

**Myötätunnon, sukupuolen ja työkokemuksen yhteys
opettajien työuupumukseen**

Jenny Haatainen & Nelli Jääskeläinen

Kasvatustieteen kandidaatintutkielma

Kevätlukukausi 2021

Erityispedagogiikan laitos

Jyväskylän yliopisto

Tiivistelmä

Haatainen, Jenny & Jääskeläinen, Nelli. 2021. Myötätunnon, sukupuolen ja työkokemuksen yhteys opettajien työuupumukseen. Kasvatustieteen kandidaatintutkielma. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. 46 sivua.

Tämän tutkielman tavoitteena oli selvittää, ovatko työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri sekä oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto yhteydessä opettajien työuupumukseen. Lisäksi aiemman kirjallisuuden perusteella huomioitiin myös sukupuolen ja työkokemuksen yhteys työuupumukseen. Työuupumus koostui tässä tutkimuksessa kahdesta ulottuvuudesta: kuormittuneisuudesta sekä työn merkityksettömyydestä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin osana Yhteistyöllä hyvinvointia kouluyhteisöön -hanketta Keski-Suomen peruskouluista. Tässä tutkimuksessa koulujen koko henkilökunnalle suunnatusta kyselystä rajattiin analyysiin opettajien vastaukset ($N = 287$). Aineiston tilastollisena pääanalyysimenetelmänä käytettiin regressioanalyysiä.

Naiset kokivat työssään kuormittuneisuutta miehiä enemmän. Yli 15 vuotta työskennelleet kokivat enemmän työn merkityksettömyyttä muihin työkokemusryhmiin verrattuna. Työyhteisössä koettu myötätuntoinen ilmapiiri oli yhteydessä vähäisempään työuupumukseen sekä kuormittuneisuuden että merkityksettömyyden osalta. Lisäksi, riippumatta työyhteisössä koetusta myötätuntoilmapiiristä, oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto oli yhteydessä vähäisempään merkityksettömyyden kokemukseen.

Myötätunnon roolista ihmissuhdetyössä on esitetty aiemmin vaihtelevia tuloksia. Tämän tutkimuksen perusteella myötätuntoa voidaan pitää opetustyössä voimavarana ja uupumusta vähentävänä tekijänä. Työkokemuksen suhteen tulokset ovat osin ristiriidassa aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa, kun taas naisten kuormittuneisuudesta on saatu tuloksia aiemminkin.

Asiasanat: työuupumus, myötätunto, kouluyhteisö, sukupuoli, työkokemus

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	TYÖUUPUMUS	6
2.1	Opettajien sukupuoli ja työkokemus suhteessa työuupumukseen.....	8
2.2	Kouluyhteisön sosiaalinen konteksti ja työuupumus	10
3	MYÖTÄTUNTO	11
3.1	Myötätunto voimavarana ja vaatimuksena työelämässä.....	12
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	16
4.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset.....	16
4.2	Aineistonkeruu.....	17
4.2.1	Muuttujat.....	19
4.3	Aineiston analyysi	21
4.4	Eettiset ratkaisut.....	22
5	TULOKSET	23
5.1	Kuvailevat tunnusluvut ja korrelaatiot	23
5.2	Sukupuolten ja työkokemusryhmien väliset erot työuupumuksen suhteen..	25
5.3	Myötätunnon yhteys työuupumukseen	26
6	POHDINTA	29
6.1	Tutkimuksen päätulokset ja johtopäätökset	29
6.1.1	Sukupuoli ja työkokemus sekä työuupumus.....	29
6.1.2	Myötätunto ja työuupumus.....	32
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset.....	34
6.3	Jatkotutkimusaiheita.....	35
	LÄHTEET	38
	LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan muutokset, kuten teknologian kehitys ja globalisaatio, muovaavat aikamme työelämän rakenteita. Työntekijöille asetetaan yhä enemmän aikapaineita ja taitovaatimuksia sekä vaaditaan joustavuutta samalla, kun heillä on vähemmän esimerkiksi urapolkuja tai vakituisia työsuhteita (Maslach ym., 2001). Työelämän muutokset ja vaatimukset heijastuvat työikäisen väestön hyvinvointiin (Ahola ym., 2004).

Muutokset ja uudistukset näkyvät myös opettajan ammatissa: esimerkiksi opetussuunnitelmaa uudistetaan joka kymmenes vuosi (Salmela-Aro ym., 2019). Varsinaisen opetus- ja kasvatustyön lisäksi kouluissa tehtävää työtä lisäävät erilaiset työn kehittämiseen liittyvät tehtävät (Nieminen, 2006). Uusi opetussuunnitelma korostaa muun muassa laaja-alaista osaamista, oppiainerajat ylittävää opetusta sekä oppimisympäristöjen ja työtapojen monipuolistamista (Opetushallitus, 2016), mikä edellyttää opettajilta jatkuvaa mukautumista. Opettajien työolosuhteita haastavat myös leikkaukset ja säästöt rahoituksissa (Salmela-Aro ym., 2019).

Opetustyössä toimitaan useissa konteksteissa ja dynaamisissa vuorovaikutusrakenteissa. Työ ei rajaudu ainoastaan opetustyöhön, vaan sisältää kanssakäymistä muun muassa organisaation jäsenten ja vanhempien kanssa (Pyhältö ym., 2011). Lisäksi koulussa tavoiteltava, kaikille tasavertainen, inklusiivinen kasvatus edellyttää henkilökunnalta oppilaiden moninaista huomiointia (Takala ym., 2020). Samaan aikaan media uutisoi opettajien lisääntyneestä työuupumuksesta (Pölönen, 2021). Koulun on kuitenkin vastattava työelämän ja oppilaiden muuttuviin tarpeisiin ja kasvatettava oppijansa selviytymään tulevaisuuden maailmassa.

Olemme kiinnostuneita opettajien työhyvinvoinnin tukemisesta ja työuupumuksen vähentämisestä opetusalan murrosten keskellä. Myötätunnon merkitys työyhteisöille on alettu tunnistaa viime vuosina (Kanov ym., 2004). Pidämmekin tämän tutkimuksen lähtökohtana kouluyhteisön myötätuntoa työhyvinvointia tukevana tekijänä. Toisaalta opettajan työssä vaadittava runsas myötätunnon osoittaminen voi olla myös uuvuttavaa (Nissinen, 2007). Tämän vastakainasettelun vuoksi haluamme tässä tutkimuksessa selvittää, voisiko myötätunto olla yksi avaintekijöistä opetusalan uupumuksen vähentämisessä ja sitä kautta koko koulun hyvinvoinnin edistämisessä.

Tutkimusaiheemme on merkityksellinen, sillä oppilaiden hyvinvoinnin tukeminen ei ole mahdollista kouluyhteisössä, jossa henkilökunta voi pahoin. Aiemmissa työuupumustutkimuksissa on tarkasteltu organisaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi opettajien henkilökohtaisia ominaisuuksia (Brunsting ym., 2014; Cano-Garcia ym., 2005; Hakanen, 2006). Tässä tutkimuksessa huomioimme opettajan yksilöllisinä tekijöinä sukupuolen sekä työkokemuksen ja tarkastelemme, onko niillä yhteyttä työuupumukseen.

2 TYÖUUPUMUS

Opettamisen on esitetty olevan yksi stressaavimmista ammateista (Saloviita & Pakarinen, 2021). Tuoreimpien työolobarometrien mukaan opettajien työssä jaksaminen on heikentynyt viime vuosina. Barometrien vastausten perusteella opettajien työmäärä ja työhön käytetty aika ovat kasvaneet (Golnick & Ilves, 2019; Länsikallio ym., 2018).

Opettajat kokevat työn mielekkyyden vähentyneen ja stressitekijöiden lisääntyneen (Länsikallio ym., 2018). Kauppisen ja muiden (2013) mukaan suomalaisista opettajista stressiä koki 12 prosenttia vuonna 2012, kun muilla ammattiryhmillä vastaava luku on kahdeksan. Vuoden 2017 opetusalan työolobarometrin mukaan opettajista jopa 43 prosenttia koki stressiä melko usein tai erittäin usein (Länsikallio ym., 2018). Lerkkasen ja kollegoiden (2020) tuoreessa tutkimusraportissa opettajista 35 prosenttia koki stressiä melko paljon tai paljon.

Työn kuormittavuuden koetaan liittyvän etenkin lisääntyneisiin työtehtäviin, suurentuneisiin ryhmäkokoisiin sekä kasvaneeseen oppilaiden ongelmien käsittelyyn (Länsikallio ym., 2018). Myös töiden kasautuminen ja tukea tarvitsevien oppilaiden ohjaaminen ilman riittävää apua koetaan taakaksi (Lerkkanen ym., 2020). Yhä useampi opettaja harkitsee alanvaihtoa (Pölönen, 2021). Opetuksen ja oppimisen kansainvälisestä TALIS-tutkimuksesta selviää, että Suomessa alakoulun opettajista 23 prosenttia on pohtinut, olisiko jokin toinen ammatti ollut opettajan ammattia parempi valinta (Taajamo ym., 2015).

Työuupumus on vähitellen kehittyvä vakava stressioireyhtymä (Kalimo & Toppinen, 1997). Se jaotellaan perinteisesti kolmeen ulottuvuuteen, joita ovat kuormittuneisuus (engl. *exhaustion*), kyynisyys (engl. *cynicism*) ja riittämättömyys (engl. *inadequacy*) (Maslach ym., 2001). Näistä ensimmäisellä tarkoitetaan uupumusasteista väsymystä, joka ilmenee emotionaalisten ja fyysisten resurssien puutteena (Maslach ym., 2001). Opettajien työuupumuksen kokemukset liittyivät Lerkkasen ja hänen työtovereidensa (2020) tutkimuksessa eniten tähän osa-alueeseen. Kyynistyessään työntekijä etääntyy tekemästään työstä (*depersonalization*, Maslach ym., 2001). Opetustyössä kyynistyminen voi näkyä etäisenä

ja kylmänä suhtautumisena oppilaisiin (Hakanen 2006, 32). Riittämättömyys näyttäytyy muun muassa työn merkityksettömyyden tunteina, jolloin työntekijä voi esimerkiksi kokea, ettei hän saavuta työssään mitään (Maslach ym., 2001).

Työuupumusta voidaan tarkastella myös työn vaatimus-voimavaramallin avulla (engl. *Job Demands and Resources*, suom. Hakanen, 2004). Mallin mukaan työolosuhteet voidaan jaotella työn vaatimuksiin ja voimavaratekijöihin (Demerouti ym., 2001). Mallissa opettajan työhyvinvointia voidaan havainnollistaa kahden vastakkaisen prosessin avulla. Terveiden heikentymisen prosessissa (engl. *energetical process*) työn vaatimukset johtavat työuupumukseen ja vähitellen kielteisiin terveysvaikutuksiin sekä vähäisempään sitoutumiseen (Hakanen, 2004). Työn vaatimukset liittyvät työn fyysisiin, psykologisiin, sosiaalisiin tai organisatorisiin tekijöihin, ja edellyttävät fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja (Saloviita & Pakarinen, 2021). Ne ovat täten yhteydessä fysiologisiin tai psykologisiin seurauksiin (Demerouti ym., 2001).

Kun voimavarat johtavat työn imuun ja myönteisiin seurauksiin, puhutaan motivaatioprosessista (engl. *motivational process*, Hakanen, 2004). Demeroutin ja kollegoiden (2001) mukaan voimavarat ovat fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia tai organisatorisia resursseja, jotka auttavat työssä koetun kuormituksen vähentämisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa. Ne nähdään sellaisenaan arvokkaina, henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä edistävinä (Demerouti ym., 2001).

Edellä mainitut prosessit eivät ole toisistaan erillisiä, vaan vaatimusten ja voimavarojen keskinäinen vuorovaikutus vaikuttaa työuupumuksen syntyyn (Demerouti ym., 2001). Hakanen tutkimusryhmineen (2006) havaitsi puutteelliseksi koettujen työn voimavaratekijöiden lisäävän työuupumusoireilua, mikä vähensi työhön ja organisaatioon sitoutumista. Tutkimuksessa terveyden heikentymisen prosessi oli opettajien keskuudessa näkyvämpi kuin motivaatioprosessi (Hakanen ym., 2006). Maslach ja kollegat (2001) ovatkin todenneet, että erityisesti runsaat emotionaaliset haasteet voivat kuulua työhön opetus- ja kasvatusaloilla.

Opettajan työn vaatimuksia ja voimavaratekijöitä voidaan tarkastella yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien sekä yhteisön ja organisaation tasolla. Organisaatiotekijöistä ainakin taloudellisen tilanteen (Maslach ym., 2001), suurempien luokkakokojen (Salmela-Aro ym., 2019; Saloviita & Pakarinen, 2021) sekä resurssien puutteen (Maslach ym., 2001) katsotaan liittyvän työssä jaksamiseen. Myös esimiehen tuki on havaittu merkitykselliseksi (Brunsting ym., 2014; Hakanen ym., 2006; Klusmann ym., 2008). Uupuneimmat opettajat ovat lisäksi kokeneet, että heillä ei ole työssään vaikutusvaltaa (Cano-Garcia ym., 2005).

Yksilön voimavaroja, jotka johtavat työhön sitoutumiseen, ovat muun muassa kontrollin tunne (Hakanen ym., 2006; Salmela-Aro ym., 2019) sekä korkea resilienssi (Salmela-Aro ym., 2019). Uupumusta sen sijaan voivat lisätä esimerkiksi yksilön liiallinen sitoutuminen työhön (Lerikkanen ym., 2020), pieniin epäkohtiin takertuminen (Cano-Garcia ym., 2005) tai epäselvä työrooli (Brunsting ym., 2014). Persoonallisuuden piirteistä ainakin neuroottisuus ja introverttiys on liitetty opettajien uupumukseen (Cano-Garcia ym., 2005; Kokkinos, 2007). Myös sukupuolen (Houkes ym., 2011; Lau ym., 2005) ja työkokemuksen (Brunsting ym., 2008; Lau ym., 2005) yhteydestä työuupumukseen on saatu viitteitä.

2.1 Opettajien sukupuoli ja työkokemus suhteessa työuupumukseen

Miesten ja naisten eroista työuupumuksen suhteen on tehty vaihtelevia havaintoja aiemmissa tutkimuksissa. Uupumuksen kolmesta ulottuvuudesta naiset ovat useissa tutkimuksissa osoittautuneet miehiä kuormittuneemmiksi (Antonou ym., 2006; Bakker ym., 2002; Houkes ym., 2011; Lau ym., 2005; Maslach ym., 2001; Pietarinen ym., 2013a). Tämän lisäksi naisopettajien on havaittu kokevat enemmän työmäärästä tai luokkahuonevuorovaikutuksesta aiheutuvaa stressiä ja heidän minäpystyvyytensä kokemus luokan hallinnassa on heikompi (Klassen & Chiu, 2010). Kaikissa tutkimuksissa ei ole kuitenkaan havaittu sukupuolieroja (Saloviita & Pakarinen, 2021).

On huomattu, että kyynisyyttä esiintyy toisinaan enemmän miehillä (Maslach ym., 2001; Lau ym., 2005). Pietarisen tutkimusryhmineen (2013a) ei kuitenkaan havainnut yhteyttä sukupuolen ja luokkahuonevuorovaikutuksessa ilmenevän riittämättömyyden tai sukupuolen ja työyhteisössä esiintyvän kyynisyyden välillä opettajiin kohdistuneessa tutkimuksessaan. Saloviidan ja Pakarisen (2021) tutkimuksessa miesopettajat raportoivat enemmän työuupumusoireita kyynisyyden ja riittämättömyyden osalta. He voivat myös olla heikommin sitoutuneita työhönsä (Klusmann ym., 2008).

Työuupumuksen ja -kokemuksen välisestä yhteydestä on aiemmin saatu eriäviä tutkimustuloksia. Monet tutkimukset ovat lisäksi keskittyneet työntekijän ikään työkokemuksen tarkastelun sijaan. Kuitenkin, kuten esimerkiksi Lau ja muut (2005) havaitsivat tutkimuksessaan, ikä ja kokemus ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. On havaittu, että nuoret kokevat enemmän työuupumusta (Antoniou ym., 2006; Maslach ym., 2001; Lau ym., 2005; Brunsting ym., 2008). Myös työkokemuksen ja -uupumuksen välillä on havaittu yhteys useissa tutkimuksissa oletettuun suuntaan (Brunsting ym., 2008; Lau ym., 2005). Saloviita ja Pakarinen (2021) huomasivat tutkimuksessaan, että nuoret opettajat kokivat erityisesti kuormittuneisuutta enemmän kuin vanhemmat. Opettajien ensimmäisten työvuosien on myös huomattu olevan erityisen raskaita, sillä tuolloin työtä leimaa muun muassa epävarmuus työsuhteen jatkumisesta sekä omien opetusihanteiden ja työyhteisön yhteensovittaminen (Ruohotie-Lyhty, 2011). Noviiseilla saatetaan olla pidemmän työuran tehneisiin verrattuna vähemmän keinoja selviytyä esimerkiksi hankalista vuorovaikutustilanteista (Ahola ym., 2004).

Kuitenkin Lerkkasen ja muiden (2020) raportista selviää, että opettajat, jotka olivat olleet ammatissa alle 5 vuotta, eivät eronneet stressin kokemuksessa pidempään työskennelleistä. Sen sijaan 5–10 vuotta työskennelleet kokivat enemmän stressiä kuin yli 10 vuotta työssä olleet (Lerkkanen ym., 2020). Klusmann ja kollegat (2008) taas havaitsivat, että vanhemmat opettajat olivat sitoutumattomampia työhönsä ja kokivat enemmän erityisesti kuormittuneisuutta. Työkokemuksen ja -uupumuksen välinen yhteys on siis vaihdellut jonkin verran eri tut-

kimuksissa, joten ilmiön selventämiseksi on tärkeää tarkastella sitä edelleen. Tällöin voidaan tarjota tukea tietyssä uransa vaiheessa oleville opettajille työssä jaksamiseksi.

2.2 Kouluyhteisön sosiaalinen konteksti ja työuupumus

Opettajan työssä vuorovaikutus erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa on merkittävä osa työn sisältöä. Opettajien sosiaalisten suhteiden oppilaiden, vanhempien sekä muiden koulupiirin toimijoiden kanssa on huomattu olevan pääasiallisia syitä työuupumukselle (Pyhältö ym., 2011). Opettajien keskinäiseen vuorovaikutukseen liittyen on havaittu, että runsas kanssakäyminen voi jopa lisätä työuupumusta (Klusmann ym., 2008). Devos ja työtoverit (2012) ovat havainneet, että vuorovaikutus kollegoiden kanssa voi heikentää nuorten opettajien minäpystyvyyttä ja lisätä masennusta, jos he kokevat työssään runsaasti haasteita. Myös opettaja-oppilasvuorovaikutus voi uuvuttaa. Muun muassa oppilaiden tuen tarpeisiin vastaaminen (Lerkkanen ym., 2020), oppilaiden huono käytös, matala sosioekonominen tausta sekä heikot kognitiiviset kyvyt (Klusmann ym., 2008) voidaan nähdä työn vaatimuksina. Pyhällön ja kollegoiden (2011) tutkimuksessa erityisesti pitkittyneet, ratkaisemattomat ongelmat vuorovaikutuksessa aiheuttivat taakkaa opettajille.

Erilaisten ihmissuhteiden voidaan katsoa olevan myös voimavara työssä jaksamiselle (Carmeli ym., 2015; Devos ym., 2012; Eldor & Shoshani, 2016; Pietarinen ym., 2013b). Tutkimukset ovat osoittaneet, että kunnioittava vuorovaikutus organisaation jäsenten kesken voi lisätä muun muassa vastavuoroisuutta ja tietoista läsnäoloa (Carmeli ym., 2015). Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden toimivuuden on huomattu tukevan opettajan sopeutumista työyhteisöön ja vähentävän työuupumusta (Pietarinen ym., 2013b). Kouluyhteisön hyvä ilmapiiri on ollut yhteydessä myös minäpystyvyyden lisääntymiseen ja masennuksen väheneemiseen (Devos ym., 2012). Koska työyhteisön myötätuntoisuuden hyödyllisyydestä on saatu viitteitä, nostamme myötätunnon esiin yhtenä mahdollisena näkökulmana opettajan vuorovaikutussuhteiden tarkasteluun.

3 MYÖTÄTUNTO

Koska myötätunnon tutkimus ei ole vielä jäsentynyt selkeäksi kokonaisuudeksi, myötätunnon käsitteelle on olemassa monia erilaisia määritelmiä (Strauss ym., 2016). Lazaruksen (1991) määritelmän mukaan myötätunnossa on kyse siitä, että yksilö kokee henkilökohtaista hätää tai ahdistusta toisen ihmisen kärsimyksestä ja haluaa auttaa tätä. Sprecher ja Fehr (2005) puolestaan käyttävät myötätuntoisen rakkauden käsitettä. Tällä tarkoitetaan toisen tukemiseen, auttamiseen ja ymmärtämiseen suuntautuvia tunteita, kognitioita ja käyttäytymistapoja, jotka keskittyvät välittämiseen, huolehtimiseen ja hellyyteen (Sprecher & Fehr, 2005). Strauss ja kollegat (2016) ovat pyrkineet myötätuntokirjallisuuden pohjalta luomaan yhtenäisen määritelmän käsitteelle. He hahmottavat myötätunnon viitenä osatekijänä: kärsimyksen tiedostamisena, kärsimyksen universaalin luonteen ymmärtämisenä osana ihmisyyttä, empatian tuntemisena kärsivää kohtaan ja tunteiden resonointina itsessä, toisen kärsimyksen herättämien epämiellyttävien tunteiden sietämisenä sekä motivaationa toimia toisen kärsimyksen lievittämiseksi (Strauss ym., 2016). Myötätuntoinen vastaaminen toisen yksilön tarpeeseen etenee kärsimyksen huomaamisesta kohti tunnetason reaktiota ja viimeisenä toimintaa, eli auttamista (Kanov ym., 2004). Käsitämme tässä tutkimuksessa myötätunnon kognitiona, emotiona ja toimintana, jossa korostuu tunneyhteys, motivaatio sekä halu toimia auttamalla.

Näin määriteltynä myötätunto eroaa rinnakkaiskäsitteistä, kuten empatiasta, sosiaalisesta tuesta, altruismista, sympatiasta ja huolenpidosta (Sprecher & Fehr, 2005; Kanov ym., 2004). Etenkin empatia liitetään myötätuntoon läheisesti. Myötätunnon voidaan kuitenkin ajatella olevan käsitteenä empatiaa laajempi (Sprecher & Fehr, 2005). Lazarus (1991) käsittää empatian toisen tunnetilaan samaistumiseksi ja hänen asemaansa asettumiseksi. Myötätunto sen sijaan nousee sen kokijasta, tämän omasta tunteesta ja halusta auttaa (Lazarus, 1991). Myötätunto eroaa myös sosiaalisen tuen vakiintuneesta käsitteestä. Havaittu sosiaalinen tuki kuvaa yksilön tunnetta siitä, että toiset välittävät hänestä ja tarjoavat apuaan ja tukeaan tälle (Eldor & Shoshani, 2016).

3.1 Myötätunto voimavarana ja vaatimuksena työelämässä

Viime vuosina on alettu puhua myötätunnon roolista työorganisaatioissa. Muun muassa Lilius ja työtoverit (2011) ovat saaneet tutkimuksessaan näyttöä siitä, että organisaatiot voivat hyötyä myötätuntoisesta ilmapiiristä. Kanov ja kollegat (2004) painottavat, että myötätunto on kollektiivinen ilmiö, joka voidaan havaita sekä yksilössä että koko yhteisön tasolla. Myötätunnon prosessi etenee myös organisaation tasolla tunnistamisesta emotionaaliseen reaktion kautta toimintaan (Kanov ym., 2004). Työyhteisössä myötätunto näyttäytyy omaa hyötyä tavoittelemattomana kiintymyksen osoittamisena, huolenpitoa, anteliaisuutena ja lempeytenä kollegoita kohtaan (Sprecher & Fehr, 2005). Vahva yhteenkuuluvuuden tunne muovaa organisaation myötätunnon ilmenemistä: yhteisössä kehittyvä tapa, jolla toisen avun tarpeeseen kiinnitetään huomiota ja vastataan (Kanov ym., 2004).

Tsui (2013) näkee myötätunnolla merkittävän roolin myös kestävässä tulevaisuuden rakentamisessa. Myötätunnon avulla voidaan vahvistaa koko organisaation yhteistä resilienssiä (Kanov ym., 2004). Myötätuntoa ei voida sivuuttaa, koska organisaatiossa työskentelee inhimillisiä, tuntevia ihmisiä. Erityisesti toisia palvelevilla aloilla myötätunto auttaa organisaation selviytymisessä ja tehokkuudessa (Kanov ym., 2004). Monotonisten työtehtävien vähentyessä sosiaalisia taitoja ja ajattelukykyä tarvitaan yhä enemmän, eikä yhteistyön lisääntyessä ihmisten välisen kanssakäymisen merkitystä voida väheksyä. Itsensä ja toisten myötätuntoisen kohtelun on myös osoitettu edistävän yksilöiden hyvinvointia ja parantavan mielenterveyttä (Strauss ym., 2016). Myötätunnon vaikutuksia ei ole nähty vain työntekijöiden hyvinvoinnissa, vaan myös organisaation tuottavuudessa (Tsui, 2013).

Koulu työyhteisönä tarjoaa erinomaisen paikan vaalia myötätuntoista ilmapiiriä, sillä opettajat ilmaisevat työssään huolenpitoa, kiintymystä, lämpöä ja hellyyttä oppilaitaan kohtaan (Eldor & Shoshani, 2016). Myötätunnon merkityksen tunnistaminen ja tutkiminen on äärimmäisen oleellista koulujärjestelmässä, jossa tavoitteena on kasvattaa oppilaista kokonaisiä, inhimillisiä ihmisiä. Tärkeyttä lisää opettajien jaksamisen välillinen yhteys oppilaiden hyvinvointiin. Oberle

(2020) on havainnut, että opettajan uupumus heijastuu hänen sosioemotionaaliinseen pätevyYTEensä. Uupuneimmat opettajat eivät arvosta henkilökohtaista suhdetta oppilaidensa kanssa (Cano-Garcia ym., 2005). Stressaantuneen opettajan on huomattu tarjoavan luokkahuoneessa vähemmän tukea sekä organisoivan toimintaa heikommin (Lerkanen ym., 2020). Lisäksi on havaittu, että oppilaat kokevat opettajan välittävämmäksi, mikäli opettaja kokee kouluyhteisönsä toimivaksi (Ramberg ym., 2019).

Opettajan työ ei rajoitu ainoastaan oppilasvuorovaikutukseen (Pyhältö ym., 2011). Eldor & Shoshani (2016) tarkastelivat tutkimuksessaan henkilökunnan keskinäistä myötätuntoa. Tutkimus osoitti, että työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri on yhteydessä korkeampaan työhön ja -tyytyväisyyteen ja vähäisempään työuupumukseen (Eldor & Shoshani, 2016). Työyhteisön kunnioituksen ja kollegiaalisen tuen on havaittu lisäksi ehkäisevän opettajiin kohdistuvaa kiusaamista, josta on viime vuosina tullut kansainvälinen huolenaihe kouluissa (Pyhältö ym., 2015).

Carmeli tutkimusryhmineen (2015) käyttää käsitettä kunnioittava vuorovaikutus (engl. *respectful engagement*), jossa keskeistä on kunnioittava käyttäytyminen organisaation jäsenten välillä. Kunnioittava vuorovaikutus kasvattaa tietoista läsnäoloa, toisten hyväksyntää ja tarpeiden huomioimista sekä vaalii vastavuoroisuutta. Työyhteisössä inhimillinen suhtautuminen toisiin sekä jokaisen yksilön arvostaminen sellaisenaan ovat olennaisia (Carmeli ym., 2015). Liliuksen ja hänen työtovereidensa (2011) mukaan kollektiivisen myötätuntokyvyn perusta on jokapäiväiset vuorovaikutuskäytännöt organisaatiossa. Omien henkilökohtaisten kokemusten jakamisen ja empaattisen vastaamisen tehtävänä on luoda yhteyttä työntekijöiden välille (Lilius ym., 2011). Voidaan siis nähdä, että sekä myötätunto että kunnioittava vuorovaikutus näyttäytyvät työyhteisössä arvostavana ilmapiirinä, jossa korostuu ihmisten välinen yhteys sekä motivaatio läsnäoloon. Myötätunnon mukaisesti myös kunnioittavassa vuorovaikutuksessa korostuu halu vastata toisen yksilön tarpeisiin.

Myötätunto voidaan siis nähdä ennen kaikkea työyhteisön voimavarana, mutta sillä voi myös olla kielteisiä seurauksia. Opetustyössä kohdataan erilaisia elämän ongelmakohtia ja tunteita herättäviä tilanteita. Opettajalta vaaditaan oman persoonan hyödyntämistä ja toisten aitoa kohtaamista. Opettajan työn varjopuoleksi onkin useissa keskusteluissa nostettu juuri henkinen kuormittuminen (Hyvärinen, 2006). Ihmissuhdetyöntekijän työuupumusta voidaan kuvata myös myötätuntuupumuksen käsitteellä (Nissinen, 2012). Se koskettaa opettajien ja kouluttajien ammattiryhmää, sillä heillä on työssään jatkuva kosketus elämän kärsimykseen (Nissinen, 2007).

Charles R. Figley (1995) on kehittänyt myötätuntuupumuksen käsitteen kuvaamaan stressireaktiota, jonka auttamistyötä tekevä kohtaa. Nissisen (2012) mukaan yleisin psykotraumatologinen näkemys henkisesti uuvuttaville työolosuhteille on primäärin posttraumaattisen stressin (asiakkaan kokemus) liittymisen sekundääriin posttraumaattiseen stressiin (työntekijän kokemus). Tällöin työntekijän stressi syntyy hänen ollessaan empaattisessa vuorovaikutuksessa jonkin traumaattisen tilanteen kokeneen ihmisen kanssa (Nissinen, 2012). Auttajan voidaan siis ajatella kokevan toisen kärsimystä myös itsessään (Figley, 1995). Perinteiseen loppuunpalamiseen verrattuna myötätuntuupuminen on kokemuksena syvempää (Nissinen, 2012). Myötätuntuupuminen ilmenee moninaisina kognitiivisina, somaattisina sekä työsuoritukseen, käyttäytymiseen ja henkilökohtaisiin suhteisiin liittyvinä oireina, kuten alentuneena motivaationa, ahdistuneisuutena ja fyysisinä stressireaktioina (Nissinen, 2012).

Koenig kollegoineen (2018) on esittänyt myötätuntuupumuksen kehittyvän erityisen herkästi tilanteessa, jossa yksilö haluaa auttaa vaikeuksissa olevaa ihmistä, mutta ei kaikkivoipaisesti kykene siihen. Tämä voi viestiä siitä, että juuri opetusalan henkilöstö on korkeassa riskissä myötätuntuupumukseen (Koenig ym., 2018). Myötätuntuupumisen kehittämisessä ei ole kyse yksilön ammattitaidosta tai persoonallisuuden piirteistä, vaan uupumisen lähde on ensisijaisesti työn sisältö (Nissinen, 2007). Kuitenkin ihmiset, joilla on taipumus tuntea ja osoittaa empatiaa vahvasti, ovat erityisen suuressa riskissä myötätunnosta uupumiseen (Figley, 1995).

Myötätuntoisuus on välttämätöntä ihmistyön laadulle ja sen tyydyttävyydelle (Nissinen, 2012). Näemme tässä tutkimuksessa työyhteisön myötätuntoisen ilmapiirin sekä yksilön, että työyhteisön voimavarana. Myötätunnon osoittamisen voidaan katsoa olevan voimavara yksilön henkilökohtaisen kasvun ja kehittymisen näkökulmasta. Sen lisäksi että jokainen yksilö hyötyy osoittamastaan myötätunnosta, myös työyhteisön tarjoama myötätunto voidaan nähdä työn voimavarana. Myötätuntoisuuden myönteiset ja kielteiset seuraukset ovat ihmishuhtedetyössä jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään (Nissinen, 2012). Työn vaatimus- voimavara -mallin valossa myötätuntoa voidaan tarkastella myös työn vaatimuksena. Työyhteisön ilmapiirin ollessa huono työntekijälle voi koitua negatiivisia seurauksia, kuten uupumusta, jos hän pyrkii usein vastaamaan myötätuntoisesti toisten tarpeeseen (Frost & Robinson, 1999; Kanov ym., 2004). Työyhteisön ilmapiiri ei siis aina toimi yksilölle voimavarana, joka tasapainottaa myötätuntoisuuden vaatimusta.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkielman tavoitteena on tarkastella myötätunnon ja työuupumuksen välistä yhteyttä. Myötätunnon lisäksi huomioimme tarkasteluissamme opettajien sukupuolen (1) sekä työkokemuksen (2), koska aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella niillä on ollut yhteys työuupumukseen. Hypotesimme on, että sukupuolella ja työkokemuksella on merkitystä työuupumuksen kokemiseen. Ajatelimme, että naiset kokevat kuormittuneisuutta työssään miehiä helpommin (ks. Antoniou ym., 2006; Houkes ym., 2011; Maslach ym., 2001). Lisäksi ennustamme, että noviisiopettajat kuormittuvat työssään kokeneita opettajia enemmän (ks. Antoniou ym., 2006; Maslach ym., 2001; Saloviita & Pakarinen, 2021), kun taas pidemmän työuran tehneet kokevat runsaammin riittämättömyyttä ja kyyristymistä. Minäpystyvyyden on tutkittu laskevan uran loppua kohden (Klassen & Chiu, 2010) ja kyyristyvyyttä on kuvattu kuormittuneisuudesta johtuvaksi selviytymiskeinoksi (Taris, 2007).

Myötätuntoon liittyen tutkielman tavoitteena on selvittää, selittääkö työyhteisössä koettu myötätuntoinen ilmapiiri opettajien työuupumusta (3). Oletamme, että mitä myötätuntoisempi työyhteisö on, sitä vähemmän opettajat kokevat työuupumusta. Samansuuntaisia tutkimustuloksia ovat saaneet myös Eldor ja Shoshani (2016) sekä Pyhältö kollegoineen (2015). Seuraavaksi pyrimme selvittämään, onko opettajien oppilaita kohtaan osoittama myötätunto yhteydessä heidän työuupumuksen kokemuksiinsa (4). Varovaisesti ennustamme, että myötätunnon osoittaminen oppilaita kohtaan voi olla yhteydessä vähäisempään työuupumuksen kokemukseen etenkin kyyristyvyyden osalta. Kyyristynyt opettaja voi Hakasen (2006, 32) mukaan suhtautua oppilaisiin kylmästi ja etäännyttää itsensä heistä. Toisaalta runsas myötätunnon osoittaminen voi aiheuttaa myö uupumusta (Nissinen, 2012), joten oppilaita kohtaan osoitetun myötätunnon voidaan ennustaa olevan yhteydessä runsaampaan kuormittuneisuuteen. Tämän

ristiriidan vuoksi tarkastelemme lisäksi sitä, miten työyhteisössä koettu myötätunto muuntaa oppilaita kohtaan osoitetun myötätunnon ja työuupumuksen välistä yhteyttä (5). Työn vaatimus ja voimavara -mallin pohjalta oletamme saadun ja osoitetun myötätunnon epätasapainon johtavan uupumukseen: mikäli työyhteisö ei tarjoa opettajalle myötätuntoa, opettaja voi uupua osoittaessaan sitä itse runsaasti oppilaille. Tutkimusongelmamme ovat siis:

1. Onko opettajien sukupuoli yhteydessä heidän työuupumukseensa?
2. Onko opettajien työkokemus yhteydessä heidän työuupumukseensa?
3. Onko työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri yhteydessä opettajien työuupumukseen?
4. Onko opettajien oppilaille osoittama myötätunto yhteydessä opettajien työuupumukseen?
5. Muuntaako työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri opettajien työuupumuksen ja oppilaisiin kohdistaman myötätunnon välistä yhteyttä?

4.2 Aineistonkeruu

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, selittävätkö opettajien sukupuoli, työkokemus, työyhteisössä koettu myötätunto sekä oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto opettajien työuupumusta. Tutkimuksen aineisto on kerätty tammi-kuussa 2020 osana Yhteistyöllä hyvinvointia kouluyhteisöön -hanketta, jonka tavoitteena on tutkia ja edistää koulujen hyvinvointityötä sekä työyhteisöjen hyvinvointia (ks. Sainio & Hämeenaho, 2020). Tutkimuksen kohteena oli Keski-Suomen 23 kunnan 117 peruskoulua.

Syksyllä 2019 tutkimuksen vastuuhenkilö oli yhteydessä Keski-Suomen kuntien opetustoimen edustajaan, joka arvioi, pystyvätkö kuntien koulut osallistumaan tutkimukseen. Kielteistä vastausta perusteltiin yleisimmin koulun muutostilanteella tai päällekkäin meneillään olevilla tutkimuksilla. Joissakin kunnissa vain osa kouluista osallistui tutkimukseen. Saatekirje sekä kyselylinkki sähköiseen Hyvinvointityön ja työyhteisön hyvinvoinnin -kyselyyn (Webropol 3.0)

lähetettiin niiden kuntien koulujen rehtoreille, joilta ei ollut saatu kieltävää vastausta tutkimukseen osallistumiseksi. Yhteensä osallistuvia kouluja oli tässä vaiheessa 75 (14 eri kunnasta). Koulujen rehtoreita pyydettiin toimittamaan kyselylinkki kaikille koulun henkilökunnan jäsenille. Kyselyyn annettiin vastausaikaa aluksi kaksi viikkoa, mutta tutkittavien koulujen toiveesta sitä jatkettiin tästä vielä kahdella viikolla. Joidenkin koulujen rehtoreita kontaktoitiin myös puhelimitse sähköpostiviestin jälkeen.

Kyselyyn vastasi 437 koulun henkilökunnan jäsentä 48 koulusta, 13 eri kunnasta (kouluja 40 % ja kuntia 57 % alkuperäisestä otoksesta). Jokaisesta koulusta kyselyyn vastasi 1–35 henkilökunnan edustajaa. Alakouluja oli mukana otoksessa 25 (36,6 %), yläkouluja 4 (14,9 %) ja yhtenäiskouluja 19 (39,6 %). Rajasimme tässä tutkielmassa analyysin koskemaan ainoastaan opetushenkilökuntaa: aineenopettajia (35,9 %) erityisopettajia (11,1 %), erityisluokanopettajia (3,1 %), luokanopettajia (46,7 %), opinto-ohjaajia (2,4 %) sekä luokanvalvojia/ryhmänohjaajia (0,7 %), jolloin otoksen kooksi muodostui 287 tutkittavaa. Tutkittavista 227 oli naisia ja 53 miehiä. Suurin osa tutkittavista oli työskennellyt opettajana yli 15 vuotta (52,5 %). Noviiseista alle vuoden oli työskennellyt 2 opettajaa (0,7 %), 1–2 vuotta 6 opettajaa (2,1 %) ja 3–4 vuotta 21 opettajaa (7,4 %).

Kyselyssä kartoitettiin laajasti koulujen hyvinvointityöhön ja työyhteisön hyvinvointiin liittyviä asioita. Kyselyssä ainoastaan työtehtävään liittyvä kysymys oli pakollinen. Tällä kysymyksellä suunnattiin joitakin kysymyksiä vain tietyille henkilöstöryhmille. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytetyn *myötätunto oppilaita kohtaan* -mittarin väittämiä kysyttiin vain opetushenkilökuntaan kuuluvilta. Yleiset, koulun ja tutkittavien taustoihin liittyvät kysymykset esitettiin kaikille osallistujille samassa järjestyksessä johdonmukaisuuden takaamiseksi. Loput, mukaan lukien tämän tutkimuksen myötätuntoa ja työuupumusta koskevat, mittarit esitettiin satunnaisessa järjestyksessä. Myös kysymykset mittareiden sisällä oli satunnaistettu.

4.2.1 Muuttujat

Tässä tutkimuksessa tarkastelimme kyselyn osa-alueista työuupumusta, työyhteisön myötätuntoista ilmapiiriä, myötätuntoa oppilaita kohtaan, sukupuolta sekä työkokemusta. Teimme faktorianalyysin (liite 1) muuttujista, joita mitattiin useammilla kysymyksillä tutkiaksemme mittareiden rakennetta. Päädyimme tarkempaan analyysiin korrelaatiotarkastelun perusteella. Suoritimme yhden pääakselifaktorianalyysin (Oblimin-rotatio) kaikista väittämistä. Tavoitteena oli selvittää kunkin mittarin yhtenäisyyden lisäksi myös muuttujien erillisyyttä.

Opettajien työuupumusta mitattiin yhdeksän kysymystä sisältävällä Bergen Burnout Inventory (BBI-9) -kyselyllä (Feldt ym., 2014; Salmela-Aro ym., 2020). Väittämät mittaavat työuupumusta kolmella eri ulottuvuudella, joita ovat kuormittuneisuus (esim. "Tunnen hukkuvani työhön."), riittämättömyys (esim. "Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa.") sekä kyynisyys (esim. "Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa."). Tutkittavat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä asteikolla yhdestä (*täysin eri mieltä*) viiteen (*täysin samaa mieltä*). Faktorianalyysin perusteella mittarista muodostui kaksi faktoria alkuperäisestä kolmeen jaottelusta poiketen (liite 1). Kuormittuneisuus muodosti oman faktorinsa, kun taas riittämättömyys ja kyynisyys latautuivat samalle faktorille. Muodostimme ulottuvuuksien perusteella väittämistä keskiarvosumma-muuttujat *kuormittuneisuus* (Cronbachin α 0.76) sekä *merkityksettömyys* (Cronbachin α 0.86).

Työyhteisön myötätuntoista ilmapiiriä mitattiin Carmelin ja kollegoiden (2015) Kunnioittava vuorovaikutus - mittarilla (engl. *Respectful engagement*), jossa opettajat vastasivat yhdeksään väittämään (esim. "Työyhteisön jäsenet tässä koulussa ovat aina valmiita kuuntelemaan toisiaan."). Yhteistyöllä hyvinvointia koulu-yhteisöön -hankkeen tutkijat suomensivat mittarin väittämät ja sopeuttivat ne kouluympäristöön sopiviksi. Aluksi kaksi tutkijaa käänsi väittämät itsenäisesti, minkä jälkeen näistä käännöksistä luotiin konsensus. Seuraavaksi hankkeen ulkopuolinen, englantia työkielenään käyttävä, tutkija käänsi väittämät takaisin englanniksi. Tämän perusteella joitakin sanavalintoja hiottiin vielä tarkoituksen-

mukaisemmiksi. Tutkittavat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä Likert-asteikolla yhdestä (*täysin eri mieltä*) viiteen (*täysin samaa mieltä*). Faktorianalyysin perusteella väittämät latautuivat samalle faktorille (liite 1). Näin ollen muodostimme keskiarvosummamuuttujan ”työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri” väittämistä (Cronbachin α 0.94).

Opettajien myötätuntoa oppilaita kohtaan mitattiin kyselyssä neljällä väittämällä (esim. ”Välitän oppilaiden kohtaamista ongelmista.”). Tutkittavat arvioivat väittämien paikkansapitävyyttä Likert-asteikolla yhdestä (*täysin eri mieltä*) viiteen (*täysin samaa mieltä*). Faktorianalyysin perusteella väittämät latautuivat samalle faktorille (liite 1). Muodostimme väittämistä keskiarvosummamuuttujan ”myötätunto oppilaita kohtaan” (Cronbachin α 0.67). Korrelaatiotarkastelun perusteella osa väittämistä korreloi heikommin keskenään, mutta koska väittämät latautuivat samalle faktorille ja kattavat myötätunnon määritelmään sisältyvän tunneyhteyden, motivaation ja auttamisen halun (esim. Kanov ym. 2004; Sprecher & Fehr, 2005), päädyimme pitämään ne kaikki mukana summamuuttujassa.

Tutkittavien sukupuolta kysyttiin lomakkeessa neljällä vastausvaihtoehdolla: *nainen, mies, muu* sekä *en halua sanoa*. Muu-vastauksia ei esiintynyt aineistossa yhtäkään. Kuusi tutkittavaa vastasi vaihtoehdon ”*en halua sanoa*”. Yksi vastaajista jätti vastaamatta kysymykseen. Nämä vastaukset rajattiin pois analyysistä. Sukupuoli-muuttuja koodattiin numeeriseksi: 1 (*nainen*) ja 2 (*mies*). Tutkittavien työkokemusta selvitettiin kysymällä työvuosia nykyisessä työpaikassa sekä kaiken kaikkiaan kuudella vastausvaihtoehdolla (alle 1, 1-2, 3-4, 5-10, 10-15 sekä yli 15 vuotta). Käytämme tässä tutkimuksessa muuttujana työkokemusta kaiken kaikkiaan. Muuttuja koodattiin numeeriseksi aineistoon luokkiin 1-6. Luokittelimme muuttujan vielä uudelleen analyysiä varten kolmeen luokkaan: alle 1 vuotta - 4 vuotta (10,2 %), 5-15 vuotta (37,3 %) sekä yli 15 vuotta (52,5 %) tarkastellaksemme työkokemuksen yhteyttä työuupumukseen.

4.3 Aineiston analyysi

Suoritimme aineiston analyysin IBM SPSS Statistics 26.0 -ohjelmistolla. Ensin lasimme muuttujien keskiarvot, keskihajonnat sekä muuttujien väliset korrelaatiot. Tarkastelimme muuttujien sukupuoli ja työkokemus normaalijakaumaoletusta keskiarvojen sekä huipukkuus- ja vinouslukujen avulla. Totesimme, että muuttujat eivät täytä normaalijakaumaoletusta. Tällöin käytetään jakaumasta riippumattomia parametrittomia testejä (Karjalainen, 2015). Tarkastelimme sukupuolten välisiä eroja Mann-Whitneyn U-testillä, jolla voidaan tutkia kahden riippumattoman ryhmän välisiä keskiarvoeroja jakaumasta riippumattomasti (Karjalainen, 2015). Työkokemusryhmien välisiä eroja selvittääksemme käytimme Kruskal-Wallisin testiä, joka vastaa varianssianalyysiä (Karjalainen, 2015).

Tutkiaksemme, ovatko työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri sekä oppilaille osoitettu myötätunto yhteydessä opettajien työuupumukseen, käytimme analyysimenetelmänä regressioanalyysiä. Analyysimenetelmällä pyritään selvittämään usean selittävän muuttujan vaikutusta selitettävään muuttujaan huomioimalla muiden muuttujien vaikutuksen (Karjalainen, 2015).

Muodostimme regressioanalyysissä kaksi mallia. Ensimmäisessä mallissa selitettävänä muuttujana käytimme kuormittuneisuus työssä -muuttujaa ja toisessa mallissa työn merkityksettömyys -muuttujaa. Kumpaankin malliin lisättiin ensimmäisellä askeleella kontrollimuuttujina sukupuoli ja työkokemus. Toisella askeleella lisäsimme malleihin työyhteisössä koetun myötätunnon sekä myötätunnon oppilaita kohtaan. Viimeisenä vaiheena lisäsimme malleihin työyhteisön myötätuntoisen ilmapiirin ja oppilaita kohtaan kohdistetun myötätunnon välisen interaktiomuuttujan tutkiaksemme, muuntaako työyhteisössä koettu myötätuntoinen ilmapiiri työuupumuksen ja oppilaita kohtaan kohdistetun myötätunnon välistä yhteyttä. Interaktiomuuttujan muodostimme kertomalla muuttujat *työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri* ja *myötätunto oppilaita kohtaan* keskenään.

4.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuslupien hakemisessa noudatettiin kuntien käytänteitä. Kolmessa kunnassa käytettiin tutkimuslupahakemusta ja muissa kunnissa rehtorit sekä muut kyselyyn vastaajat päättivät luvasta. Tutkimuskyselyn alussa tutkittaville esitettiin tutkimuksen tarkoitus sekä tietosuojailmoitus, josta selvisi aineiston käsitteelyyn ja säilyttämiseen liittyviä seikkoja tarkemmin. Lisäksi tutkittavia muistutettiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta keskeyttää tutkimus missä tahansa vaiheessa. Tässä tutkimuksessa ei tarvittu eettisen toimikunnan ennakkoarviointilausuntoa, vaan tutkittavien oma suostumus tutkimukseen osallistumiseksi riitti (TENK, 2019).

Ennen aineiston luovuttamista meille allekirjoitimme aineistonkäyttösopimuksen, jossa sitouduimme tutkimuksen tietosuojavaatimuksiin ja hyvän tieteellisen käytännön eettisiin periaatteisiin. Tutkimuksen aineisto oli pseudonymisoitu ennen meille luovuttamista. Kunta- ja koulutiedot oli muutettu numerisiksi, eikä aineisto sisältänyt suoria tunnistetietoja vastaajista. Aineisto säilytettiin salasanan takana kansiossa, jonne on pääsy vain koulun VPN-yhteydellä. Säilytämme tutkimuksen aineistoa vain niin kauan kuin tutkimuksen teon kannalta on välttämätöntä.

5 TULOKSET

5.1 Kuvailevat tunnusluvut ja korrelaatiot

Ennen muita tilastollisia analyysyjä tarkastelimme aineiston yleisiä tunnuslukuja, kuten keskiarvoja ja -hajontoja. Vastaajat arvioivat kuormittuneisuutensa korkeammaksi kuin työn merkityksettömyyden (taulukko 1). Kuormittuneisuusmuuttujan keskiarvo on yli vastausasteikon puolivälin, eli opettajat pitivät itseään jokseenkin kuormittuneina. Molemmissa muuttujissa hajonta on melko suurta.

Tarkastellessamme tunnuslukuja havaitsimme, että molempien muuttujien jakaumat olivat vasemmalle vinoja. Sekä työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri että oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto arvioitiin melko korkeiksi (taulukko 1). Yksikään vastaajista ei arvioinut myötätuntoaan oppilaita kohtaan vastausasteikolla yhdestä viiteen alle kolmen. Työyhteisön myötätuntoisen ilmapiirin kohdalla hajonta oli hiukan suurempaa.

TAULUKKO 1. Työuupumuksen ulottuvuuksien, työyhteisön myötätuntoisen ilmapiirin sekä oppilaita kohtaan osoitetun myötätunnon keskiarvot ja -hajonnat.

	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
Kuormittuneisuus	2.64	0.99
Merkityksettömyys	2.11	0.88
Työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri	4.03	0.64
Myötätunto oppilaita kohtaan	4.47	0.44

Ennen regressioanalyysiä suoritettujen korrelaatiotarkasteluiden perusteella (taulukko 2) työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä sekä kuormittuneisuuden että työn merkityksettömyyden kokemuksiin. Myös oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto korreloi molempien työuupumuksen ulottuvuuksien kanssa. Työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri ja oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto olivat positiivisessa yhteydessä toisiinsa. Sukupuoli taas korreloi kuormittuneisuuden kanssa ja työkokemus merkityksettömyyden kanssa.

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset korrelaatiot.

	1	2	3	4	5	6	7
1 Sukupuoli	1						
2 Työkokemus	-.05	1					
3 Kuormittuneisuus	-.18**	.06	1				
4 Merkityksettömyys	.001	.13*	.54**	1			
5 Työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri	-.01	.02	-.32**	-.35**	1		
6 Myötätunto oppilaita kohtaan	-.11	.03	-.15*	-.26**	.21**	1	

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

5.2 Sukupuolten ja työkokemusryhmien väliset erot työuupumuksen suhteen

Hypoteesimme oli, että naiset kokevat työuupumusta miehiä enemmän. Tarkastelimme sukupuolten välisiä eroja työuupumuksen kahden ulottuvuuden suhteen ensin keskiarvojen avulla. Keskiarvotarkastelun perusteella vaikuttaa siltä, että naiset kokevat kuormittumista miehiä enemmän, mutta työn merkityksellisyys -ulottuvuus ei eroa sukupuolten välillä (taulukko 3). Mann-Whitney U-testin perusteella sukupuoli on tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä työssä kuormittumiseen ($U = 4363, p < .01, \eta^2 = .034$). Koska naisten keskiarvo on miehiä korkeampi, naiset kuormittuvat työssä miehiä enemmän. Eroja kuvaava efekti- koko on kuitenkin melko pieni. Merkityksellömyyden tunteen kanssa sukupuol- lella sen sijaan ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($U = 5915.5, p = .889, \eta^2 = .00$).

TAULUKKO 3. Sukupuolten keskiarvot ja -hajonnat työuupumuksen ulottuvuuksien suhteen.

	Kuormittuneisuus		Merkityksellömyys	
	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
Naiset	2.73	1.01	2.10	0.89
Miehet	2.27	0.84	2.10	0.86

Tarkastelimme myös työkokemusryhmien välisiä eroja työuupumuksessa. Hypoteesimme oli, että noviisiopettajat kuormittuvat työssään enemmän kuin pidemmän työuran tehneet opettajat. Lisäksi ennustimme, että pidempi työko- keumus on yhteydessä suurempaan merkityksellömyyden tunteeseen työssä. Tau- lukossa 4 esitetään noviisien (1–4 vuotta kokemusta), 5–15 vuotta työskennellei- den sekä kokeneiden (yli 15 vuotta työskennelleet) keskiarvot ja -hajonnat työ- uupumuksen kahden ulottuvuuden suhteen. Kuormittuneisuuden suhteen 5–15 vuotta työskennelleiden ryhmän keskiarvo on suurin, kun taas työn merkityk-

settömyys -ulottuvuudella keskiarvo kasvaa työkokemuksen lisääntyessä. Teke-
mämme Kruskal-Wallis testin perusteella työkokemus ei ole kuormittuneisuu-
den kanssa tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä ($\chi^2 = 3.17; p = .205, \eta^2 = .004$).
Sen sijaan työkokemuksella on tilastollisesti merkitsevä yhteys työn merkitykset-
tömyyteen ($\chi^2 = 6.26; p < .05, \eta^2 = .02$). Mitä pidempään opettaja on työskennellyt,
sitä enemmän merkityksettömyyttä hän siis kokee työssään.

TAULUKKO 4. Työkokemusryhmien keskiarvot ja -hajonnat työuupumuksen ulottu-
vuuksien suhteen.

	Kuormittuneisuus		Merkityksettömyys	
	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>	<i>Ka</i>	<i>Kh</i>
0–4 vuotta	2.33	0.88	1.84	0.88
5–15 vuotta	2.72	1.00	2.07	0.88
Yli 15 vuotta	2.67	1.00	2.21	0.87

5.3 Myötätunnon yhteys työuupumukseen

Kolmas tutkimuskysymyksemme kohdistui myötätuntoisen ilmapiirin ja työ-
uupumuksen väliseen yhteyteen. Hypoteesimme oli, että työyhteisön myötätun-
toinen ilmapiiri on negatiivisessa yhteydessä työuupumukseen. Regressio-
analyysin perusteella työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri on yhteydessä sekä
kuormittuneisuuteen ($p < .001$; taulukko 5) että työn merkityksettömyyteen (p
 $< .001$; taulukko 6) tilastollisesti merkitsevästi. Yhteys on negatiivinen, eli myö-
tätuntoinen ilmapiiri työyhteisössä on yhteydessä vähäisempään työuupumuk-
seen.

Neljäntenä tarkastelimme oppilaisiin kohdistuvaa myötätuntoa ja työ-
uupumusta. Hypoteesimme oli, että oppilaille osoitettu myötätunto voi toisaalta
olla työn voimavara, toisaalta taas vaatimustekijä. Edeltävien korrelaatiotarkas-
teluiden perusteella myötätunto oppilaita kohtaan oli yhteydessä vähäisempään
työuupumukseen sekä kuormittuneisuuden että merkityksettömyyden osalta.

Regressioanalyysissä, jossa sukupuoli, työkokemus sekä työyhteisössä koettu myötätuntoilmapiiri on huomioitu, oppilaita kohtaan koettu myötätunto oli tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä vain työn merkityksellömyyteen ($p < .001$; taulukko 6). Kuormittuneisuuden osalta tulos oli tilastollisen merkitsevyyden kannalta suuntaa antava ($p = .059$; taulukko 5). Yhteys oli kuitenkin samansuuntainen eli mitä enemmän myötätuntoa oppilaille osoitettiin, sitä vähemmän näitä kahta koettiin.

Testasimme myös oletustamme, että oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto voisi olla työn vaatimustekijä. Erityisesti jos työntekijä ei koe työyhteisön ilmapiiriä myötätuntoiseksi, oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto voisi olla yhteydessä työuupumukseen. Testataksemme tätä hypoteesia lisäsimme työyhteisön myötätunnon ja oppilaita kohtaan osoitetun myötätunnon interaktiomuuttujan regressiomalliin viimeisenä askeleena. Interaktiomuuttuja ei saanut tilastollisesti merkitseviä arvoja kuormittuneisuuden ($\beta = .269, p = .728$) eikä merkityksellömyyden ($\beta = .072, p = .924$) regressiomallissa. Viides oletuksemme siitä, että työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri muuntaisi oppilaisiin kohdistuvan myötätunnon ja työuupumuksen välistä yhteyttä ei näin ollen saanut tukea.

TAULUKKO 5. Regressiomalli kuormittuneisuudelle.

Muuttujat	β	R^2
Askel 1		.037
Sukupuoli	-.185**	
Työkokemus	.041	
Askel 2		.158
Sukupuoli	-.197***	
Työkokemus	.049	
Työyhteisön myötätuntainen ilmapiiri	-.308***	
Myötätunto oppilaita kohtaan	-.109	

β = Standardoitu regressiokerroin, R^2 = selitysaste, *** p < .001, ** p < .01

TAULUKKO 6. Regressiomalli työn merkityksettömyydelle.

Muuttujat	β	R^2
Askel 1		.018
Sukupuoli	.008	
Työkokemus	.133*	
Askel 2		.192
Sukupuoli	-.013	
Työkokemus	.142**	
Työyhteisön myötätuntainen ilmapiiri	-.326***	
Myötätunto oppilaita kohtaan	-.201***	

β = Standardoitu regressiokerroin, R^2 = selitysaste, *** p < .001, ** p < .01, * p < .05

6 POHDINTA

6.1 Tutkimuksen päätulokset ja johtopäätökset

Työn vaatimus- ja voimavaramallin mukaisesti työ sisältää sekä vaatimus- että voimavaratekijöitä (Demerouti ym., 2001). Työn vaatimusten voidaan nähdä johtavan vähitellen työuupumukseen, kun voimavarat taas lisäävät muun muassa työn imua (Hakanen, 2004). Työn vaatimusten ja voimavarojen epäsuhta on työuupumuksen kehittymisen taustalla (Demerouti ym., 2001). Tässä tutkimuksessa myötätunto näyttäytyi ennen kaikkea työn voimavaratekijänä. Työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri vähensi sekä työn kuormittavuutta että merkityksettömyyttä. Lisäksi oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto oli yhteydessä vähäisempään työuupumukseen riippumatta työyhteisön myötätuntoilmapiiristä. Tulokset olivat pitkälti odotustemme mukaisia. Kuitenkaan oletuksemme siitä, että mikäli opettaja ei saa työyhteisöstä myötätuntoa, voisi runsas myötätunnon osoittaminen oppilaita kohtaan olla myös työn vaatimustekijä, ei saanut tukea. Myötätunnon lisäksi tarkastelimme sukupuolen ja työkokemuksen yhteyttä työuupumukseen.

6.1.1 Sukupuoli ja työkokemus sekä työuupumus

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että sukupuolten välillä on eroja työuupumuksessa. Naiset ilmaisivat vastauksissaan korkeampaa kuormittuneisuutta. Tulos on linjassa aikaisempien tutkimustulosten kanssa (Antoniou ym., 2006; Bakker ym., 2002; Houkes ym., 2011; Lau ym., 2005; Maslach ym., 2001; Maslach ym., 2001; Pietarinen ym., 2013a). Merkityksettömyyden tunteen suhteen sukupuolten välillä ei kuitenkaan havaittu eroa. Tämä tulos poikkeaa aiemmista löydöksistä, joissa miehillä on havaittu enemmän etenkin kyynistymistä eli työstään etääntymistä (Houkes ym., 2011; Lau ym., 2005; Maslach ym., 2001). On kuitenkin huomattava, että käyttämämme merkityksettömyys-mittari sisälsi väittämiä sekä kyynisyydestä että riittämättömyydestä, joten ainoastaan kyynisyyttä mittaessa sukupuolten välillä eroja voisi ilmetä.

Naisten ja miesten välisiä eroja työhyvinvoinnissa on selitetty muun muassa miesten korkeammalla asemalla työelämässä ja naisten elämän kaksoiskuormituksella (Ahola ym., 2004). Etenkin vanhemmissa ikäluokissa naiset kantavat keskimääräisesti miehiä suuremman vastuun kotitöistä (Ahola ym., 2004). Antoniou ja kollegat (2006) havaitsivat tutkimuksessaan, että naisten opetustyössä kokemaa ammatillinen stressi liittyy erityisesti vuorovaikutukseen oppilaiden ja kollegoiden kanssa, työkuormaan, oppilaiden edistymiseen sekä henkiseen uupumukseen. Naisten elämän kokonaiskuormitus sekä työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet voisivat siis osaltaan selittää heidän kokemustaan korkeasta kuormittuneisuudesta. Toisaalta uupumuksen sukupuolittumista voi tarkastella myös sukupuoliroolien ja -ihanteiden valossa. Houkesin ja muiden (2011) mukaan maskuliinisuuteen on yleisesti katsottu kuuluvaksi itsenäisyys ja haavoittuvaisuuden peittäminen, jolloin mies voi kokea sopivaksi vastata uupumukseen kyynistymisellä ja työstä etääntymisellä. Naisilta taas odotetaan ystävällisyyttä, huolehtimista ja aggressiivisen käyttäytymisen välttämistä, mikä voi osaltaan ruokkia henkistä kuormittumista (Houkes ym., 2011).

Naisten suurempaa kuormittuneisuutta voidaan selittää myös heidän alavalinnoillaan. Psykkisesti kuormittavat työn ominaisuudet, kuten kiire ja paineet korostuvat naisenemmistöisillä aloilla (Kauppinen ym., 2003). Toisaalta naisille ja miehille on havaittu annettavan erilaisia työtehtäviä jopa saman työpaikan sisällä (Kauppinen ym., 2003), mikä viittaa sukupuolten eriarvoiseen kohteluun työelämässä. Naisten on myös huomattu kokevan työympäristössä miehiä enemmän stereotypisointia ja tokenismia (Houkes ym., 2011).

Tutkimme sukupuolen lisäksi myös opettajien työkokemusta. Monissa tutkimuksissa on havaittu, että nuoret tai kokemattomat työntekijät kokevat enemmän uupumista työssään (Antoniou ym., 2006; Brunsting ym., 2008; Lau ym., 2005; Maslach ym., 2001). Tätä havaintoa emme pystyneet vahvistamaan omassa tutkimuksessamme: kokemattomat opettajat eivät eronneet muista ryhmistä kummallakaan työuupumuksen ulottuvuudella. Tulos voi antaa viitteitä siitä, että tutkituissa kouluissa nuorten opettajien saama tuki esimiehiltä ja kollegoilta on riittävää ja yhteisöön sopeutuminen käy luontevasti. Sen sijaan havaintomme

ovat samansuuntaisia Klusmannin ja kollegoiden (2008) kanssa, jotka raportoivat, että vanhemmat opettajat kokivat enemmän työuupumusta ja olivat heikomminkin sitoutuneita työhönsä.

Tutkimuksessamme yli 15 vuotta työskennelleet kokivat enemmän työn merkityksettömyyttä muihin ryhmiin verrattuna. Tutkimuksien mukaan työuupumus alkaa kehittyä kasautuvasti: työntekijä kokee kuormittavaa uupumusasteista väsymystä, jonka edetessä hän suojautuu kyynistyvällä asenteella ja vähitellen riittämättömyyden tunteet kasvavat (Kalimo & Toppinen, 1997). On havaittu, että opettajan minäpystyvyyden kokemukset kasvavat uran alku- ja keskivaiheilla, mutta laskevat kohti uran loppua (Klassen & Chiu, 2010). Kyynistyminen taas voidaan nähdä myös uupumisesta johtuvana selviytymiskeinona (Taris ym., 2005). Voi siis olla mahdollista, että pidemmän työuran tehneillä opettajilla riittävän kauan kestänyt kuormittuneisuus on edennyt kyynistymiseksi ja riittämättömyyden tunteiksi.

Työsuhteiden jatkumattomuus ja elinikäisen oppijuuden ihanne muovaa- vat työelämän rakennetta niin, että yhä useampi meistä on vuoroin noviisi ja vuoroin ekspertti. Selkeät sukupuoliroolit ja -odotukset ovat lisäksi hiljalleen haalistumassa yhteiskunnassamme. Uupumuksen voimavara- tai vaatimustekijöissä voikin olla kyse ennen kaikkea yksilön adaptiivisuudesta ja muista persoonallisuuden piirteistä. Lau ja kollegat (2005) ovat kuitenkin osoittaneet, etteivät yksilön ominaisuudet juurikaan selitä työuupumuksen ulottuvuuksia. On siis syytä muistaa, että työuupumus on aina yksilöllisiä tekijöitä laajempi sosiaalinen ja organisatorinen ongelma (Maslach, 2003). Tämän vuoksi huomioimme tutkimuksessamme myös yhteisön ilmapiirin.

6.1.2 Myötätunto ja työuupumus

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri oli yhteydessä vähäisempään työuupumukseen kummallakin työuupumuksen ulottuvuudella. Aiemmissa tutkimuksissa on saatu yhdenmukaisia tuloksia (Eldor & Shoshani, 2016; Lilius ym., 2011; Lindblom ym., 2006). Aiemmin on havaittu, että psykososiaaliset tekijät ovat tärkeitä työuupumuksen kehittymisen ehkäisemisessä (Lindblom ym., 2006). Myötätuntoisen työyhteisön on huomattu tukevan jäseniään vaikeuksissa paremmin (Lilius ym., 2011). Lisäksi työyhteisön myötätunnon on nähty olevan merkityksellinen muun muassa organisaation yhteisen resilienssin näkökulmasta (esim. Kanov ym., 2004).

Tutkimuksemme opettajat arvioivat itse osoittavansa runsaasti myötätuntoa oppilailleen. Myötätunnon osoittaminen oli yhteydessä vähäisempään työn merkityksettömyyden tunteeseen. Aiemmissakin tutkimuksissa on tehty löydöksiä opettajan ja oppilaiden välisten suhteiden sekä työuupumuksen yhteyksistä (Cano-Garcia ym., 2005; Oberle, 2020). Välittävä opettaja kokee koulunsa toimivammaksi (Ramberg ym., 2019), kun taas uupunut opettaja saattaa arvostaa henkilökohtaisia suhteita oppilaidensa kanssa vähemmän (Cano-Garcia ym., 2005) ja oppilaat arvioivat hänen sosioemotionaalisen pätevyytensä heikommaksi (Oberle, 2020). Toisaalta myötätuntoisuus voi siis vähentää uupumusta, mikä taas lisää jaksamista muodostaa merkityksellisiä suhteita oppilaidensa kanssa. Toisaalta myötätuntoisuus voi edistää suhteiden laatua, mikä vähentää opettajan uupumusta.

Kaiken kaikkiaan sekä työyhteisössä koettu myötätunto että oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto näyttäytyivät siis voimavaratekijöinä. Opettajan osoittamalla myötätunnolla ei ollut yhteyttä työn kuormittavuuden kanssa. Emme myöskään saaneet tukea sille oletukselle, että oppilaille osoitettu myötätunto voisi näyttäytyä työn vaatimuksena, kun työyhteisön myötätuntoilmapiiri koetaan heikoksi. Aiemmin on havaittu, että runsas myötätunnon osoittaminen voi lisätä auttamistyötä tekevän uupumusta (Nissinen, 2012). Frostin ja Robinsonin (1999) mukaan työyhteisön huonossa ilmapiirissä henkilö, jolle on luontaista vas-

tata usein myötätuntoisesti toisten tarpeisiin, voi uupua. Tämä tutkimus ei kuitenkaan anna viitteitä myötätunnon uuvuttavuudesta, mikä poikkeaa osin aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta.

Työuupumuksen vastakohtana voidaan katsoa olevan työhön sitoutuminen ja työn imu (Maslach ym., 2001). Vaikka opettajien on havaittu sitoutuvan työhönsä korkeasti, osa heistä kokee silti uupumusoireita (Salmela-Aro ym., 2019). Koska opettajan työ sisältää useita dynaamisia vuorovaikutuskonteksteja (Pyhältö ym., 2011), on syytä huomioida myös muut työn osa-alueet kuin opetustyö. Opettajat saattavat tyypillisesti kiinnittyä itse opetustyöhön vahvasti, mutta etääntyä samalla koulutason toiminnasta, kuten ammatillisen yhteisön kehittämistyöstä (Pyhältö ym., 2011). Tuloksemme työyhteisön ilmapiirin roolista työuupumuksen vähentäjänä antavat viitteitä siitä, että opettajien työuupumus on yhteydessä myös muihin työn konteksteihin kuin oppilaiden tarpeisiin vastaamiseen.

Tulevaisuudessa olisikin hyvä kiinnittää huomiota siihen, millaisilla toimenpiteillä ja interventioilla työuupumusta lähestytään. Henkilökunnan työtyytyväisyyden lisäämisessä myötätunto voidaan nähdä yhtenä vastauksena (Eldor & Shoshani, 2016). Työuupumus tulee nähdä koko työyhteisön yhteisenä ongelmana, jolloin siihen vaikuttamiseksi täytyy pyrkiä laajempaan organisaation muutokseen yksilön henkilökohtaisten resurssien sijaan (Maslach ym., 2001; Maslach, 2003). Lisäksi pahoinvoinnin vähentämisen sijasta voisi olla hedelmällisempää keskittyä hyvinvoinnin vahvistamiseen (Maslach ym., 2001).

Työhönsä vahvasti sitoutuneet ja innostuneet opettajat nähdään koko koulun toiminnan voimavarana (Pyhältö ym., 2011). Konetöiden vähentyessä inhimillisiä tulevaisuuden taitoja (engl. *21st century skills*), kuten luovuutta, yhteistyökykyä ja innovatiivisuutta tarvitaan yhä enenevässä määrin (Griffin ym., 2012), joten myötätunnon voidaan katsoa palvelevan yksilöitä ja työyhteisöjä myös tästä näkökulmasta. Vaikka myötätunnon merkitys työyhteisöille ja työuupumukselle vaatii vielä lisätutkimusta, voidaan myötätuntoisen ilmapiirin ar-

vella olevan yksi avaintekijä opetushenkilökunnan parempaan jaksamiseen, työyhteisön tehokkuuteen sekä oppilaiden ja opettajien merkitykselliseen vuorovaikutukseen.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Tutkielman aineistonkeruussa hyödynnettiin poikittaisasetelmaa, jolloin vaikutusten tai syy-seuraussuhteiden suunnasta ei voida tehdä päätelmiä. Lisäksi tämän tutkimuksen rajoitukset liittyvät erityisesti muuttujien operationalisointiin ja käytettyihin mittareihin. Vaikka Carmelin ja kollegoiden (2015) määritelmä kunnioittavalle vuorovaikutukselle on selvästi yhtenevä myötätunnon määritelmän kanssa, mittaria ei ole rakennettu ensisijaisesti myötätunnon mittaamiseen. Strauss ja kollegat (2016) huomauttavat myötätunnon määritelmän olevan monisyinen ja epäselvä. Tästä johtuen validin mittarin luominen ilmiön tarkastelemiseksi on haasteellista. Lisäksi Strauss ja kollegat (2016) huomauttavat, että kyselymenetelmällä on mahdollista saada vain osittainen kuva myötätunnon ilmenemisestä.

Korrelaatiotarkasteluiden perusteella selvisi, että *myötätunto oppilaita kohtaan* -muuttujassa väittämä ”Välitän oppilaiden kohtaamista ongelmista” korreloi heikosti muiden väittämien kanssa ($r = 0.22$). Muiden väittämien korrelaatiot vaihtelivat välillä 0.30–0.52. Päädyimme kuitenkin pitämään kaikki väittämät mittarissa, koska mittari on rakennettu myötätuntokirjallisuuden pohjalta ja kaikki väittämät latautuivat faktorianalyysissä samalle faktorille. Jatkossa olisi kuitenkin hyödyllistä selvittää, miksi väittämät korreloivat heikosti ja validoida opettajien osoittamaa myötätuntoa mittaava mittari tutkimuksella.

Aiemmasta kirjallisuudesta (esim. Maslach ym., 2001; Lerkkanen ym., 2020; Saloviita & Pakarinen, 2021) poiketen työuupumusmittarimme latautui kahdelle faktorille kolmen sijaan. Kuormittuneisuudesta muodostui oman faktorinsa, kun taas riittämättömyys ja kyynisyys latautuivat samalle faktorille. Päädyimme käyttämään mittarin jaottelua kahteen ulottuvuuteen, koska saimme myös tutkuskirjallisuudesta tukea työuupumuksen tarkasteluun kahdella osa-alueella.

Schaufelin ja Dierendonckin (1993) mukaan kuormittuneisuus on erillinen muista työuupumuksen osa-alueista: se voidaan nähdä kolmesta ulottuvuudesta ainoana perinteisiin fyysisiin ja psyykkisiin stressioireisiin liittyvänä (Hakanen, 2004). Kuitenkin, koska aiemmissa tutkimuksissa on todettu eroja nimenomaan kyynisyyden osalta (esim. Houkes ym., 2011; Saloviita & Pakarinen, 2021) ja riittämättömyyden on osoitettu esiintyvän miehillä muista ulottuvuuksista erillisenä (Houkes ym., 2011) olisi tärkeää voida erottaa kyynisyyden ja riittämättömyyden ulottuvuudet toisistaan. Työuupumuksen ulottuvuuksia tulisi tarkastella mahdollisesti myös sukupuolittain. Tässä tutkimuksessa emme tehneet faktorianalyysia erikseen miehille ja naisille, ja on huomionarvoista, että naiset ovat aineistossa ylliedustettuina.

On myös syytä huomioda, että kaikki tutkimukseen osallistuneet opettajat arvioivat myötätuntonsa oppilaita kohtaan korkeaksi, mikä voi osaltaan vääristää tutkimuksen tuloksia. On mahdollista, että opettajat pitävät itseään todellista tilannetta myötätuntoisempina esimerkiksi opettajan ammatille asetettujen sosiaalisten odotusten vuoksi. Toisaalta voi olla, että opettajankoulutukseen valikoituu yksilöitä, joille runsas myötätunnon osoittaminen on ominaista.

6.3 Jatkotutkimusaiheita

Tässä tutkimuksessa keskittimme tarkastelumme vain opettajiin. Hyvinvoivan kouluyhteisön muodostaa kuitenkin sen jokainen jäsen, jolloin on huomioitava muidenkin kuin opettajien hyvinvointi. Tärkeää onkin jatkossa ulottaa myötätunnon tarkastelu koko kouluyhteisöön huomioiden myös muun henkilökunnan ja oppilaiden kokemukset. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, millaisia merkityksiä opettajat antavat oppilailta saadulle myötätunnolle tai kunnioitukselle.

Tutkimuksessamme nuoret opettajat eivät kokeneet kuormittuneisuutta enemmän kuin pidemmän työuran tehneet. Tällainen löydös voisi viestiä esimerkiksi opettajankoulutuksen kehittymisestä paremmin työelämään valmistavaksi tai työyhteisön tarjoamasta riittävästä tuesta uran alkutaipaleella. Toisaalta nuorilla opettajilla voi olla muita työuupumusta vähentäviä voimavaratekijöitä. Yksi

mielenkiintoinen jatkotutkimussuuntaus olisi tarkastella itsemyötätuntoa työn mahdollisena voimavaratekijänä. Itsemyötätunnon työuupumusta vähentävä vaikutus on tunnistettu jo ainakin terveydenhuollon ammattilaisilla (Neff ym., 2020). Olisikin kiinnostavaa selvittää, voiko itsemyötätunto olla tekijä, joka suojelee opettajaa uupumiselta kaikissa uransa vaiheissa.

Opettajan osoittaman myötätunnon merkitystä olisi mielekästä tutkia myös oppimisen näkökulmasta. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että opettajan ja oppilaan välisen vuorovaikutussuhteen laadulla on merkitystä oppimisen ja motivaation kannalta (Cadima ym., 2010; Mäki-Havulinna, 2018; Pakarinen ym., 2012). Lisäksi tunteiden ja oppimisen yhteyttä tutkittaessa on havaittu myönteisten tunteiden oppimiskäyttäytymistä edistävä vaikutus (Williams ym., 2013). Myötätunnon osoittaminen voisikin siis vaikuttaa opettajan jaksamisen lisäksi myönteisesti oppimiseen.

Opettajien heikentynyt työssä jaksaminen vaatii ratkaisuja. Opettajan työuupumuksesta puhuttaessa ei voida sivuuttaa yksilöllisiä, muttei myöskään laajempia organisaation tason tekijöitä (esim. Kokkinos, 2007). Tämän tutkimuksen perusteella yksilöllisen ja yhteisöllisen hyvinvoinnin edistämisessä myötätuntoisuus voidaan nähdä eräänä ratkaisuna. Työelämän murrosten myötä inhimillisten taitojen rooli korostuu lähes kaikilla aloilla, mutta erityisesti opetustyön kaltaisessa kasvatustyössä myötätunnon merkitys voi olla käännteentekevä. Myötätuntoinen kouluyhteisö voi tarjota opettajalle tämän tarvitsemaa tukea tärkeässä työssä jaksamiseen ja vähentää huoleksi muodostunutta uupumusoireilua. Myötätunnon roolia työyhteisön jaksamisen edesauttajana olisi mahdollista selvittää intervention avulla. Pitkittäisasetelma mahdollistaisi sen selvittämisen, auttaako myötätuntoisen ilmapiirin kehittäminen työuupumuksen vähentämisessä.

Myötätuntoa osoittava opettaja kohtaa myös oppilaansa välittävästi ja yksilöllisesti luoden samalla ympärilleen oppimisen mahdollistavaa kasvuympäristöä. Myötätuntoisen kasvattajan tarjoama välittävän käyttäytymisen malli voidaan lisäksi nähdä osana koulun kasvatustehtävää. Tämän ja aiempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että myötätuntoisen kohtaamisen roolin tunnis-

taminen ja tutkiminen koko yhteisön hyvinvoinnin vahvistamiseksi on tarpeellista koulujärjestelmässä, jossa tavoitteenamme on edistää tasapainoa, kasvun mahdollisuuksia ja merkityksellisyyttä.

LÄHTEET

- Ahola, K., Honkonen, T., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2004). Työuupumus Suomessa. Terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. *Suomen lääkirilehti* 59(43), 4109–4114.
- Antoniou, A., Polychroni, F., & Vlachakis, A. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002) Validation of the Maslach Burnout Inventory – General Survey: An internet study. *Anxiety, Stress and Coping* 15(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/1061580021000020716>
- Brunsting, N. C., Srekovic, M. A., & Lynne Lane, K. (2014). Special education teacher burnout: A synthesis of research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children* 37(4), 681–712. <https://doi.org/10.1353/etc.2014.0032>
- Cadima, J., Leal, T., & Burchinal, M. (2010). The quality of teacher–student interactions: Associations with first graders' academic and behavioral outcomes. *Journal of School Psychology* 48(6), 457–482. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2010.09.001>
- Cano-Garcia, F. J., Padilla-Munoz, E. M., & Carrasco-Ortiz, M. A. (2005). Personality and contextual variables in teacher burnout. *Personality and Individual Differences* 38(4), 929–940. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2004.06.018>
- Carmeli, A., Dutton, J. E., & Hardin, A. E., (2015). Respect as an engine for new ideas: Linking respectful engagement, relational information processing and creativity among employees and teams. *Human Relations*, 68(6), 1021–1047. <https://doi.org/10.1177/0018726714550256>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Devos, C., Dupriez, V., & Paquay, L. (2012). Does the social working environment predict beginning teachers' self-efficacy and feelings of depression? *Teaching and Teacher Education*, 28(2), 206-217.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.09.008>
- Eldor, L., & Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and Teacher Education*, 59(October 2), 126-136.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.06.001>
- Feldt, T., Mäkikangas, A., & Rantanen, J. (2014). The 9-item Bergen Burnout Inventory: Factorial validity across organizations and measurements of longitudinal data. *Industrial Health*, 52(2).
<https://doi.org/10.2486/indhealth.2013-0059>
- Frost, P., & Robinson, S. (1999). The toxic handler: Organizational hero – and casualty. *Harvard Business Review*, 77(4), 96-106.
<https://hbr.org/1999/07/the-toxic-handler-organizational-hero-and-casualty>
- Figley, C.R. (1995). Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. Routledge.
- Golnick, T., & Ilves, V. (2019). Opetusalan työolobarometri 2019. Opetusalan ammattijärjestö OAJ.
https://www.oaj.fi/contentassets/14b569b3740b404f99026bc901ec75c7/opetusalan_tyoolobarometri_2019_nettiin.pdf
- Griffin, P., McGaw, B., & Care, E. (2012). *Assessment and teaching of 21st century skills*. Springer Netherlands.
- Hakanen, J. (2006). Työnohjaus koulutyön tukena. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (2006). *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 43-50.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Houkes, I., Winants, Y., Twellaar, M., & Verdonk, P. (2011). Development of burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GPs. A three-wave panel study. *BMC Public Health* 11(240), 1-13. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-11-240>
- Hyvärinen, P. (2006). Työsuojelun viranomaisvalvonta koulussa. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (2006). *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos. 124-128.
- Kanov J., Maitlis S., Worline, M., Dutton, J., Frost, P., & Lilius, J. (2004). Compassion in organizational life. *American Behavioral Scientist* 47(6), 808-827. <https://doi.org/10.1177/0002764203260211>
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., ... & Virtanen, S. (2013). Työ ja terveys Suomessa 2012. Helsinki: Työterveyslaitos. [työ ja terveys suomessa 2012.pdf](http://tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf) (julkari.fi)
- Kauppinen, K., Kumpulainen, R., Houtman, I., & Copsey, S. (2003). Gender issues in safety and health at work. A review. European Agency for Safety and Health at work. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. (1997). *Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karjalainen, L. (2015). *Tilastotieteen perusteet*. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Klassen, R. M., Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-576. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Ludtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and emotional exhaustion in teachers: Does the school context make a difference? *Applied Psychology: An International Review*, 57(s1), 127-151. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00358.x>

- Koenig, A., Rodger, S., & Specht, J. (2018). Educator burnout and compassion fatigue: A pilot study. *Canadian Journal of School Psychology, 33*(4), 259–278.
<https://doi.org/10.1177/0829573516685017>
- Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology, 77*(1), 229–243.
<https://doi.org/10.1348/000709905X90344>
- Lau, P., Yuen, M. T., & Chan, R. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research, 71*(1-3), 491–516. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-8033-z>
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lerkkanen, M., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A., & Jögi, A. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/71977/978-951-39-8324-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lilius, J. M., Worline, M. C., Dutton, J. E., Kanov, J. M., & Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability. *Human Relations, 64*(7), 873–899.
<https://doi.org/10.1177/0018726710396250>
- Lindblom, K., Linton, S., Fedeli, C., & Bryngelsson, I-L. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factor. *International Journal of Behavioral Medicine, 13*(1), 51–59.
https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1301_7
- Länsikallio R., Kinnunen K., & Ilves V. (17.5.2018). Opetusalan työolobarometri 2017. Opetusalan ammattijärjestö OAJ.
<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/julkaisut/2018/opetusalan-tyoolobarometri/>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>

- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
<https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C., Schaufeli W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-442. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mäki-Havulinna, J. (2018). *Opettajan merkitys tukea tarvitsevan oppilaan koulupäivässä*. Tampere: University Press.
- Neff, K. D., Knox, M. C., Long, P., Gregory, K. (2020). Caring for others without losing yourself: An adaptation of the mindful self-compassion program for healthcare communities. *Journal of Clinical Psychology*, 76(2) <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/jclp.23007>
- Nieminen, T. (2006). *Työnohjaus koulutyön tukena*. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (2006). *Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 43-50.
- Nissinen, L. (2012). *Rajansa kaikella: Miten estää myötätuntuupuminen?* Helsinki: Edita.
- Nissinen, L. (2007). *Auttamisen rajoilla: Myötätuntuupumuksen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita.
- Oberle, E., Gist, A., Cooray, M. S., Pinto, J. B. R., (2020). Do students notice stress in teachers? Associations between classroom teacher burnout and students' perceptions of teacher social-emotional competence. *Psychology in the Schools*, 57(11), 1741– 1756. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1002/pits.22432>
- Opetushallitus. (2016). *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014*. Helsinki: Next Print Oy.
- Pakarinen, E., Lerkkanen, M-K., & Poikkeus, A-M. (2012). Ohjausvuorovaikutuksen laadun yhteys lasten taitojen ja motivaation kehitykseen esiopetuksessa. *NMI-Bulletin*, 22(2).
<https://bulletin.nmi.fi/2012/04/25/ohjausvuorovaikutuksen-laadun-yhteys-lasten-taitojen-ja-motivaation-kehitykseen-esiopetuksessa/>

- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., Salmela-Aro, K. (2013a). Validity and reliability of the socio-contextual teacher burnout inventory (STBI). *Psychology*, 4(1), 73-82. <https://doi.org/10.4236/psych.2013.41010>
- Pietarinen, J., Pyhältö, K., Soini, T., & Salmela-Aro, K. (2013b). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62-72. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.05.003>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Salmela-Aro, K. (2011). Teacher-working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1101-1110. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.05.006>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Soini, T. (2015) When teaching gets tough – Professional community inhibitors of teacher-targeted bullying and turnover intentions. *Improving Schools*, 18(3), 263–276. <https://doi.org/10.1177/1365480215589663>
- Pölönen, H. (13.4.2021). Lisää työn iloa, vähemmän kuormitusta – Kaksi luokanopettajaa listaa 5 vinkkiä arjen rönsyjen karsimiseen. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-jatiedotteet/2021/esko-kyro-jani-leminen-vinkkejä-arjen-ronsyjen-karsimiseen--tulevaisuuksia/>
- Ramberg J., Låftman S. B., Almquist Y. B., Modin B. (2019). School effectiveness and students' perceptions of teacher caring: A multilevel study. *Improving Schools*, 22(1), 55-71. [10.1177/1365480218764693](https://doi.org/10.1177/1365480218764693)
- Ruohotie-Lyhty, M. (2011). Opettajuuden alkutaival. Vastavalmistuneen vieraan kielen opettajan toimijuus ja ammatillinen kehittyminen. *Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research* 410. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27200/9789513943608.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sainio, M. & Hämeenaho, P. (28.5.2020). Yhteistyöllä hyvinvointia kouluyhteisöön: Tutkimushankkeessa edistetään koulujen

- hyvinvointityötä Keski-Suomessa. KEHO-blog.
<https://kehofinland.fi/fi/yhteistyolla-hyvinvointia-kouluyhteisoon>.
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L. & Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10(2254).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organization-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97(103221). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships*, 22(5), 629-651.
<https://doi.org/10.1177/0265407505056439>
- Strauss, C., Lever Taylor, B., Gu, J., Kuyken, W., Baer, R., Jones, F., & Cavanagh, K. (2016). What is compassion and how can we measure it? A review of definitions and measures. *Clinical Psychology Review*, 47, 15-27.
<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2016.05.004>
- Taajamo, M., Puhakka, E., & Välijärvi, J. (2015). Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2013: Tarkastelun kohteena alakoulun ja toisen asteen oppilaitosten opettajat ja rehtorit. *Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja*, 2015(4). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-332-3>
- Takala, M., Äikäs, A., & Lakkala, S. (2020). Inklusiivisen kasvatuksen monet mahdollisuudet. Teoksessa Takala, M., Äikäs, A., & Lakkala, S. (2020). *Mahdoton inkluusio?: Tunnista haasteet ja mahdollisuudet*. PS-kustannus. 8-24.
- Taris, T.W., Le Blanc, P.M., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19(3), 238-255. <https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja, 2019(3).
https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tsui, A. S. (2013). On compassion in scholarship: Why should we care? *The Academy of Management Review*, 38(2), 167–180.
<https://doi.org/10.5465/amr.2013.0016>

Williams, K., Childers, C., & Kemp, E. (2013). Stimulating and enhancing student learning through positive emotions. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 13(3), 209-227. <https://doi.org/10.1080/15313220.2013.813320>

LIITTEET

Liite 1: Väittämien faktorilataukset

Väittämät	Faktorilataus			
	1	2	3	4
Kuormittuneisuus				
Tunnen hukkuvani työhön.	-0,60			
Nukun usein huonosti erilaisten työasioiden takia.	-0,50			
Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni.	-0,85			
Merkityksettömyys				
Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettavani työsuhteen tai toivon, että se päättyisi.		0,83		
Minusta tuntuu, että minulla on yhä vähemmän annettavaa.		0,75		
Minusta tuntuu, että olen menettämässä kiinnostukseni työtäni kohtaan.		0,94		
Kyselen alituisesti, onko työlläni arvoa.		0,61		
Kun aloitin nykyisen työni, odotin työltäni ja aikaansaannoksiltani enemmän kuin nyt.		0,54		
Rehellisesti sanoen, tunsin itseni aikaisemmin arvostetummaksi työssäni.		0,54		
Työyhteisön myötätuntoinen ilmapiiri				
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa ovat aina valmiina kuuntelemaan toisiaan.			0,78	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa tekevät aina parhaansa huomioidakseen toistensa tarpeet.			0,84	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa osoittavat aitoa kiinnostusta toistensa työtehtäviä ja vastuualueita kohtaan.			0,72	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa tunnistavat ja ymmärtävät toistensa työtehtävien sisällöt ja vaatimukset.			0,59	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa kiinnittävät huomiota pääasiassa toistensa hyviin puoliin.			0,79	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa osoittavat arvostusta ja kunnioitusta toistensa panoksesta kouluyhteisölle.			0,85	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa ymmärtävät, että jokaisen työaika on arvokasta.			0,68	
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa esittävät toisilleen pyyntöjä, eivät vaatimuksia.			0,85	
Oppilaita kohtaan osoitettu myötätunto				
Olen empaattinen oppilaita kohtaan.				0,74
Välitän oppilaiden kohtaamista ongelmista				0,48
Otan usein huomioon oppilaiden ajatukset ja mieltymykset.				0,52
Puhun oppilaille kunnioittavasti ja arvostavasti.				0,68