue, D. & Donnelly, F. C. 2003. Developmental physical education for all children. 4. painos. Illinois: Human Kinetics.

- Ha, J-P., King, K.M. & Naeger, D.J. 2011. The impact of burnout on work outcomes among South Korean physical education teachers. *Journal of Sport Behavior* 34 (4), 343–353.
- Haapakorpi, A. 1994. Akateemisten työurat. Helsingin yliopisto. Opintoasiain julkaisuja 7.
- Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. 3. painos. Helsinki: Edita.
- Heikinaro-Johansson, P., Hirvensalo, M., Huovinen, T. & Johansson, N. 2008. Ohjausta opintielle. Ryhmäohjauksen laatukäsikirja. Jyväskylä: Liikuntatieteiden laitos.
- Helakorpi, S. 1999. Kouluttajan asiantuntijuus ja sen kehittäminen. Hämeen ammattikorkeakoulu. Opettajakorkeakoulun julkaisuja 119.
- Helakorpi, S. Kouluyhteisön muutos ja johtaminen. Viitattu 26.1.2012.  
<http://openetti.aokk.hamk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Kasvatus%20ja%20yhtkunta/Koulun%20johtaminen/tyoyhteisojajohtaminen.pdf>.
- Hirvensalo, M. & Palomäki, S. 2003. Liikunnanopettajakoulutuksen valinta. Teoksessa P. Räihä, J. Kari & J. Hyvärinen (toim.) Rutiinivalinnoista laadukkaisiin valintastrategioihin. Vuoden 2002 opettajakoulutuksen valintakoeseminaarin loppuraportti. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 77, 229–241.
- Huhtiniemi, M. 2011. Vaikuttavia valmiuksia liikunnalta – Vuosina 2001–2005 valmistuneiden liikunnanopettajien työnkuva, koulutuksesta saadut valmiudet sekä koulutustyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Huhtiniemi, M. & Mäkelä, K. 2011. Liikunnanopettajat valmiina työelämän tuuliin. *Liito – Liikunnan ja Terveystiedon opettaja* 4, 50–51.
- Hynninen, J. 1998. Etnografinen tapaustutkimus kokeneen liikunnanopettajan opettajuudesta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Ihalainen, L. 2000. Työelämä koulutuksen kumppanina. *Aikuiskasvatus* 4, 360–362.
- Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2002. Autonomian tukeminen. Teoksessa J. Liukkonen, T. Jaakkola & A. Suvanto (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Likes-työelämäpalvelut, 148.
- Johansson, N. & Heikinaro-Johansson, P. 2005. Liikunnanopettajan työn palkitsevat ja kuormittavat piirteet. *Liikunnanopettaja* 4, 39–43.

- Joutsenkannas, T. & Heikurainen, P. 1996. Esimiehenä palveluyrityksessä. Porvoo: WS Bookwell.
- Julkunen, H. 2000. Opettajien näkemyksiä liikunnanopettajan työnkuvasta ja yhteisopetuksesta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Jyväskylän yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut. 2010 valmistuneet maisterit työelämässä. Viitattu 16.2.2012. www.  
<https://www.jyu.fi/hallintokeskus/koulutuspalvelut/rekrytointi/ohjeet-opiskelijoille/valmistuneidensijoittuminen/valmistuneet/2010maisterit.pdf>.
- Jyväskylän yliopisto. 2012a. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunta. Liikuntapedagogiikkaa pääaineena opiskelemaan valittavien valinta tapahtuu kahdessa vaiheessa seuraavasti. Viitattu 14.2.2012.  
<http://www.jyu.fi/sport/opiskelijavalinta/hakuopas/Liikuntapedagogiikka>.
- Jyväskylän yliopisto. 2012b. Liikuntatieteiden laitos. Liikuntapedagogiikan opiskelu. Viitattu 14.2.2012.  
[http://www.jyu.fi/sport/laitokset/liikunta/opiskelu/lpe\\_kuvaus](http://www.jyu.fi/sport/laitokset/liikunta/opiskelu/lpe_kuvaus).
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos.
- Kalleberg, A. & Sorensen, A. 1979. The sociology of labour markets. *Annual Review of Sociology* 5, 351–379.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gaudeamus.
- Kasvio, A. 2009. Työelämän muutos ja tulevaisuus. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, I. Kandolin, A. Karjalainen, A. Kasvio, M. Perkiö-Mäkelä, E. Priha, J. Toikkanen & M. Viluksela (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2009*, 9. Viitattu 26.1.2012.  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2009.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2009.pdf).
- Kivinen, O. & Rinne, R. 1993. Työ- ja koulutusmarkkinoiden toiminta – haaste EY:n koulutuspolitiikalle. *Aikuiskasvatus* 13 (1), 21–29.
- Kivekäs, M. 1999. Siirtymä ammatillisesta koulutuksesta työelämään 1990-luvulla. Teoksessa R. Linnakangas (toim.) *Koulutus ja elämäntietäminen*. Lapin yliopisto: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 28, 228.

- Laakso, L. 2007. Johdatus liikuntapedagogiikkaan ja liikuntakasvatukseen. Teoksessa P. Heikinaro-Johansson & T. Huovinen (toim.) Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Helsinki: WSOY, 16–24.
- Laine, E. 2003. Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Laitinen, K. 2001. Naisliikunnanopettajien kokemuksia työstä ja työtyytyväisyydestä. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Littunen, Y. 1981. Työ elämän sisältönä: tutkimuslinjoja. Teoksessa J. Laine (toim.) Työ elämän sisältönä. Suomen Akatemian Julkaisuja 1981 (11). Helsinki: Valtion painatuskeskus, 16–20.
- Litwin, M.S. 1995. The survey kit. How to measure survey reliability and validity. Kalifornia: Sage Publications.
- Lehtisalo, L. & Raivola, R. 1999. Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle. Helsinki: WSOY.
- Lehtomäki, L. & Lensu, H. 1988. Opettajakoulutuksen kehittämistutkimus 18. Luokanopettajan työtyytyväisyys ja sen yhteys opintomenestykseen ja -tyytyväisyyteen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitoksen tutkimuksia 37.
- Luoma, K., Troberg, E., Kaajas, S. & Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta – osaamisen kokonaispalkitseminen. Vammala: Tammi.
- Luukkainen, O. 2000. Opettaja vuonna 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakoitihankkeen (OPEPRO) selvitys 15. Helsinki: Opetushallitus.
- Luukkainen, O. 2004. Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Luukkonen, E. 2001. Esiopetuksen liikunnan opetussuunnitelman toteuttaminen perusopetuksen yhteydessä. 2.painos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lyyra, M. 2005. Minustako liikunnanopettaja – kokemuksiani liikunnanopettajan työstä. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu–tutkielma.
- Metsämuuronen, J. 1998. Maailma muuttuu – Miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Työministeriön ESR-julkaisuja 39. Helsinki: Edita.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 2. painos. Jyväskylä: Gummerus.

- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 3. laitos. Jyväskylä: Gummerus.
- Myrskylä, P. 2012. Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministerin julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1.
- Mäkelä, K. 2006. Koulunpenkiltä tyytyväiseksi liikunnanopettajaksi – tutkimus koulu-, valintakoe- ja opintomenestyksen yhteyksistä liikunnanopettajien työtyytyväisyyteen. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu–tutkielma.
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., Palomäki, S., Herva, H. & Laakso, L. 2012. Liikunnanopettajien työtyytyväisyys. *Liikunta & Tiede* 49, (1), 67–74.
- Mäkelä, K., Hirvensalo, M., Laakso, L. & Whipp, P. R. 2013. Physical Education and Sport Pedagogy. Physical education teachers in motion: an account of attrition and area transfer. Viitattu 13.5.2013.  
<http://dx.doi.org/10.1080/17408989.2013.780590>.
- Nieminen, P. & Varstala, V. 2004. Eri vuosikursseilla opiskelevien liikunnanopiskelijoiden kokemat opettamisen perustaidot. Jyväskylän yliopisto. Liikuntakasvatuksen laitos. *Liikunta & Tiede* 6, 35–42.
- Nummela, J. 2004. Liikunnanopettajan toimenkuva: Liikunnanopettajan koulutuksen antamat valmiudet eri työtehtäviin. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu–tutkielma.
- Nupponen, H., Herva, H., Koponen, J. & Laakso, L. 2000. Liikunnanopettajaksi vuosina 1993–1996 valmistuneiden nykyinen työ, työ- ja koulutustyytyväisyys. *Liikunnanopettaja* 4-5, 13–16.
- Nyysölä, K. 1994. Nuoret ja työmarkkinoiden joustavuus. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 20.
- Nyysölä, K. 1996. Työvoimakoulutus ja akateeminen yrittäjyys. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportteja 34.
- Opetushallitus. 2003. Lukion opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallitus. 2004. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Opetushallitus.
- Palomäki, S. 2009. Opettajaksi opiskelevien pedagoginen ajattelu ja ammatillinen kehittyminen liikunnanopettajakoulutuksessa. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Liikuntapedagogiikan lisensiaatintutkimus.

- Palomäki, S. & Heikinaro-Johansson, P. 2011. Liikunnan oppimistulosten seuranta-arviointi perusopetuksessa 2010. Helsinki: Opetushallitus.
- Partanen, T. 2002. Tuuli tuo, tuuli vie. Liikunnanopettajien alueellinen työhön sijoittuminen. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.
- Rasku, A. & Kinnunen, U. 1999. Lukion opettajien työolot ja hyvinvointi: Vertaileva tutkimus Euroopan eri maissa. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 341.
- Ruismäki, H. 1991. Musiikinopettajien työtyytyväisyys, ammatillinen minäkäsitys sekä uranvalinta. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in the Arts 37.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Räinä, J. 2004. Vaikea tie opiskelijaksi huippualoille. Sitkeimmät yrittävät vuosikausia. Jyväskylän yliopisto. Viitattu: 20.3.2012.  
<https://www.jyu.fi/hallinto/aikuiskoulutus/suunnittelu/polkuja/opikselijavalinta>.
- Rönberg, U. 2000. Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opettajat uuden vuosituhannen alkaessa. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 13. Helsinki: Opetushallitus.
- Saari, P. (toim.) 2011. Liikunta- ja terveystieteiden tiedekunnan opinto-opas 2011–2014. Jyväskylän yliopisto. Keuruu: Otava.
- Saarinen, A. 2010. Suomalaiset lääkärit ja Suomen Lääkäriliitto osana hyvinvointivaltiota ja sen terveystieteitä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 114. Helsinki: Kelan tutkimusosasto.
- Salmela-Aro, K. & Nummi, J-E. 2005. Mikä meitä motivoi. Teoksessa M. Vartiainen & J. Kauhanen (toim.) Palkitseminen globaalissa Suomessa 2005. Helsinki: WSOY.
- Salminen, J. 2001. Johtamisviestintä. Mekanistinen maailmankuva murroksessa. Jyväskylä: Gummerus.
- Salminen, S. 2008. Paksun palkkapussin tärkeys. *Psykologia* 43, 3.
- Salonen, J. & Syvänen, A. 2009. ”Kyllä opettajan työ olisi mahdotonta jaksaa ilman työkavereiden tukea!” – tutkimus liikunnanopettajien työssä jaksamisesta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu –tutkielma.

- Santamäki-Vuori, T. & Sauramo, P. 1990. Epättyypilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos. Tutkimuksia nide 32. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Saukkonen, S. 2003. Koulu ja yksilöllisyys. Jännitteitä, haasteita ja mahdollisuuksia. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja.
- Shakrani, S. 2008. Teacher turnover. Costly crisis, solvable problem. Michigan State University, College Of Education. Viitattu 14.2.2012.  
www.http://eric.ed.gov/PDFS/ED502130.pdf.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.
- Spector, P.E. 1997. Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Suomi, K., Sjöholm, K., Matilainen, P., Glan, V., Nuutinen, L., Myllylä, S., Pavelka, B., Vettenranta, J., Vehkakoski, K. & Lee, A. 2012. Liikuntapalvelut ja väestön tasa-arvo. Seurantatutkimus liikuntapaikkapalveluiden muutoksista 1998-2009. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Sutela, M. & Volotinen, J. 2010. Liikunnanohjaajasta liikunnanopettajaksi – Tutkimus liikunnan aineenopettajakoulutuksen laajennushankkeesta liikunnanopettajaksi valmistuneiden liikunnanohjaajien työ- ja koulutustyytyväisyydestä sekä työhön sijoittumisesta. Jyväskylän yliopisto. Liikuntatieteiden laitos. Pro gradu – tutkielma.
- Taalas, M. 1993. Näyttökoe ammattitaidon arvioinnissa. Kasvatus 5 (24), 516-524.
- Tilinger, P., Kovar, K., Hlavata, P. & Lejčarova, A. 2005. Analysis of placement in employment of graduates of the faculty of physical education and sport at Charles University in employment. Kinesiologia Slovenica 11 (1) 79–89.
- Tynjälä, P. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Yle. Yhä useampi jättää opettajan ammatin pian valmistuttuaan. Viitattu 14.2.2012.  
www.http://yle.fi/uutiset/kotimaa/2007/08/yha\_useampi\_jattaa\_opettajan\_ammattin\_pian\_valmistuttuaan\_246782.html.
- Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Van de Vliert, E., Van Yperen, N.W. & Thierry, H. 2008. Are wages more important for employees in poorer countries with harsher climates? Journal of Organizational Behavior 29 (1), 79-94.

- Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.
- Viera, A & Garrett, J. 2005. Understanding Interobserver Agreement: The Kappa Statistic. *Family Medicine* 37 (5), 360- 363.
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otava.
- Voutilainen, H. 1982. Opettajien työtyytyväisyys. Tutkimus Hämeen läänin peruskoulun yläasteen opettajien työtyytyväisyydestä ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tampereen yliopisto. Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja 4.
- Vähätalo, K. 1998. Työttömyys ja suomalainen yhteiskunta. Tampere: Gaudeamus.
- Wilenius, R. 1981. Ihminen ja työ. Jyväskylä: Gummerus.
- Wolny, B. 2010. A physical education teacher as a part of school health education. The John Paul II Catholic University of Lublin. *Human Movement* 11, (1), 81–88.
- Wutke, M. 2004. Missouri new teacher attrition: why are they leaving the profession? University of Missouri-Columbia. The Faculty of the Graduate School. Väitöskirja.



## Liite 1. Tutkimuksen ingressi

### Arvoisa liikunnanopettajaksi valmistunut

Sinut on valittu liikunnanopettajakoulutuksen saaneiden seurantatutkimukseen, jossa erityisenä kiinnostuksen kohteena ovat sijoittuminen työelämään/erilaiset urapolut ja työtulevaisuus. Kyselyssä tiedustellaan myös muutamia muita työhösi liittyviä asioita.

Tällä kertaa erityisenä kiinnostuksen kohteena on liikunnanopettajaksi valmistuneiden kokemukset ensimmäisistä työvuosista. Tarkoituksenamme on tulosten valossa pyrkiä kehittämään koulutusta, mutta myös vaikuttaa ylemmällä tasolla ammatissa kohdattaviin epäkohtiin. Liikunnanopettajan työuran alkutaival tuo eteen uusia ja yllättäviä tilanteita ja tahtoisimme saada tietoa millaisia epäkohtia ja haasteita opettajat kokevat ensimmäisinä työvuosina. Samalla kiinnostuksen kohteina ovat, mihin muihin kuin liikunnanopettajan tehtäviin vastavalmistuneen liikuntatieteen maisterit suuntautuvat ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet ammatinvalintaan, työtyytyväisyyteen ja ammatinvaihtoaikaisiin.

Toivomme, että Sinulla olisi aikaa vastata mahdollisimman tarkasti jokaiseen kysymykseen, jonka koet koskettavan sinua. Kyselylomake on sähköisessä muodossa osoitteessa:

<http://r.jyu.fi/49hl> (HUOM! viimeinen kirjain osoitteessa on **iso i**)

Kyselyyn vastaaminen vie n. 10–15 minuuttia ja on pääosin monivalintainen. Pyydämme vastaamaan **perjantaihin 9.11.2012 mennessä**.

Vastauksesi on meille tärkeä ja voit olla omalta osaltasi kehittämässä paitsi liikunnanopettajien koulutusta, myös vaikuttamassa tärkeisiin epäkohtiin, joita liikunnanopettajan ammatissa kohdataan.

Vastaajanumerosi on tämän sivun yläkulmassa. Pyydämme käyttämään tätä, jotta voimme ottaa yhteyttä, mikäli jokin vastaus kaipaavaa tarkennusta. Kysely on täysin luottamuksellinen ja vastauksia käsitellään nimettöminä.

### **Kaikki vastaukset ovat tärkeitä nykyisestä työtehtävästäsi riippumatta!**

Kiitoksia yhteistyöstä ja työniloa toivottavat sekä lisätietoja tutkimuksesta antavat,

**Kasper Mäkelä**

Tohtorikoulutettava

([kasper.makela@jyu.fi](mailto:kasper.makela@jyu.fi))

**Pipsa Nieminen**

Yliopistotutkija

**Valtteri Similä**

Pro gradu –tutkielman tekijä

**Mirja Hirvensalo**

Yliopistotutkija

**Ville Simola**

Pro gradu –tutkielman tekijä

## Liite 2. Tutkimuksen kyselylomake

Täytä lomake huolellisesti. Rastita omaa tilannettasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Valitse ainoastaan yksi vaihtoehto, ellei kysymyksen vastausohjeessa toisin mainita.

1. Sukupuoli: Mies\_\_\_ Nainen\_\_\_

2. Ikä \_\_\_\_\_

3a. Aloitin liikuntapedagogiikan opiskelun liikuntatieteiden laitoksella vuonna \_\_\_\_\_ ja

3b. Valmistuin liikuntatieteiden maisteriksi vuonna \_\_\_\_\_

4. Mihin kiintiöön sinut valittiin?

\_\_\_ Perusopiskelijaksi (n.5 vuotta)

\_\_\_ Pätevöittämiskoulutukseen / monimuotokoulutukseen (n. 2 – 3 vuotta)

\_\_\_ Liikunnanohjaajakiintiöön (n. 2 - 3 vuotta)

5a. Nykyinen työtilanteesi?

\_\_\_ Töissä, liikunnanopettajana

\_\_\_ En ole töissä

\_\_\_ Töissä muissa kuin liikunnanopettajan töissä

5b. En ole työssä, koska...? (esim. äitiysloma, hoitovapaa, eläke, virkavapaa, jne.)

---

5c. Jos olet työssä, onko sinulla

\_\_\_ vakituinen virka tai toimi

\_\_\_ määräaikainen virka, toimi tai tehtävä

\_\_\_ osa-aikainen virka, toimi tai tehtävä

\_\_\_ oma yritys

\_\_\_ jokin muu työ

5d. Virkanimikkeesi:

---

**Vastaa seuraaviin kysymyksiin (6-14), jos ensimmäinen työpaikkasi kesti yli 6 kuukautta, tai jos tiedät tulevan työpaikkasi kestävän yli 6 kuukautta (siirry kysymykseen 15, jos et ole saanut työpaikkaa valmistumisen jälkeen)**

6. Mihin ammattiin suuntauduit ensimmäiseksi valmistumisen jälkeen?

- Liikunnanopettaja
- Muihin opettajan töihin
- Muihin liikunta-alan töihin
- Yrittäjä
- Myyjä

7. Millä kouluasteella toimit tällä hetkellä? **(voit valita useamman)**

- Alakoulu
- Yläkoulu
- Lukio
- Ammatillinen oppilaitos
- Aikuiskoulutus
- Korkeakoulu
- Muu

8. Kuinka pian valmistumisen jälkeen sait ensimmäisen (yli 6 kuukautta kestävän) työpaikkasi?

- Alle kuukausi
- 1-3 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- 7-9 kuukautta
- 10-12 kuukautta
- Yli 12 kuukautta

9. Toimitko samassa koulussa kuin edellisvuonna?

- Kyllä
- En
- Toimin vasta ensimmäistä vuotta opettajana

10. Kuinka monta vuotta ajattelit toimia liikunnanopettajana? **(TEST-RETEST)**

- Vuoden tai pari
- 3-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta
- En opeta enää ensi vuonna
- En tiedä

11. Kuinka pitkään ajattelit jatkaa liikunnanopettajana? **(TEST-RETEST)**

- Niin pitkään kuin mahdollista  
 Kunnes jokin erityinen elämäntapahtuma tulee eteen  
 Kun tulee parempi työtarjous  
 Lähdän heti kun vain mahdollista

12. Jos voisit palata takaisin yliopistoaikoihisi, hakeutuisitko liikunnanopettajaksi vai et? **(TEST-RETEST)**

- Ehdottomasti hakeutuisin liikunnanopettajaksi  
 Hakeutuisin ehkä liikunnanopettajaksi  
 En ehkä hakeutuisi liikunnanopettajaksi  
 Ehdottomasti en hakeutuisi liikunnanopettajaksi

13. Kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttivat ensimmäisen (yli 6 kuukautta kestävän) työpaikan valintaan? **(TEST-RETEST)****Ympyröi** parhaiten kuvaava vaihtoehto ja vastaa tyhjiin kohtiin.

(1= ei lainkaan, 2= ei juuri lainkaan, 3= jonkin verran, 4= merkittävästi, 5= erittäin merkittävästi)

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| a. Työmatkan pituus  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| - noin _____ km  |   |   |   |   |   |
| b. Työpaikan sijainti Suomessa   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. Säännöllinen työaika  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. Työstä maksettava palkka  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| - noin _____ €   |   |   |   |   |   |
| e. Sivuaineopinnot yliopistossa  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| - _____  |   |   |   |   |   |
| f. Muut suoritettut tutkinnot (mm. alempi/ylempi korkeakoulututkinto)        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| - _____  |   |   |   |   |   |
| g. Henkilökohtaiset suhteet työnantajaan                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h. Oman perheen vaikutus (esim. puolison työpaikka)                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i. Aikaisempi työkokemus   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j. Työpaikan työtilat  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k. Työpaikan työvälineet   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l. Kunnan tarjoamat palvelut (työpaikkaedut yms.)                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m. Liikunnanopettajan töitä ei ollut tarjolla paikkakunnalla,<br>jossa asuin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

n. Jotkin muut tekijät, mitkä? \_\_\_\_\_

14. Vaikuttivatko opettajansijaisuuksista saadut opettajakokemukset liikunnanopettajan ammatinvalintaan valmistumisen jälkeen?

Kyllä, positiivisesti \_\_\_\_\_ Kyllä, negatiivisesti \_\_\_\_\_

Ei \_\_\_\_\_

15. **Mitkä tekijät** nykyisessä ammatissa lisäsivät ammatinvaihtohalukkuuttasi/halukkuuttasi siirtyä valmistumisen jälkeen muihin kuin liikunnanopettajan töihin?

**Tai jos olet työtön**, kerro kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttavat seuraavan työpaikan valintaan?

(1= ei lainkaan, 2= ei juuri lainkaan, 3= jonkin verran, 4= merkittävästi, 5= erittäin merkittävästi)

#### **Muutosmahdollisuudet**

1. Kiinnostus toiseen alaan	1	2	3	4	5
2. Ainutlaatuinen tilaisuus	1	2	3	4	5
3. Halu tehdä jotain täysin erilaista	1	2	3	4	5
4. Muutoksen tarve elämässä	1	2	3	4	5

#### **Palkkaus**

5. Työn palkitsevuus (provisiot, bonukset, palkinnot yms.)	1	2	3	4	5
6. Parempi palkkaus	1	2	3	4	5

#### **Vaikuttaminen**

7. Mahdollisuus toteuttaa itseään paremmin	1	2	3	4	5
8. Parempi mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön	1	2	3	4	5
9. Koen saavani enemmän sisältöä elämäni työn kautta	1	2	3	4	5
10. Tarve kehittää itseään	1	2	3	4	5

#### **Tulevaisuus**

11. Paremmat etenemismahdollisuudet työuralla	1	2	3	4	5
12. Paremmat tulevaisuuden näkymät	1	2	3	4	5
13. Epävarmuus töiden jatkumisesta	1	2	3	4	5

#### **Rasittavuus**

14. Pääsee paremmin irti työstä vapaa-ajalla	1	2	3	4	5
15. Vähemmän työstressiä	1	2	3	4	5
16. Työn fyysinen kuormittavuus on vähäisempää	1	2	3	4	5
17. Enemmän vapaa-aikaa	1	2	3	4	5
18. Vähemmän työympäristön kuormittavuustekijöitä	1	2	3	4	5

#### **Elämäntilanne**

19. Muuttunut elämäntilanne	1	2	3	4	5
20. Tarve löytää tasapaino omassa elämässä	1	2	3	4	5

21. Mahdollisuus hallita omaa elämää paremmin	1	2	3	4	5
22. Heikentynyt toimintakyky	1	2	3	4	5
23. Perheeseen liittyvät tekijät	1	2	3	4	5

### Työympäristö

24. Ei tarvitse olla nuorten kanssa tekemisissä	1	2	3	4	5
25. Ei tarvitse olla oppilaiden vanhempien kanssa yhteydessä	1	2	3	4	5
26. Joustavammat aikataulut	1	2	3	4	5
27. Rennompi työilmapiiri	1	2	3	4	5
28. Kiireettömyys	1	2	3	4	5

### Työn kuva

29. Ammatin parempi arvostus	1	2	3	4	5
30. Monipuolisempi työ	1	2	3	4	5
31. Uusi työ vastasi paremmin omia elämänarvoja	1	2	3	4	5
32. Uudet kiinnostuksen kohteet	1	2	3	4	5

16. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin työssä kohtaamiisi asioihin?  
(1=erittäin tyytymätön, 2=tyytymätön, 3=neutraali, 4=tyytyväinen, 5=erittäin tyytyväinen)

Opetustilojen riittävyys	1	2	3	4	5
Opetustilojen soveltuvuus työsi kannalta	1	2	3	4	5
Opetustilojen etäisyys	1	2	3	4	5
Opetustilojen kunnossapito	1	2	3	4	5
Opetusvälineiden määrä	1	2	3	4	5

Opetustilojen sisäilma	1	2	3	4	5
Opetusvälineiden laatu työsi kannalta	1	2	3	4	5
Johtamistapa koulussasi	1	2	3	4	5
Työilmapiiri koulussasi	1	2	3	4	5
Tiedotus koulussasi	1	2	3	4	5

Henkilösuhteet koulussasi	1	2	3	4	5
Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviisi	1	2	3	4	5
Autonomia työn toteuttamiseen	1	2	3	4	5
Työaikojen organisointi	1	2	3	4	5
Opetusryhmien koko	1	2	3	4	5

Oppilaiden käyttäytyminen	1	2	3	4	5
Oma ammattitaitosi	1	2	3	4	5
Opetukseksi valmistelu	1	2	3	4	5
Opetukseksi toteuttaminen	1	2	3	4	5
Opetustuntiesi määrä	1	2	3	4	5

Yhteistyö oppilaiden kanssa	1	2	3	4	5
Yhteistyö vanhempien kanssa	1	2	3	4	5
Yhteistyö opettajakollegoiden kanssa	1	2	3	4	5
Yhteistyö kouluterveydenhuollon kanssa	1	2	3	4	5

Yhteistyö kunnan liikuntatoimen kanssa	1	2	3	4	5
Yhteistyö paikallisten liikunta-alan toimijoiden kanssa	1	2	3	4	5
Liikuntaoppiaineen arvostus	1	2	3	4	5
Lomien määrä	1	2	3	4	5
Työn palkkaus	1	2	3	4	5
Oma toimintakyky	1	2	3	4	5
Mahdollisuudet kehittyä omassa työssäni	1	2	3	4	5
Työn kokonaismäärä	1	2	3	4	5
Mahdollisuus hyödyntää omia tietoja ja taitoja	1	2	3	4	5