

Eija Grönroos, FT, yliopettaja,
eija.gronroos@stadia.fi

Hannu Lampi, TtT, yliopettaja,
hannu.lampi@stadia.fi

Ulla Vaherkoski, SHO, lehtori,
ulla.vaherkoski@stadia.fi

Ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien stressin kokeminen ja työhön sitoutuminen

Opettajien työssä jaksaminen sekä sitoutuminen tehtäväänsä ja organisaatioon ovat keskeisiä opetuksen laadun kannalta. Artikkelissa tarkastellaan miten ammattikorkeakouluopettajien työhön ja psykososiaaliseen toimintaympäristöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä heidän stressin kokemukseensa ja työyksikköön sitoutumiseensa. Tutkimus toteutettiin yhden ammattikorkeakoulun terveysalan yksikössä, johon kuuluu viisi terveydenhuollon koulutusala. Aineisto kerättiin internet-pohjaisena lomakekyselynä hankekokouksen yhteydessä. Siihen vastasivat kaikki opetushenkilöstön edustajat (n = 40) yhtä lukuun ottamatta.

Ammattikorkeakouluopettajista 43 % koki olevansa melko tai erittäin stressaantuneita. Parhaita selittäjiä stressin kokemiselle olivat heikko psyykinen tai psykososiaalinen toimintakyky. Vahvin yhteys ammattikorkeakouluopettajien työhön sitoutumiseen oli toiminnan tavoitteiden ja työyhteisön sääntöjen sekä toimintaympäristön selkeydellä.

Tuloksia voidaan hyödyntää vaikuttamalla näihin tekijöihin ja pyrittäessä parantamaan ammattikorkeakouluopettajien työhön sitoutumista, hyvinvointia ja työoloja sekä kehitettäessä opetusta sekä ylempään että alempaan ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa. Tulokset tulisi ottaa huomioon myös kehitettäessä ammattikorkeakoulun johtamista ja työnjakoa.

Asiasanat: ammattikorkeakoulu, työhön sitoutuminen, stressi.

1 Suomalaisen korkeakoulujärjestelmän muutos henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta

Ammattikorkeakouluissa on tapahtunut viime vuosina olennaisia koulutusjärjestelmään, organisaatorakenteisiin ja henkilöstöön liittyviä muutoksia. Korkeakoulutuksessa, kuten muussakin palvelutoiminnassa ollaan siirtymässä entistä suurempiin yksikkökokoihin. Vuoden 2007 alussa yhdistyivät Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helia ja Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia ja EVTEK-ammattikorkeakoulu yhdistyivät 1.8.2008 Metropolia Ammattikorkeakouluksi. Tällöin Suomessa on 28 ammattikorkeakoulua. Metropolia ammattikorkeakoulussa tulee olemaan 14 000 ja Haaga-Helia

ammattikorkeakoulussa 10 000 opiskelijaa. Korkeakoulujen rakenteellisen kehittämisen tavoitteena on ollut lisätä kansainvälistä kilpailukykyä kokoamalla hajanaista korkeakouluverkostoa sekä parantamalla koulutuksen ja tutkimuksen laatua. On suunniteltu myös duaalimallin rajat ylittävää ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välistä yhteistyötä. Uudenlaisia toimintamalleja on kokeiltu muun muassa Oulussa, Lappeenrannassa ja Kuopiossa. (Opetusministeriö 2007.)

Yksikkökokojen muutoksilla, sekä niiden pienentämisellä että suurentamisella, on havaittu olevan yhteys henkilöstön sairastavuuteen, erityisesti sydänsairauksien määrään, sairauspoissaolojen määrään ja kuolleisuuteen. Näimä henkilöstön hyvinvoinnin muutokset liittyvät etenkin stressin kokemukseen. (Theorell ym. 2003, Vahtera ym. 2004, Westerlund. ym. 2004.) Yksikkökokojen suurentaminen on mm. lisännyt palvelualoilla työskentelevien naisten sairauspoissaoloja (Westerlundin ym. 2004). Suurella yksikkökoolla oli toisaalta yhteys myös henkilöstön kokemaan aikapaineeseen ja siten palveluiden laatuun (Pekkarinen ym. 2004). Kuitenkin tutkittaessa yksikkökoon yhteyksiä henkilöstön hyvinvointiin ei voida pitäytyä pelkästään organisaatiotason tarkastelussa. Lisäksi on otettava huomioon toimipaikka ja tiimitasoiset muutokset, joita organisaation koon vaihtelut aiheuttavat. Myös sillä, minkä laajuisia organisaatiokoon muutokset ovat näyttäisi olevan yhteys terveysvaikutusten suuruuteen (Ferrie ym. 2007). Yksikkökokoon voimakas pieneneminen tai suureneminen saattaa johtaa heikentymiseen työhön sitoutumisessa (mm. Lee & Corbett 2006). Suuriin yksikkökokoihin siirtymisen yhteydestä henkilöstön työhön sitoutumiseen on niukasti tutkimustietoa. Työpaikan epävakaus – olipa sitten kyse henkilöstön vähentämisen uhkasta tai toisenlaiseen yksikkökokoon siirtymisestä - aiheuttaa henkilöstössä pelkoja työpaikan menettämisen ja toimeentulon heikentymisen suhteen. Siinä voidaan kuitenkin nähdä myös ammatillisen kehittymisen ja kasvun mahdollisuuksia (Ratilainen 2006).

2 Opettajien hyvinvointi ja sitä uhkaavat tekijät

Seuraavissa kappaleissa käsitellään hyvinvointia - erityisesti stressiä ja työhön sitoutumista sekä näihin yhteydessä olevia tekijöitä erityisesti opettajien työn näkökulmasta.

2.1 Opetushenkilöstön stressi ja työhön sitoutuminen

Stressin käsite on laaja. Sillä tarkoitetaan kiirettä, liikaa tekemistä ja sen mukanaan tuomaa väsymystä sekä muita rasitusoireita. Stressioireet voivat ilmetä psyykkisinä oireina kuten hermostuneisuutena, ahdistuneisuutena ja univaikeuksina. Pitkäkestoista stressiä kokevat sairastavat muita enemmän. Stressi voi pitkittyessään kehittyä uupumukseksi tai jopa masennukseksi. Stressi voi aiheuttaa myös fyysisiä oireita kuten päänsärkyä, huimausta, sydän- ja verisuonisairauksia, ruoansulatuskanavan oireilua, lihasjännitystiloja sekä erilaisia iho-oireita. Lisäksi sillä on todettu olevan yhteys yleisiin kuolinsyihin kuten sydänsairauksiin, syöpään, vakaviin keuhkosairauksiin,

onnettomuuksiin, maksakirroosiin ja itsemurhiin. (Boone & Anthony 2003.) Tässä tutkimuksessa lähestymistavaksi on valittu työperäinen stressi.

Stressitekijöillä tarkoitetaan työperäiseen stressiin liittyviä asioita kuten kiire, aikapaine sekä muut työtä tai yksityiselämää kuormittavat tekijät (Lindström 2004). Usein stressiä kuvataan tilanteena, jossa korkeat työn vaatimukset sekä työn huono hallinta yhdistyvät (Ala-Mursula 2006). Toisaalta stressi on tapa kohdata vaikeuksia, kiirettä ja ylisuuria odotuksia. Stressin kokemisessa on kuitenkin yksilöllisiä eroja. Mikä on yhdelle stressaavaa on toiselle rentouttavaa. Stressaavista tilanteista on vaikea päästä kokonaan eroon, mutta niistä voidaan selviytyä tunnistamalla niiden syitä ajoissa. Opetustyössä stressiä aiheuttavia tekijöitä ovat mm. opiskelijoiden käyttäytymishäiriöt ja opetuksen liian vähäinen resursointi (Romano & Wahlström 2000). Stressiltä suojaavat mm. vahva sitoutuminen opettajan ammattirooliin (Romano & Wahlström 2000), esimieheltä ja kollegoilta saatu sosiaalinen tuki (Chan 2002, Pisanti ym. 2003) ja mahdollisuus työaikojen hallintaan (Ala-Mursula 2006).

Työyhteisössä stressi voi näkyä työntekijöiden voimavarojen riittämättömyytenä. Tämän seurauksena palveluammateissa toimivien emotionaalisen työn tekijöiden – kuten esimerkiksi opettajien ja hoitotyöntekijöiden – voimat eivät riitä toisten ihmisten auttamiseen ja itsestä tai yhteisestä hyvästä huolehtimiseen. Työntekijän saadessa stressaavassa tilanteessa tukea työyhteisöltään aivoissa alkaa erittyä oksitosiinia, joka vähentää stressihormonin erittymistä. Sosiaalinen vuorovaikutus ja tuki työpaikalla suojaavat stressaantuneisuudelta ja siten stressin fysiologisilta ja psyykkisiltä oireilta (Grippio ym. 2007). Tutkittaessa opettajia on huomattu, että heillä on omia, alalle tyypillisiä keinoja stressaavien tilanteiden käsittelyyn. Kohdatessaan stressaavia tilanteita he mm. pyrkivät muistuttamaan itselleen, että opetustyö on vain osa elämän sisältöä. Lisäksi he yrittävät hakeutua pois stressiä aiheuttavien ihmisten seurasta (Arikewuyo 2004) sekä hakemaan työlle tasapainoa muista sosiaalisista rooleistaan (Eichinger 2000). Mearnsin ja Cainsin (2003) tutkimuksessa havaittiin, että opettajien kyvyllä ja tavalla käsitellä stressaavia tilanteita oli olennainen merkitys sille, kehittyikö stressaavista tilanteista työuupumus (burn out).

Opettajien *sitoutumisella* voidaan Siitosen (1999) mukaan tarkoittaa seuraavia asioita: organisatorinen sitoutuminen (organizational commitment), opettajuuteen sitoutuminen (teacher commitment), ammatillinen sitoutuminen, työtyytyväisyys, opettajan motivaatio, lupautuminen (engagement), organisatorinen uskollisuus, organisatorinen identifioituminen ja urasitoutuminen (career commitment). Organisaatioon sitoutuminen määritellään yleensä tiettyyn organisaatioon identifioitumisen ja osallistumisen voimakkuutena. Organisatorista sitoutumista luonnehtii samastuminen organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, halukkuus pyrkiä tekemään parhaansa ja halu pysyä organisaation jäsenenä. (Leithwood ym. 1994, Firestone 1993)

Opettajien sitoutuminen sekä tehtävänsä että organisaatioonsa ovat keskeisiä asioita opetuksen laadun kannalta. Sitoutuminen on yhteydessä opettajien tehtävässään suoriutumiseen, poissaoloihin, työuupumukseen ja henkilöstön

vaihtuvuuteen sekä opiskelijoiden opintosaavutuksiin ja asenteisiin oppilaitosta kohtaan (Graham 1996, Louis 1998, Tsui & Cheng 1999).

Peruskoulun opettajien työhön sitoutumista edistävät mm. naissukupuoli, oppilaitoksen pieni koko, työssä kehittymisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet, työtyytyväisyys, yhteistyössä tekemisen kulttuuri, käsitys itsestä opetustyön ammattilaisena, opetustyötä tukeva ympäristö ja resurssit sekä työstä saatu tunnustus ja tuki. Työn sitoutumista puolestaan vähentävät mm. työn byrokraatisoituminen sekä resurssien ja autonomian puute. (mm. Rosenholz 1989, Shaw & Reyes 1992, Fresco ym. 1997, Day ym. 2005)

2.2 Opettajien työn voimavarat

Hakasen ym. (2006) kehittämässä opettajien *työn voimavaramallissa* opettajien työn voimavaroilla tarkoitetaan fyysisiä, psykososiaalisia, sosiaalisia ja organisaatioon työhön liittyviä tekijöitä. Ne voivat vähentää työn vaativuudesta johtuvaa fyysistä ja psyykkistä rasittuneisuutta, tukevat tavoitteiden saavuttamista sekä tukevat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä.

Hakanen (2004) kuvaa suhteellisen pysyvää ja aidosti myönteistä hyvinvointia työssä käsitteellä *työn imu*. Työn imua kokeva on työssään tarmokas, omistautunut ja siihen uppoutunut. Sitä lisääviä voimavaroja ovat muun muassa työn itsenäisyys sekä esimiehen tuki ja arvostus. Opettajien työn voimavarat ovat myönteisessä yhteydessä työn imuun eli tarmokkuuteen, omistautumiseen ja nautintoon, jota koetaan uppouduttaessa työhön. Lisäksi nämä voimavarat suojaavat opettajien hyvinvointia opetustyön kuormittavuuden haitallisilta vaikutuksilta. Niillä on myös merkitystä opettajien motivaatiolle ja työn imulle. Työn voimavarojen ja työn imun välinen myönteinen yhteys on sitä vahvempi, mitä enemmän opetustyö kuormittaa opettajaa. (Bakker ym. 2007)

Työn imu, stressi ja työuupumus eivät ole toisiaan poissulkevia, vaan niitä saattaa esiintyä myös samoilla henkilöillä (Hakanen 2000 ja 2004, Schaufeli & Bakker 2004). Bakkerin ym:n (2007) tutkimus kohdistui opettajien työuupumukseen (burn out). Tutkimuksessa kehitettiin laskennallinen malli, jossa korkeilla työn vaatimuksilla nähdään olevan yhteys työuupumukseen ja tällä puolestaan opettajien sairastuvuuteen. Tämän lisäksi hyvällä työn resursoinnilla näyttää olevan yhteys työn imun. Hyvä työn imu on yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen. Resurssien puute taas johtaa työuupumukseen ja tämä huonoon työn imuun.

Tutkimuksessa tarkastellaan miten ammattikorkeakouluopettajien työhön ja psykososiaaliseen toimintaympäristöön liittyvät tekijät ovat yhteydessä heidän stressin kokemukseensa ja työyksikköön sitoutumiseensa.

3 Aineisto ja menetelmät

Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia on Suomen suurimpia ammattikorkeakouluja. Se yhdistyy 1.8.2008 EVTEK ammattikorkeakoulun kanssa vieläkin suuremmaksi Metropolia Ammattikorkeakouluksi. Keväällä 2006 Stadiassa oli 31 koulutusohjelmaa ja sen opiskelijamäärä oli noin 9300. Opiskelijat koostuivat sekä nuoriso- että aikuisopiskelijoista. Terveystieteiden erityisaloilla, joilla tarkoitetaan bioanalytiikan, hammastekniikan, suun terveystieteiden, radiografian ja sädehoidon sekä optometrian koulutusohjelmien muodostamaa hallinnollista kokonaisuutta, toimi yksi koulutusjohtaja, kolme yliopettajaa ja 30 lehtoria sekä 12 päätoimista tuntiohjaajaa eli yhteensä 46 henkilöä. Kerätessä tutkimusaineistoa opiskelijamäärä näillä aloilla oli yhteensä 657. Aineistonkeruu toteutettiin internet-pohjaisena lomakekyselynä hankekokouksen yhteydessä. Kysely kohdentui ammattikorkeakouluopettajien työhyvinvointiin, psykososiaaliseen työympäristöön ja heidän näkemyksiinsä pedagogisen toiminnan laadusta ammattikorkeakoulussa. Kyselyyn vastaamiseen varattiin kokouksen alussa aikaa ja atk-tiloja. Siihen vastasivat kaikki opetushenkilöstön edustajat (n = 40) yhtä lukuun ottamatta. Kyselyyn eivät vastanneet koulutusjohtaja eivätkä hankkeen tutkimusryhmään kuuluvat kaksi yliopettajaa ja kaksi lehtoria. Kyselyyn vastanneissa ei ollut yhtään esimiesasemassa olevaa henkilöä.

Ammattikorkeakouluopettajien ikää kysyttiin luokitellusti siitä syystä, että kyseessä oli yhden osaamisyhteisön opettajat. Yksittäiset opettajat olisi muutoin voitu tunnistaa iän perusteella. Ikä-muuttujasta käytettiin seuraavaa luokitusta: 1 = alle 35 vuotta, 2 = 36 - 44 vuotta, 3 = 45 - 54 vuotta ja 4 = yli 55 vuotta. Työkokemusta kysyttiin jatkuvana muuttujana ja työmäärää yhdellä 5-portaisella Likertin asteikollisella väittämällä (1 = jatkuvasti liian suuri - 5 = jatkuvasti liian vähäinen).

Alun perin englanninkieliset kyselyssä käytetyt mittarit oli aiemmin käännetty suomeksi ja validoitu suomalaisissa terveystieteiden henkilöstöä koskevissa tutkimuksissa. *Stressin kokemista* tutkittiin kahdella Likertin asteikollisella väittämällä, joista muodostettiin summamuuttuja (esim. Pekkarinen ym. 2004 ja 2006). Ensimmäinen muuttujista kuvaa vastaajan suoraa kokemusta omasta stressaantuneisuudestaan, toinen muuttuja unettomuutta stressioireena. *Työyksikköön sitoutumista* kysyttiin Westin (1990) kehittämän Team Climate Inventoryn kahdeksanväittämäisellä tavoitteiden hyväksyminen ja tavoitteiden selkeys -osiolla. Siinä käytetty asteikko oli: 1 = täysin eri mieltä - 5 = täysin samaa mieltä. Tätä mittaria ovat aiemmin Suomessa käyttäneet mm. Elovainio ym. (2002) ja Pekkarinen ym. (2004 ja 2006).

Fyysistä ja psyykkistä työkykyä kysyttiin kumpaakin yhdellä Likertin asteikollisella väittämällä (1 = erittäin huono, 2 = melko huono, 3 = kohtalainen, 4 = melko hyvä ja 5 = erittäin hyvä). *Psykososiaalista toimintakykyä* kysyttiin kolmella väittämällä, jotka kuvasivat kykyä nauttia erilaisista jokapäiväiseen elämään liittyvistä asioista. Väittämien vaihteluväli oli 1 = en koskaan - 5 = usein). Tässä tutkimuksessa käytettyjä työ- ja

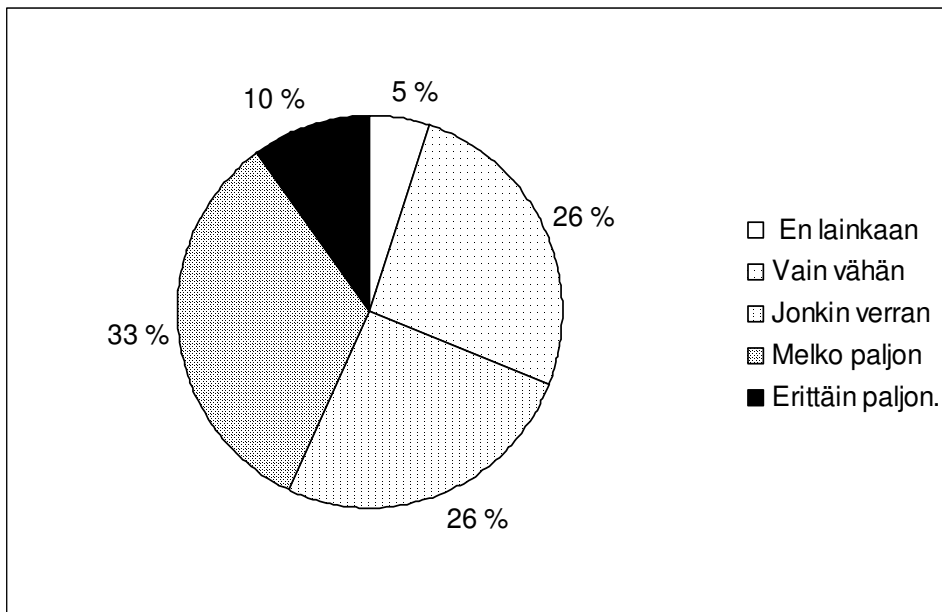
toimintakykymittareita ovat aiemmin käyttäneet esim. Pekkarinen ym. (2004 ja 2006). *Työtyytyväisyyttä* kuvattiin kuusiväittämällä versiolla Hackmanin ja Oldhamin (1976) mittarista (Suomessa mm. Pekkarinen ym. 2004, Perälä ym. 2006) Kysymyssarjassa käytettiin asteikkoa: 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä. *Työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia* kysyttiin yhdeksänväittämällä Syväsen (2003) kehittämällä kysymyksillä. Siinä käytetty asteikko oli 0 = en osaa sanoa, 1 = en lainkaan – 4 = paljon. Lisäksi *työssä vaikuttamisen mahdollisuuksia ja työn vaatimuksia* kysyttiin alunperin Karasekin (1979) Job Demands and Job Latitude 12-väittämällä kysymyssarjalla (asteikko: 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä, Suomessa mm. Pekkarinen ym. 2004 ja Perälä ym. 2006). *Roolijännitteitä ja ristiriitoja* kuvattiin Rizzon (1970) kysymyssarjasta Tuomirannan (2002) suomalaiseen kontekstiin muovaamalla ja validoimalla väittämällä, joista tämän tutkimuksen tarkoituksiin valittiin Tuomirannan luvalla 23 väittämää (tässä tutkimuksessa käytetty asteikko: 1 = täysin eri mieltä – 5 = täysin samaa mieltä). Väittämät muodostivat alkuperäisen mittariston mukaisesti neljä osaluetta: sopiva aikapaine ja tarpeelliset resurssit, toiminnan tavoitteiden ja työyhteisön sääntöjen selkeys, oikeudenmukainen kohtelu ja toimintaympäristön selkeys.

Analyysimenetelmänä käytettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiota epäjatkovien tai luokiteltujen muuttujien ikä, työkokemus, työmäärä, fyysinen ja psyykinen työkyky kohdalla. Muiden, summamuuttuja-tyyppisten muuttujien kohdalla käytettiin Pearsonin tulomomenttikerrointa, koska molemmat selitettävät summamuuttajat olivat jatkuvia ja jakautuivat normaalijakauman mukaisesti.

4 Tulokset

Vastaajista kolme (7,7 %) oli alle 35-vuotiaita, 25 (64 %) 35–54-vuotiaita ja loput (n = 11) yli 55-vuotiaita. Yksi vastaajista ei vastannut ikää koskevaan kysymykseen. Vastaajista 29 oli naisia ja 11 miehiä, 70 %:lla heistä oli ammattikorkeakoululehtorin pätevyys ja työkokemusta opettajana keskimäärin 14,7 vuotta.

Opettajista tasan kolmannes (33 %) piti työmääräänsä sopivana tai vaihtelevana, yli puolet (51 %) melko usein liian suurena ja 16 % jatkuvasti liian suurena. Kymmenesosa ammattikorkeakouluopettajista koki olevansa erittäin stressaantuneita ja kolmannes melko paljon stressaantuneita. Puolet heistä ilmoitti kokevansa stressiä vain vähän tai jonkin verran. Viisi prosenttia opettajista ilmoitti ettei tuntenut lainkaan stressiä. (kuvio 1.)



Kuvio 1. Ammattikorkeakouluopettajien itse raportoima stressin kokeminen (n = 40).

Kahdesta stressiä kuvaavasta väittämästä lasketun summamuuttujan saama pienin arvo vastaajajoukossa oli 2 ja suurin arvo 9. Vastaajien keskiarvo oli 5,53. Iällä, työmäärällä ja koetuilla työn vaatimuksilla oli heikko positiivinen, mutta ei tässä aineistossa (n = 40) tilastollisesti merkitsevä yhteys stressin kokemiseen. Työtyytyväisyydellä ja roolijännitteiden ja ristiriitojen puuttumisella oli vastaavasti heikko käänteinen yhteys stressin kokemiseen. Sekä hyvä fyysinen, psyykinen että psykososiaalinen työkyky olivat kääntäen yhteydessä opettajien stressin kokemukseen. Tämä yhteys oli tilastollisesti merkitsevä. (taulukko 1)

Taulukko 1. Ammattikorkeakoulun opettajien stressin kokemukseen yhteydessä olevat tekijät (n = 40).

	Yhteys stressin kokemukseen
Ikä	0,23
Työkokemus	0,10
Työmäärä	0,20
Työkyky - fyysinen	-0,37*
Työkyky - psyykinen	-0,53*
Psykososiaalinen toimintakyky	-0,41*
Työtyytyväisyys	-0,22
Työyhteisöön sitoutuminen	-0,14
Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet	0,10
Työn vaatimukset	0,20

Roolijännitteet ja ristiriidat

Sopiva aikapaine ja tarpeelliset resurssit mm. tehtävien vaativuus ja työtahti, työn määrä. -0,22

Toiminnan tavoitteiden ja työyhteisön sääntöjen selkeys mm. toimintaperiaatteet ja ohjeet, valtuuden ja vastuut, työn tavoitteet. -0,21

Oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla esimiehen ja työtovereiden taholta. -0,05

Toimintaympäristön selkeys mm. oma työryhmä, sidosryhmät, arvoympäristö. -0,12

*** p < 0,05**

Ikä, fyysinen ja psykososiaalinen toimintakyky sekä työssä vaikuttamisen mahdollisuudet ja työn vaatimukset olivat heikosti positiivisesti yhteydessä ammattikorkeakouluopettajien työhön (työyksikköön) sitoutumiseen. Nämä yhteydet eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä. Psyykkinen työkyky ja hyvä lähijohtaminen olivat heikosti, mutta tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä opettajien työyksikköön sitoutumiseen. Työtyytyväisyydellä, sopivalla aikapaineella ja tarpeellisilla työn vaatimilla resursseilla, toimintaympäristön selkeydellä ja kokemuksella, että on tullut oikeudenmukaisesti kohdelluksi työpaikalla, oli kohtalaisen vahva yhteys opettajien työhön sitoutumiseen. Vahvin yhteys ammattikorkeakouluopettajien työhön sitoutumiseen oli toiminnan tavoitteiden ja työyhteisön sääntöjen selkeydellä. (taulukko 2)

Taulukko 2. Ammattikorkeakoulun opettajien työhön sitoutumiseen yhteydessä olevat tekijät (n = 40)

	Yhteys työhön sitoutumiseen
Ikä	0,18
Työkokemus	0,08
Työmäärä	-0,26
Työkyky – fyysinen	0,18
Työkyky – psyykkinen	0,36*
Psykososiaalinen toimintakyky	0,22
Työtyytyväisyys	0,44*
Hyvä lähijohtaminen	0,32*

Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet	0,27
Työn vaatimukset	0,31

Roolijännitteet ja ristiriidat

Sopiva aikapaine ja tarpeelliset resurssit mm. tehtävien vaativuus ja työtahti, työn määrä.	0,51**
Toiminnan tavoitteiden ja työyhteisön sääntöjen selkeys mm. toimintaperiaatteet ja ohjeet, valtuuden ja vastuut, työn tavoitteet.	0,64**
Oikeudenmukainen kohtelu työpaikalla esimiehen ja työtovereiden taholta.	0,47**
Toimintaympäristön selkeys mm. oma työryhmä, sidosryhmät, arvoympäristö.	0,56**

* $p < 0,05$

5 Pohdinta

Tutkimusjoukkona oli kokonaisotos Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian Terveystieteiden erityisalojen opettajista. Kyseessä oli siis tapaustutkimus ammattikorkeakoulun yhdestä osaamis-yhteisöstä. Tulokset antavat viitteitä ammattikorkeakoulun terveysalan opettajien stressin kokemuksesta ja työhön sitoutumisesta. Opettajille suoritettuun internet-pohjaiseen kyselyyn vastasivat yhtä lukuunottamatta kaikki, joille kysely lähetettiin. Opettajille tiedotettiin sekä suullisesti että kysymyslomakkeen yhteydessä lähetetyllä liitekirjeellä kyselyyn vastaamisen vapaaehtoisuudesta. Vastaustilanne rauhoitettiin muulta työltä siten, että opettajat saivat rauhassa vastata. Näin saavutettiinkin hyvä tulos vastausaktiivisuuden suhteen.

Opettajien stressin kokemista mitattiin kahdella väittämällä, joista rakennettiin summamuuttuja. Toinen väittämä kuvasi opettajien suoraa kokemusta omasta stressaantuneisuudesta. Toinen väittämä kuvasi yhtä tunnetuimmista stressin suorista vaikutuksista – unettomuutta (esim. Nomura ym. 2007). Työyksikköön sitoutumista kuvasi kattava, aiemmissa tutkimuksissa suomalaisen työelämäntutkimukseen validoitu kahdeksanväittäminen kysymyssarja. Tuloksia tarkasteltaessa ja tulkittaessa on huomioitava, että kyse on opettajien itse ilmoittamasta stressin kokemisesta ja työhön sitoutumisesta. Stressin mittaaminen on haastava tehtävä ja siihen tarkoitukseen on olemassa myös erilaisia fysiologisia tutkimusmenetelmiä, jotka antavat tietoa elimistön fyysisistä reaktioista stressiin. Kyse on siis näkökulman valinnasta. Tässä tutkimuksessa lähestymistavaksi valittiin opettajien kokemus omasta stressaantuneisuudestaan. Tutkimukseen liittyvät tyypilliset kyselytutkimuksen heikkoudet: tutkimushenkilöt saattavat vastata siten kun luulevat että heiltä odotetaan, itsepetoksen riski ja vastaaminen

oman ideaalin, pikemminkin kuin todellisuuden mukaisesti (mm. Evans ym. 2002).

Suuri osa eli 43 % vastaajista koki erittäin tai melko paljon stressiä. Tämä on huolestuttavaa verrattaessa sitä tuloksiin muusta työssä olevasta väestöstä, jonka stressaantuneisuuden taso näyttäisi Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan vähentyvän. Esim. vuonna 2003 työnsä koki melko tai erittäin henkisesti rasittavaksi 35 % ja stressioireita oli melko tai erittäin paljon 15 %:lla eri alojen työntekijöistä (Kauppinen ym. 2003). Vuonna 2006 vain noin 10 % kaikista työssä olevista koki stressiä (Kauppinen ym. 2007). Tässä tutkimuksessa selitetään ammattikorkeakouluopettajien korkeaan stressaantuneisuuden tasoon yhteydessä olevia tekijöitä. Aiempia perusopetuskontekstissa tehtyjen tutkimusten tuloksia (mm. Boone & Anthony 2003) tukien, ammattikorkeakouluopettajien kokemalla stressillä oli eniten yhteyttä heidän heikkoon fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyynsä. Tämän tutkimuksen perusteella ei voida päätellä, johtaako ammattikorkeakouluopettajan heikentynyt toimintakyky stressaantumiseen työssä vai työstressi heikentyneeseen toimintakykyyn. Aiempien tutkimusten perusteella (mm. Mearnsin & Cains 2000, Boone & Anthony 2003 ja Hakanen 2006) voimme kuitenkin olettaa että stressaantuminen heikentää toimintakykyä. Jatkossa olisi mielenkiintoista seurata, miten heidän stressaantuneisuuden tasonsa muuttuu ajan funktiona sekä tutkia ammattikorkeakoulumaailmassa meneillään olevien muutosten yhteyttä siihen.

Ammattikorkeakouluopettajien työyksikköön sitoutumiseen olivat yhteydessä pitkälti samat tekijät kuin perusopetuksen opettajien työhön sitoutumiseenkin (Rosenholz 1989, Shaw & Reyes 1992, Fresco ym. 1997, Day ym. 2005). Tässä tutkimuksessa myös opettajien hyvä psyykinen toimintakyky oli yhteydessä työhön sitoutumiseen. Hakasen (2006) mukaan työn imu toimii välittävänä tekijänä työn resurssien ja organisaatioon sitoutumisen välillä. Psyykinen toimintakyky on yksi työn resurssitekijä ja sen välittymistä 'työn imun' kautta olisi mielenkiintoista jatkossa tutkia myös ammattikorkeakoulukontekstissa. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia ja EVTEK- ammattikorkeakoulu liittyvät 1.8.2008 Suomen suurimmaksi Metropolia ammattikorkeakouluksi. Jatkotutkimusaiheena olisi seurata millaisia vaikutuksia yksikköön muutoksella on ammattikorkeakouluhenkilöstön hyvinvointiin - erityisesti stressin kokemiseen ja työhön sitoutumiseen.

Ammattikorkeakouluissa jatkuvassa työn murroksessa merkityksellisiksi ovat nousseet osaaminen ja työn hallintaan liittyvät asiat, koska myös työn suoritusvaatimukset ovat kasvaneet. Vaikka opettajien mahdollisuudet käyttää osaamistaan ovat monipuolistuneet, myös muuttuvien ammattitaitovaatimusten mukana pysyminen luo paineita. Mikäli työntekijän ammattitaito ei vastaa muuttuneita työtehtäviä, motivaatio ja sitä kautta työhön sitoutuminen heikkenevät nopeasti (vrt. Fresco ym. 1997, Day ym. 2005).

Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä avainasemassa ovat johtajat ja esimiehet (mm. Bogler 2002, Zembylas & Papanastasiou 2006). Heidän vastuullaan on

suurelta osin alaisten motivointi. Tämä vaatii johtajalta paitsi vahvaa näkemystä organisaationsa ja työyhteisönsä visiosta, myös sitä että hän mahdollistaa visioiden toteuttamisen. Työyhteisö ja sen jäsenet tarvitsevat aikaa ja resursseja visioiden toteuttamiseen. Organisaation sisäinen dialogi on erityisen tärkeää uuden tiedon luomiselle ja uudelleenlaiselle ymmärtämiselle. Ilman sisäisesti keskusteltavaa otetta visiot, toiminta-ajatukset ja strategiat eivät sisäisty konkreettista toimintaa ohjaavaksi vaan jäävät irrallisiksi. Työn mielekkääksi kokemisen näkökulmasta työn tulisi tarjota yksilöille tasavertainen mahdollisuus oppimiseen sekä henkilökohtaiseen ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Tulevaisuudessa organisaation maine oikeudenmukaisena ja hyvin johdettuna työyhteisönä ja työnantajana tulee entistä merkityksellisemmäksi.

Tutkimuksen avulla saatiin tietoa ammattikorkeakoulun terveystieteen opettajien stressin kokemisesta ja työhön sitoutumisesta. Lisätietoa kaivattaisiin työuupumuksen vuoksi sairauslomalla olleiden opettajien kokemuksesta. Olisi tarpeellista tutkia, millaisena opettajien stressi näyttäytyy ennen sairauslomaa sekä sitä, millaisena he kokevat lähestyvän työhön palaamisen ja työssä olemisen sairausloman jälkeen. Tähän liittyen tulisi selvittää sitä, millaisena työtoverit ja esimiehet kokevat työuupumukseen sairastuneen työtoverin palaamisen työyhteisöön sekä miten opiskelijat kokevat stressaantuneen opettajan kohtaamisen. Näin voitaisiin löytää nykyistä parempia keinoja työyhteisölähtöiseen stressin ennaltaehkäisyyn yksilökeskeisten lähestymistapojen sijaan.

6 Johtopäätökset

Tutkimus kartuttaa ja täydentää ammattikorkeakoulun terveystieteen opettajien stressin kokemisen ja työhön sitoutumisen tietoperustaa kuvaamalla niihin yhteydessä olevia tekijöitä. Tuloksia voidaan hyödyntää vaikuttamalla näihin tekijöihin pyrittäessä parantamaan ammattikorkeakouluopettajien työhön sitoutumista, hyvinvointia ja työoloja sekä kehitettäessä ammattikorkeakouluopetusta sekä ylempään että alempaan ammattikorkeakoulututkintoon johtavassa koulutuksessa. Tuloksia voidaan hyödyntää myös ammattikorkeakoulun johtamista ja työnjakoa kehitettäessä. Tulosten perusteella työyhteisöjen toimintaan esitetään seuraavia kehittämisehdotuksia:

- Työntekijöiden subjektiivisen stressin kokemuksen säännöllinen seuraaminen. Tätä kokemusta voidaan lähestyä iän, työmäärän, työtyytyväisyyden, työn vaatimusten sekä roolijännitteiden ja ristiriitojen näkökulmista.
- Opettajien ja esimiesten sitoutuminen pitkäkestoiseen ja vastuulliseen yhteiskehittelyyn stressitekijöiden tunnistamiseksi ja vähentämiseksi.
- Työyhteisössä tulee tiedostaa fyysisen, psyykkisen ja psykososiaalisen työkyvyn yhteys stressin kokemiseen ja pohtia yhdessä, miten stressitekijät käännetään kehittämishaasteiksi.
- Työyhteisön jäsenten sopiminen siitä, miten tukea haastavassa ja stressaavassa elämäntilanteessa olevaa kollegaa sekä tiedostaa, että

työntekijät kokevat stressin eri tavoin. Yhdelle se saattaa olla voimavara, mutta toiselle työuupumisen kehittymisen uhka.

- Pyrittäessä sitouttamaan ammattikorkeakouluopettajia työhönsä, erityistä huomiota tulee kiinnittää toiminnan tavoitteiden ja työyhteisön sääntöjen selkeyteen. Myös työtyytyväisyyden, sopivan aikapaineen ja tarpeellisten työn vaatimien resurssien ylläpitämiseen, toimintaympäristön selkeyteen sekä oikeudenmukaiseen kohteluun työpaikalla tulisi kiinnittää huomiota henkilöstön työhönsä sitouttamisen näkökulmasta.

Kiitokset: Kiitämme projektiryhmän muita jäseniä THM Eija Heiskasta ja TtM Anu Ketoa osallistumisesta hankkeen suunnitteluun, organisointiin ja tiedonkeruuseen.

Lähteet:

Ala-Mursula, L. 2006. Employee worktime control and health. Oulu. Väitöskirja. Oulun Yliopisto. Verkkodokumentti.
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514282183/isbn9514282183.pdf> Luettu 27.4.2007.

Arikewuyo, O. 2004. Stress management strategies of secondary school teachers in Nigeria. *Educational Research* 46(2), 195–207.

Bakker, A., Hakanen, J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology* 99(2), 274–84.

Bogler, R. 2002. Two profiles of schoolteachers: A discriminant analysis of job satisfaction, *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 665–673.

Boone, J.L. & Anthony, J.P. 2003. Evaluating the impact of stress on systemic disease: The MOST protocol in primary care. *JAOA* 103(5), 239–246.

Chan, D. 2002. Stress, self-efficacy, social support, and psychological distress among prospective chinese teachers in Hong Kong. *Educational Psychology* 22(5), 557–569.

Day, C., Elliot, B. & Kingston, A. 2005. Reform, standards and teacher identity: Challenges of sustaining commitment. *Teaching and Teacher Education* 21(5), 563–577.

Eichinger, J. 2000. Job Stress and satisfaction among special education teachers: effects of gender and social role orientation. *International Journal of Disability, Development and Education* 47(4), 397–412.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Eccles, M. & Sinervo, T. 2002. Team climate and procedural justice as predictors of occupational strain. *Journal of Applied Social Psychology* 32 (2), 359–374.

Evans, A., McKenna, C. & Oliver, M. 2002. Self-assessment in medical practice. *Journal of The Royal Society of Medicine* 65, 511–513.

Ferrie, J.E., Westerlund, H., Oxenstierna, G. & Theorell, T. 2007. The impact of moderate and major workplace expansion and downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health* 35(1), 62–69.

Firestone, W.A. 1993. Why "professionalizing" teaching is not enough. *Educational Leadership* 50(6), 6–11.

Fresko, B., Kfir, D. & Nasser, F. 1997. Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher education* 429–438.

Graham, K. C. 1996. Running ahead: Enhancing teacher commitment. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance* 67(1), 45–47

Grippe, A.J., Gerena, D., Huang, J., Kumar, N., Shah, M., Ughreja, R. & Sue Carter, C. 2007. Social isolation induces behavioral and neuroendocrine disturbances relevant to depression in female and male prairie voles. *Psychoneuroendocrinology*. 6. [Epub ahead of print]

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1976. Motivation through the development of work: Test a theory. *Organizational, Behavioral and Human Performance* 16, 250–279.

Hakanen, J. 2000. Työuupumuksesta työn imuun – positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatiossa. *Työ ja ihminen* 1, 42–58.

Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen, tutkimusraportti 27, Työterveyslaitos* 2004.

Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. 2006. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43, 495–513.

Karasek, R.A. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administration Science Quarterly* 24, 285–307.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S. Lindström, K. Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 2007. *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen A. 2004. *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Työterveyslaitos, Helsinki.

Lee, J. & Corbett, M. 2006. The impact of downsizing on employees' affective commitment. *Journal of Managerial Psychology* 21(3), 176–199.

Leithwood, K., Menzies, T. & Jantzi, D. 1994. Earning teachers' Commitment to curriculum reform. *Peabody Journal of Education* 69(4), 38–61.

Lindström, K. 2004. Työelämän stressi. Verkkolehdet. *Työterveiset* 2/2004. <http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkolehdet/Tyoterveiset/2004-02/02.htm> Luettu 2.5.2007.

Louis, K. S. 1998. Effects of teacher quality of work life in secondary schools on commitment and sense of efficacy. *School Effectiveness and School Improvement* 9(1), 1–27.

Mearns, J. & Cain, J.E. 2003. Relationship between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress & Coping* 16(1), 71–82.

Nomura, K., Nakao, M., Sato, M., Ishikawa, H. & Yano, E. 2007. The association of the reporting of somatic symptoms with job stress and active coping among Japanese white-collar workers. *Journal of occupational health* 49(5), 370–375.

Opetusministeriö. 2007. Etusivu. Opetusministeriön verkkolehti. Julkaistu 8.3.2007. http://www.minedu.fi/etusivu/arkisto/2007/0803/rakenteellinen_kehittaminen_tre.html. Luettu 16.10.2007.

Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A., Finne-Soveri, H. & Laine, J. 2004. Asiakkaiden toimintakyky, työn organisointi ja henkilöstön hyvinvointi vanhusten pitkäaikaisessa laitoshoidossa. Helsinki: Stakes Aiheita 11/2004.

Pekkarinen, L., Sinervo, T., Elovainio, M., Noro, A. & Finne-Soveri, H. 2006. Minkälaisiin työyhteisöihin hoitotyöntekijät sitoutuvat? Työyhteisön ilmapiiri, johtaminen ja työnpaikan vaihtoaikheet vanhusten laitoshoidossa. Teoksessa: Jokivuori, P., Latva-Karjanmaa, R. & Arja Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus* 309. Helsinki: Työministeriö, 51–71.

Perälä, M.-L., Grönroos, E. & Sarvi, A. 2006. Kotihoidon henkilöstön työ ja hyvinvointi. Stakes, Raportteja 8/2006.

Pisanti, R., Gagliardi, M.P., Razzino, S. & Bertini, M. 2003. Occupational Stress and Wellness Among Italian Secondary School Teachers. *Psychology and Health* 18(4), 523–536.

Ratilainen, J. 2006. Organisaatiomuutos kotihoidon lähiesimiesten kokemana. Pro gradu- tutkielma. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Rizzo, J.R., House, R.J. & Lirzman, S.I. 1970. Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly* 15, 150–163.

Romano, J.L. & Wahlstrom, K. 2000. Professional stress and well-being of K-12 teachers in alternative educational settings: a leadership agenda. *International Journal of Leadership in Education* 3(2), 121–135.

Rosenholtz, S. 1989. *Teachers' workplace: The social organisation of schools*, Longman, New York.

Schaufeli, W. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.

Siitonen, J. 1999. *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Väitöskirja. Opettajankoulutuslaitos, Oulun yliopisto.

Shaw, J. & Reyes, P. 1992. School cultures: Organizational value orientation and commitment. *Journal of Educational Research* 85(5), 295–302.

Syvänen, S. 2003. Työn paineet ja puuttumattomuuden kustannukset. Tutkimus sisäisen tehottomuuden lähteistä ja vaikutuksista, esimerkkikohteena kuntien sosiaalitoimen vanhuspalveluja tuottavat työyhteisöt. *Acta Universitatis Tamperensis*. 942.

Theorell, T., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg, J. & Alfredsson L. 2003. Downsizing of staff is associated with lowered medically certified sick leave in female employees. *Occupational and Environmental Medicine*. 60(9), E9

Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. 1999. School organisational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), 249–268.

Tuomiranta, M. 2002. Lääkärijohtaja – lääkäri vai johtaja? Tutkimus lääkärijohtajan roolijännitteistä ja johtamisroolin omaksumisesta erikoissairaanhoidossa. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 160.

Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P. & Ferrie, J.E. 2004. Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *British Medical Journal* 328. 555. doi:10.1136/bmj.37972.496262.0D

West, M. A. 1990. The social psychology of innovations in groups. Teoksessa: W. M. A. & J. L. Farr (toim..) *Innovation and creativity at work: psychological and organizational strategies*. Chichester: Wiley, 309–333.

Westerlund, H., Ferrie, J., Hagberg, J., Jeding, K., Oxenstierna, G. & Theorell, T. 2004. Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admissions. *The Lancet* 363, 1193–1197.

Zembylas, M. & Papanastasiou, E. 2006. Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. *Compare* 36, 229–247.