

**KUNNIOITTAVA VUOROVAIKUTUS KOULUJEN TYÖYHTEISÖISSÄ JA SEN  
YHTEYS HYVINVOINTITYÖHÖN SITOUTUMISEEN**

Erika Littunen  
Kirsi-Mari Lokkila  
Pro gradu -tutkielma  
Psykologian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Elokuu 2021

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

LITTUNEN, ERIKA ja LOKKILA, KIRSI-MARI: Kunnioittava vuorovaikutus koulujen työyhteisöissä ja sen yhteys hyvinvointityöhön sitoutumiseen

Pro gradu -tutkielma, 27 s.

Ohjaajat: Miia Sainio, Kati Vasalampi

Psykologia

Elokuu 2021

---

Oppilaiden ja koko kouluyhteisön hyvinvoinnin edistäminen yhteisöllisellä hyvinvointityöllä on kaikkien koulun henkilökunnan jäsenten vastuulla. Tämän pro gradu -tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten kunnioittava vuorovaikutus ja koulun henkilökunnan hyvinvointityöhön sitoutuminen koetaan kouluissa ja onko kokemuksissa eroja koulujen ja henkilöstöryhmien välillä. Lisäksi tutkittiin, onko kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemus yhteydessä arvioihin henkilökunnan hyvinvointityöhön sitoutumisesta. Tutkimus on osa Yhteistyöllä hyvinvointia kouluyhteisöön -tutkimushanketta, jonka tavoitteena on tutkia ja edistää koulujen hyvinvointityötä ja työyhteisöjen hyvinvointia Keski-Suomessa. Tutkimusaineisto kerättiin tammikuussa 2020 sähköisellä kyselyllä, johon vastasi 437 henkilökunnan jäsentä 13 kunnasta ja 48 koulusta. Analyysimenetelmänä henkilöstöryhmien välisten erojen tutkimisessa käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysiä. Koulujen välisiä eroja selvitetiin koulutason kuvailevien tunnuslukujen ja sisäkorrelaation avulla. Kunnioittavan vuorovaikutuksen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen välistä yhteyttä tutkittiin hierarkkisella regressioanalyysillä. Tutkimustulokset osoittivat, että koulujen henkilökunta koki työyhteisönsä vuorovaikutustavan keskimäärin melko kunnioittavaksi, kun taas työyhteisön sitoutuminen hyvinvointityöhön arvioitiin hieman tätä heikommaksi. Koulunkäynnin ohjaajat kokivat työyhteisönsä vuorovaikutustavan tilastollisesti merkittävästi vähemmän kunnioittavaksi kuin opettajat ja rehtorit. Koulujen väliset erot selittivät kunnioittavan vuorovaikutuksen arvioiden vaihtelusta 17,3 % ja sitoutumisen vaihtelusta 33,4 %. Regressioanalyysin tulokset osoittivat, että mitä kunnioittavammasi työyhteisön vuorovaikutus koettiin, sitä sitoutuneemmaksi hyvinvointityöhön henkilökunta arvioitiin. Koulujen sisällä vuorovaikutuksen kunnioittavammasi arvioineet arvioivat myös sitoutumisen hyvinvointityöhön voimakkaammaksi. Lisäksi koko koulun keskimääräinen arvio kunnioittavasta vuorovaikutuksesta oli yhteydessä sitoutumisen arvioihin siten, että niissä kouluissa, joissa keskimäärin arvioitiin vuorovaikutus kunnioittavammasi, myös yksilöt arvioivat sitoutumisen voimakkaammaksi. Tutkimus toi tärkeää uutta tietoa hyvinvointityöhön sitoutumisen kokemuksista ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä Keski-Suomen kouluissa sekä erityisesti työyhteisön vuorovaikutuksen ja ilmapiirin yhteydestä sitoutumiseen. Jatkossa koulujen työilmapiiriä ja vuorovaikutustapoja on syytä tarkastella eri henkilöstöryhmät huomioiden. Tuloksiamme voi hyödyntää koulujen työyhteisöjen hyvinvointityöhön sitoutumisen edistämässä sekä koulujen työilmapiirin ja vuorovaikutustapojen kehittämässä.

Avainsanat: yhteisöllinen oppilashuoltotyö, sitoutuminen, kunnioittava vuorovaikutus, työilmapiiri, koulut

# SISÄLTÖ

JOHDANTO .....	1
Työilmapiiri kouluissa ja kunnioittava vuorovaikutus.....	1
Työilmapiirin yhteys oppilaiden hyvinvointiin ja hyvinvointityöhön .....	3
Yhteisöllinen hyvinvointityö kouluissa sekä ilmapiiri ja hyvinvointityöhön sitoutuminen .....	5
Tutkimuskysymykset ja hypoteesit .....	7
MENETELMÄT .....	9
Aineisto .....	9
Muuttujat.....	10
Analysit .....	12
TULOKSET .....	13
Kunnioittavan vuorovaikutuksen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen arviot.....	13
Henkilöstöryhmien väliset erot .....	15
Koulujen väliset erot .....	15
Kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteys hyvinvointityöhön sitoutumiseen.....	16
POHDINTA .....	18
Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet .....	21
Johtopäätökset.....	23
LÄHTEET .....	23

## JOHDANTO

Koulun ilmapiiri heijastelee sekä oppilaiden oppimisympäristöä että koulun aikuisten työympäristöä (Capp ym., 2020; Wang & Degol, 2016). Henkilökunnan kokemuksilla työilmapiiristä on merkitystä niin koulun aikuisten kuin myös oppilaiden hyvinvoinnin kannalta (Elovainio ym., 2011; Grayson & Alvarez, 2008; Johnson ym., 2012; Virtanen ym., 2009). Suomen lain mukaan oppilashuoltotyötä tulisi ensisijaisesti toteuttaa koko oppilaitosyhteisöä tukevana yhteisöllisenä opiskeluhoitona (Oppilas- ja opiskeluhoitolaki 1287/2013). Laki korostaa, että oppilaiden ja koko oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin edistäminen on koko oppilaitoksen henkilökunnan vastuulla. Tämän yhteisöllisen hyvinvointityön onnistunut toteutus edellyttää kaikkien koulun toimijoiden sitoutumista yhteiseen työhön (Hietanen-Peltola ym., 2018).

Henkilökunnan väliset myönteiset suhteet ja keskinäinen kunnioitus ovat edellytys onnistuneelle yhteiselle hyvinvoinnin tukemiselle, ja niiden voidaan myös nähdä rakentavan sitoutumista hyvinvointityöhön (Hung ym., 2014; Koskela, 2017). Ilmapiiriä kouluissa on aiemmin tarkasteltu pääasiassa oppilaiden ja jossain määrin myös opettajien näkökulmasta (Thapa ym., 2013; Wang & Degol, 2016), mutta vähemmän on tutkittu koko koulujen työyhteisöä ja eri henkilöstöryhmien välisiä eroja työilmapiirin kokemuksissa. Määrällisiä tutkimuksia hyvinvointityöhön sitoutumisesta, sen vaihtelusta kouluittain ja henkilöstöryhmittäin sekä koulun työilmapiirin yhteydestä siihen ei ole tiedossamme. Tässä pro gradu -tutkimuksessa tarkastelemme koulujen työilmapiiriä kunnioittavan vuorovaikutuksen kautta ja tutkimme sen yhteyttä hyvinvointityöhön sitoutumiseen. Tutkimme myös koulun henkilöstöryhmien sekä koulujen välisiä eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen ja sitoutumisen kokemuksissa.

### **Työilmapiiri kouluissa ja kunnioittava vuorovaikutus**

Työilmapiiri voidaan määritellä yksilöiden kokemuksista muodostuvaksi, työyhteisössä vallitsevaksi käsitykseksi työympäristön laadusta (Aro ym., 2018). Työilmapiiriä tarkastellaan usein epäsuorasti siihen vaikuttavien työolojen ja työolotekijöiden kautta. Koulun työilmapiirin on esimerkiksi käsitteellistetty muodostuvan kokemuksista koulun vuorovaikutussuhteista, opettamiseen ja oppimiseen liittyvistä tekijöistä, turvallisuudesta sekä koulusta institutionaalisenä ympäristönä (Capp ym., 2020). Työilmapiirin voidaan nähdä syntyvän ja muuntuvan työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa (Nakari, 2003).

Työyhteisön myönteisten vuorovaikutussuhteiden tärkeänä tekijänä on kuvattu kunnioitetuksi tulemista, sillä sen nähdään luovan yhteenkuuluvuutta sekä pohjan kokemukselle itsestä arvostettuna osana työyhteisöä (Rogers & Ashforth, 2017). Rogers ja Ashforth (2017) erottelevat toisistaan jokaiselle kuuluvan kunnioituksen (*generalized respect*) sekä saavutuksilla tai ominaisuuksilla ansaitun kunnioituksen (*particularized respect*). Heidän mukaansa työyhteisön arvostavat vuorovaikutussuhteet perustuvat jokaiselle kuuluvaan kunnioitukseen, joka ilmenee arvostuksena muita työyhteisön jäseniä kohtaan riippumatta heidän saavutuksistaan tai arvoasemasta organisaatiossa. Kunnioituksen ilmenemismuotoina työyhteisössä Rogers ja Ashforth (2017) näkevät esimerkiksi kohteliaan käytöksen, oikeudenmukaisen kohtelun ja myötätunnon. *Kunnioittavalla vuorovaikutuksella* (engl. *respectful engagement*) tarkoitetaan kunnioitusta luovaa ja ilmentävää vuorovaikutustapaa, josta välittyvä läsnäolo, arvostus sekä lämmin ja hyväksyvä suhtautuminen toista kohtaan (Carmeli ym., 2015). Carmelin ym. (2015) mukaan se ilmenee esimerkiksi toisen ihmisen huomioimisena, tukemisena, ymmärtämisenä ja kuunteluna sekä toisen tarpeiden huomioimisena, hyviin puoliin keskittymisenä ja pyyntöjen esittämisenä vaatimusten sijaan.

Työyhteisön vuorovaikutuksen kunnioittavaksi kokemisella ja yleisemmin kunnioittavalla työilmapiirillä vaikuttaisi olevan myönteisiä vaikutuksia työhön ja hyvinvointiin (Basit, 2018; Carmeli ym., 2015; Friedman ym., 2018; Ramarajan ym., 2018). Esimerkiksi Carmeli ym. (2015) havaitsivat neljässä tutkimuksessa kunnioittavan vuorovaikutuksen olevan yhteydessä työtapojen ja tavoitteiden syvälliseen yhteiseen pohtimiseen ja sitä kautta luovuuteen sekä yksilö- että tiimitasolla, kun kunnioittavaa vuorovaikutusta ja yhteistä pohtimista arvioitiin kyselyillä ja luovuutta lisäksi esimiehen arviolla ja luovuustehtävällä. Kyselytutkimuksessa työntekijöiden kokemuksen esimiehen kunnioittavasta vuorovaikutuksesta havaittiin olevan yhteydessä avun pyytämiseen työyhteisössä ja sen kautta esimiehen arvioon paremmasta työssä suoriutumisesta (Friedman ym., 2018). Basitin (2018) kyselytutkimuksessa kunnioittava vuorovaikutus puolestaan oli yhteydessä työntöön ja parempaan työhön sitoutumiseen. Lisäksi pitkittäistutkimuksessa työilmapiirin kokeminen kunnioittavaksi liitettiin työntekijöiden vähäisempiin uupumusoireisiin (Ramarajan ym., 2008).

Myös kouluyhteisöissä tehdyissä tutkimuksissa myönteisen ilmapiirin ja työntekijöiden välisten suhteiden laadun on havaittu olevan yhteydessä työhön ja työhyvinvointiin (Dorman, 2003; Eldor & Shoshani, 2016; Johnson ym., 2012; Kyriacou, 2001; Pyhältö ym., 2011; Soini ym., 2008; Van Droogenbroeck ym., 2014). Esimerkiksi Johnson ym. (2012) havaitsivat suuressa kyselytutkimuksessa, että kun henkilökunta koki koulun ilmapiirin kunnioittavaksi, luottavaksi ja avoimeksi, olivat he tyytyväisempiä työhönsä ja halukkaampia jatkamaan työssään. Työtovereilta saadun hyväksynnän, arvostuksen, myötätunnon ja yleisemmin työtovereiden välisten myönteisten suhteiden on useissa määrällisissä tutkimuksissa havaittu olevan yhteydessä opettajien vähäisempiin

työuupumuksen kokemuksiin (Dorman, 2003; Eldor & Shoshani, 2016; Van Droogenbroeck ym., 2014), kun taas hankalat suhteet on liitetty stressiin ja työuupumukseen (Kyriacou, 2001; Pyhäntö ym., 2011). Haastattelututkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia, kun opettajat kokivat ammatillisen arvostuksen puutteen lisäävän työn kuormitusta ja työtovereilta saadun tuen puolestaan vähentävän työstressiä ja edistävän jaksamista (Soini ym., 2008).

Kaikki henkilökunnan jäsenet eivät välttämättä koe koulun ilmapiiriä tai vuorovaikutussuhteita samalla tavalla. Kahdessa tutkimuksessa koulun hallintoon kuuluva henkilökunta arvioi ilmapiirin keskimäärin myönteisemmäksi kuin useat muut koulun henkilöstöryhmät (Capp ym., 2020; Capp ym., 2021). Ylempien luokkien opettajat ja erityisopettajat puolestaan kokivat ilmapiirin keskimäärin heikoimmaksi. Koulun henkilökunnan välisiä suhteita myönteisimpinä pitivät hallintohenkilöstön ohella alaluokkien opettajat (Capp ym., 2020). Henkilöstöryhmien välisiä eroja on kuitenkin tutkittu vähän, ja omina ryhminään on vertailtu ainoastaan erilaisia opettajia sekä hallinto- ja oppilashuoltohenkilöstöä (Capp ym., 2020; Capp ym., 2021). Esimerkiksi koulunkäynninohjaajista ei näissä tutkimuksissa muodostettu omaa ryhmäänsä.

Kokemusten erot eivät välttämättä selity pelkästään yksittäisten työntekijöiden välisillä eroilla, sillä myös koulujen tasolla on havaittu eroja työilmapiiriin ja -hyvinvointiin vaikuttavissa työolotekijöissä (Aelterman ym., 2007; Allodi & Fischbein, 2012). Belgialaisessa tutkimuksessa peruskoulujen väliset erot selittivät koulurakennuksen varustelun ja opetusmateriaalien erojen ohella eniten vaihtelusta opettajien arvioissa rehtorin ja kollegoiden antamasta tuesta (Aelterman ym., 2007). Aelterman ym. (2007) katsovatkin vaihtelun kertovan eroista koulujen paikallisissa kulttuureissa ja toimintatavoissa, sillä ne eivät selity koulun koon tai muiden ominaisuuksien vaikutuksella.

## **Työilmapiirin yhteys oppilaiden hyvinvointiin ja hyvinvointityöhön**

Koulun henkilökunnan työilmapiiri ja erityisesti vuorovaikutuksen laatu vaikuttaisi olevan yhteydessä oppilaiden hyvinvointiin ja oppimiseen (Elovainio ym., 2011; Johnson ym., 2012; Virtanen ym., 2009). Esimerkiksi Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa koulun henkilökunnan kokemukset myönteisistä työtovereiden välisistä suhteista, työyhteisön antamasta tuesta ja koulun kunnioittavasta ja oppilaiden oppimista tukevasta ilmapiiristä olivat yhteydessä oppilaiden parempaan koulumenestykseen (Johnson ym., 2012). Suomalaisissa tutkimuksissa koulun henkilökunnan kokemukset tukea antavasta ilmapiiristä sekä kunnioittavasta kohtelusta esimiehen taholta olivat yhteydessä oppilaiden vähäisempään lintsautumiseen ja fyysiseen ja psyykkiseen oireiluun (Elovainio ym., 2011; Virtanen ym., 2009).

Yhteyttä voi selittää ilmapiirin yhteys opettajan hyvinvointiin, joka puolestaan on yhteydessä oppilaiden hyvinvointiin (Grayson & Alvarez, 2008; Harding ym., 2019). Opettajan ja oppilaan välinen suhde on yksi tätä hyvinvointien yhteyttä selittävästä tekijöistä (Harding ym., 2019). Teoreettisesti yhteyttä opettajan työuupumuksen näkökulmasta ovat käsitelleet Maslach ja Leiter (1999), joiden mallissa opettajan hyvinvoinnin ja oppilaan välillä on kaksisuuntainen yhteys. Mallissa uupumusasteisena väsymyksenä, kyynisyytenä sekä ammatillisen itsetunnon heikentymisenä ilmenevä työuupumus vaikuttaa opettajan toimintaan, jonka oppilaat havaitsevat ja joka puolestaan vaikuttaa heidän toimintaansa ja oppimiseensa. Oppilaiden reaktio opettajan muuttuneeseen toimintaan vaikuttaa puolestaan opettajan työuupumukseen, ja näin kaksisuuntaisen yhteyden myötä oppilaiden ja opettajan välisessä vuorovaikutuksessa voi syntyä kielteinen kehä. Mallin mukaisesti opettajan uupumusasteisen väsymyksen on havaittu olevan yhteydessä oppilaiden heikompaan oppimiseen, koulumenestykseen ja motivaatioon (Arens & Morin, 2016; Klusmann ym., 2016; Shen ym., 2015). Myös yhteydestä toiseen suuntaan on saatu näyttöä, sillä opettajan ja oppilaiden välisen vuorovaikutuksen laadun on havaittu olevan yhteydessä opettajan stressiin ja työuupumukseen (Grayson & Alvarez, 2008; Onnismaa, 2010).

Suuri osa hyvinvointityöstä tapahtuu oppilaiden ja henkilökunnan välisissä kohtaamisissa, ja koulun arjessa hyvinvointityötä onkin oppilaalle välittyvä kokemus, että hänestä pidetään huolta ja hänen hyvinvoinnistaan välitetään (Koskela, 2017). Stressaantuneiden ja uupuneiden opettajien oppilaat ovat tutkimuksissa kokeneet saavansa vähemmän välittämistä ja tukea opettajalta (Arens & Morin, 2016; Ramberg ym., 2020). Haastattelututkimuksissa opettajat ovat myös itse kokeneet, että heidän oman hyvinvointinsa heikkeneminen vaikuttaa heidän kykyynsä tukea oppilaita ja vastata heidän tarpeisiinsa (Kidger ym., 2010; Koskela, 2009). Hyvinvoivien ja koulunsa ilmapiiriin tyytyväisten opettajien on havaittu myös uskovan omiin kykyihinsä tukea oppilaiden psyykkistä hyvinvointia (Sisask ym., 2014). Hyvinvoiva opettaja puolestaan todennäköisemmin pystyy luomaan hyvinvointia ja koulumenestystä tukevan ilmapiirin (Gray ym., 2017; Sisask ym., 2014), joka on yhteydessä oppilaiden oppimiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin (Thapa ym., 2013; Wang & Degol, 2016). Kaiken kaikkiaan voidaan ajatella, että koko kouluyhteisön jäsenten väliset myönteiset, keskinäistä tukea, luottamusta, kunnioitusta ja välittämistä ilmentävät suhteet ovat keskeinen koko koulun myönteistä ilmapiiriä luova tekijä (Thapa ym., 2013; Wang & Degol, 2016) ja olennaisin osa päivittäistä hyvinvointityötä (Koskela, 2017).

## **Yhteisöllinen hyvinvointityö kouluissa sekä ilmapiiri ja hyvinvointityöhön sitoutuminen**

Elokuussa 2014 voimaan astui oppilas- ja opiskeluhuoltolaki (1287/2013) takaamaan kaikkien opiskelijoiden oikeuden opiskeluhuoltoon. Tämän lain mukaan oppilashuoltotyö on kouluissa ensisijaisesti ennaltaehkäisevää yhteisöllistä hyvinvointityötä, joka on kaikkien työyhteisön jäsenten vastuulla. Yksinkertaisimmillaan hyvinvointityö on voitu aikaisemmin nähdä vain koulukuraattorien ja koulupsykologien toimikenttänä (Hietanen-Peltola ym., 2018). Yhteisöllisen hyvinvointityön tarkoituksena on edistää koko yhteisön hyvinvointia, vuorovaikutusta ja osallisuutta, sekä kehittää kouluympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta (Hietanen-Peltola ym., 2018).

Yksi tapa tarkastella yhteisöllistä hyvinvointityötä on nähdä se jatkuvana prosessina, jossa oleellista on koko yhteisön sitoutuminen, jaetut arvot ja yhteiset tavoitteet sekä konkreettiset toimintamallit ja käytänteet (Sainio & Hämeenaho, 2020). Hyvinvointityöhön sitoutunut työntekijä sisällyttää hyvinvointityön omaan ammatti-identiteettiinsä ja oman työnsä perustehtäviin (Koskela, 2017). Sitoutunut työntekijä haluaa myös kehittää hyvinvointityötä ja noudattaa sopimuksia, aikatauluja sekä toiminnankuvauksia (Koskela, 2009). Hän on lisäksi valmis hyvinvointityön vaatimiin muutoksiin yksilön tai yhteisön toiminnassa. Sitoutuminen vaatii myös prosessien säännöllistä seuraamista, niiden etenemisestä vastuun kantamista ja aktiivista työtä tarvittavien resurssien hankkimiseksi (Koskela, 2009). Oppilaiden arjessa henkilöstön sitoutuminen näkyy puuttumisena huolta herättäviin tilanteisiin (Koskela, 2017). Henkilöstö pitää yllä kontaktia oppilaisiin, puuttuu ongelmatilanteisiin ja toimii oikeudenmukaisuutta toteuttaen. Sitoutuneessa työyhteisössä hyvinvointia ja hyvinvoinnin ilmapiiriä tuetaan jatkuvasti ja yhdessä (Koskela, 2017).

Luottamusta heijastava ilmapiiri tukee yksilön työhön sitoutumista ja asioiden tekemistä yhteistyössä (Koskela, 2009). Luottamuksesta nauttiva työyhteisö uskoo hyvinvointityön merkityksellisyyteen ja tuloksellisuuteen. Luottamuksellisessa ilmapiirissä opettajat myös kokevat saavansa tukea ja heillä on yhtenevä käsitys hyvinvoinnista (Koskela, 2009). Hungin ym. (2014) laadullisessa katsauksessa henkilöstö pitikin kouluterveyden edistämisen kannalta oleellisena hyviä suhteita työtovereihin. Tiiviin työsuhteen koettiin helpottavan vuorovaikutusta ja yhteistyön ylläpitämistä koulujen ja yhteisöiden välillä. Luottavaisen ja hyvän suhteen työtovereihin koettiin myös edistävän vertaistukea työpaikalla. Ilmapiirillä voidaan katsoa olevan vaikutusta myös erilaisiin hyvinvointiohjelmiin sitoutumisessa (Beets ym., 2008; Gregory ym., 2007). Gregory ym. (2007) totesivat tutkimuksessaan väkivallan ehkäisyohjelman paremman toteutuksen kouluissa olevan yhteydessä opettajien kokemukseen tuesta henkilöstön ja opettajien sekä opettajien ja opiskelijoiden välillä. Beets ym. (2008) havaitsivat koulun ilmapiirin olevan yhteydessä ennaltaehkäisevään toimintaohjelmaan



liittyviin uskomuksiin ja asenteisiin ja sitä kautta ohjelman materiaalin käyttöön opettajien keskuudessa. Laadullisessa katsauksessa vahvat henkilöstön väliset suhteet ja kokemus työyhteisöön kuulumisesta olivat yhteydessä hyvinvointiohjelmien parempaan toteutukseen sekä yhteisiin terveyden edistämisen tavoitteisiin sitoutumiseen (Tancred ym., 2018). Myönteisten suhteiden ja kokemuksen työyhteisöön kuulumisesta on nähty esimerkiksi edistävän ajatusten vaihtoa hyvinvointityön toteuttamisesta ja lisäävän todennäköisyyttä omaksua hyvinvointia edistäviä toimintatapoja työtovereilta (Malloy ym., 2015). Van Gasse ym. (2016) puolestaan osoittivat, etteivät kaikki koulut pysty yhtä tehokkaasti tukemaan oppilaiden hyvinvointia. Syynä tähän nähdään erot koulukulttuurissa. Kaikkiaan koulun toimivan vuorovaikutuskulttuurin voidaan siis ajatella tukevan hyvinvointityöhön sitoutumista (Koskela, 2017).

Työyhteisön ilmapiiriin lisäksi myös muiden tekijöiden voidaan nähdä olevan yhteydessä hyvinvointityöhön sitoutumiseen (Hung ym., 2014; Koskela, 2009; Malloy ym., 2015; Tancred ym., 2018). Kouluissa opettajilla on usein suuri työmäärä ja opetustyö laitetaan etusijalle erityisesti, jos hyvinvointia ei ole nostettu akateemisia tavoitteita tärkeämmäksi arvoksi (Herlitz ym., 2020; Hung ym., 2014; Koskela, 2009). Työtaakka saattaa myös helpommin kasaantua yhden työntekijän tehtäväksi, jos koulun ilmapiiri ei ole yhteisöllinen (Koskela, 2009). Riittävän ajan ja resurssien hyvinvointityölle onkin havaittu olevan yhteydessä siihen sitoutumiseen (Hung ym., 2014; Tancred ym., 2018). Hungin ym. (2014) katsauksessa moniammatillinen, yhteistyöhön pohjautuva lähestymistapa nousi keskeiseksi tuloksellisen hyvinvointityön tekijäksi. Yhteisesti jaetut arvot, tavoitteet ja odotukset koettiin ratkaisevan tärkeiksi tällaiselle moniammatilliselle työskentelylle. Myös henkilökunnan usko hyvinvointityön tärkeyteen vaikuttaisi edistävän siihen sitoutumista pitkällä aikavälillä (Herlitz ym., 2020).

Työntekijöiden hyvinvointiohjelmien toteutukseen ja yhteistyöhön sitoutumisen kannalta oleelliseksi voidaan katsoa siis useat erilaiset tekijät (Beets ym., 2008; Gregory ym., 2007; Hung ym., 2014; Koskela, 2009; Koskela, 2017; Malloy ym., 2015; Tancred ym., 2018). Näistä monet linkittyvät luottamukselliseen ilmapiiriin, jossa työntekijöiden keskuudessa ilmenee lämpimiä suhteita ja tukea sekä yhteisesti jaettu käsitys hyvinvoinnista (Hung ym., 2014; Koskela, 2009). Sitoutumisen kannalta merkityksellisiä ovat myös kohtuullinen työmäärä, resurssit sekä työyhteisössä yhteisesti jaetut arvot ja tavoitteet (Hung ym., 2014; Koskela, 2009; Tancred ym., 2018).

## Tutkimuskysymykset ja hypoteesit

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kunnioittavan vuorovaikutuksen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen kokemuksia kouluissa ja vertailla niitä henkilöstöryhmien ja koulujen kesken. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, onko kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemus yhteydessä hyvinvointityöhön sitoutumiseen kouluissa.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tarkasteltu kouluhenkilökunnan välistä vuorovaikutusta ja työilmapiirin kokemuksia pääasiassa opettajien näkökulmasta (esim. Dorman, 2003; Thapa ym., 2013). Eri henkilöstöryhmien kokemusten eroista tiedetään hyvin vähän, eikä tiedossamme ole aikaisempia suomalaisessa kouluympäristössä toteutettuja määrällisiä tutkimuksia aiheesta. Myönteisiä suhteita koulujen työyhteisöissä yleisemmin on tutkittu (esim. Capp ym., 2020; Johnson ym., 2012), mutta kunnioitus on näissä tutkimuksissa useimmiten ollut osa laajempaa työilmapiirin tai vuorovaikutuksen mittaria (esim. Eldor & Shoshani, 2016; Johnson ym., 2012). Usein kunnioittavaa ilmapiiriä on myös arvioitu joko koko koulu yhteisössä oppilaat mukaan lukien (esim. Capp ym., 2020; Johnson ym., 2012) tai ainoastaan esimiehen ja alaisten välillä (esim. Elovainio ym., 2011), mutta ei selkeästi kouluhenkilökunnan keskuudessa työilmapiirin tekijänä. Tällöin on vaikea erottaa nimenomaan henkilökunnan välisen kunnioittavan vuorovaikutustavan vaikutusta esimerkiksi keskinäisestä luottamuksesta, avoimuudesta tai yhteistyöstä (esim. Eldor & Shoshani, 2016; Johnson ym., 2012). Tässä tutkimuksessa pyrimme huomioimaan nämä puutteet tarkastelemalla laajasti kunnioittavan vuorovaikutuksen ilmenemistä koulujen työyhteisöissä ja vertailemalla eri henkilöstöryhmien kokemuksia.

Hyvinvointityöhön sitoutumisesta suomalaisissa kouluissa on tiedossamme ainoastaan Koskelan (2009) laadullinen tutkimus, jossa havaittiin, että kaikki koulu yhteisössä eivät sitoudu hyvinvointityöhön. Aihetta ei tietojemme mukaan ole tutkittu tai henkilöstöryhmiä ja kouluja vertailtu aiemmin määrällisellä tutkimusotteella. Näin ollen tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten koulujen henkilökunta arvioi hyvinvointityöhön sitoutumisen omissa kouluissaan ja onko kokemuksissa eroja eri henkilöstöryhmien ja koulujen välillä.

Työilmapiirin ja vuorovaikutuksen yhteyttä erilaisten hyvinvointiohjelmien toteuttamiseen on tutkittu kansainvälisesti (Beets ym., 2008; Gregory ym., 2007; Hung ym., 2014; Tancred ym., 2018). Erityisesti kunnioittavan vuorovaikutustavan vaikutusta ei ole tietojemme mukaan tutkittu. Kunnioituksen työyhteisössä on kuitenkin esitetty rakentavan yhteistä sitoutumista hyvinvointityöhön (Koskela, 2017), ja laadullinen tutkimus on antanut tästä viitteitä (Koskela, 2009). Näin ollen tarkastelemme tässä tutkimuksessa työyhteisön kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteyttä arvioihin koko työyhteisön hyvinvointityöhön sitoutumisesta.

Koska aiemmissa tutkimuksissa on jo havaittu sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä, otamme joidenkin kontrollimuuttujien vaikutuksen huomioon tarkastellessamme kunnioittavan vuorovaikutuksen ja sitoutumisen yhteyttä. Ensinnäkin laadullisissa katsauksissa on havaittu, että riittävä aika ja resurssit oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseksi ovat yhteydessä opettajien sitoutumiseen koulun yhteiseen terveyden edistämisen tavoitteeseen (Hung ym., 2014; Tancred ym., 2018). On myös havaittu, että jos akateemiset tavoitteet on nostettu koulussa hyvinvoinnin edistämistä tärkeämmiksi, hyvinvointityö saattaa jäädä ajan ja resurssien puutteessa toissijaiseksi, ja toisaalta hyvinvointityön arvoon uskomisen vaikuttaisi edistävän siihen sitoutumista pitkällä aikavälillä (Herlitz ym., 2020; Hung ym., 2014). Lisäksi Virtanen ym. (2009) havaitsivat työyhteisön selkeiden tavoitteiden olevan yhteydessä terveystiedon opetukseen ja pitivät tärkeänä tutkia, onko niillä yhteyttä myös sitoutumiseen koulujen hyvinvoinnin edistämiseen. Näin ollen kontrolloimme oppilaiden hyvinvoinnin koulun tärkeimpänä arvona ja selkeät tavoitteet sen edistämiseksi sekä kokemuksen ajan ja resurssien riittävyydestä tarkastellessamme kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteyttä arvioihin koko koulun henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen.

Tässä tutkimuksessa etsittiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten kunnioittava vuorovaikutus ja koko työyhteisön hyvinvointityöhön sitoutuminen koetaan kouluissa?
2. Onko henkilöstöryhmien välillä eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa ja arvioissa koko henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen?
3. Onko koulujen välillä eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa ja arvioissa koko henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen?
4. Onko kunnioittava vuorovaikutus yhteydessä arvioihin koko koulun henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen kouluissa, kun aika, resurssit ja hyvinvointi arvona on otettu huomioon?

Aiempien tutkimuksien perusteella teimme oletuksia henkilöstöryhmien ja koulujen välisistä eroista. Koska aiemmissa tutkimuksissa koulun hallintoon kuuluva henkilökunta on arvioinut ilmapiirin ja henkilökunnan väliset suhteet muita ammattiryhmiä myönteisemmiksi (Capp ym., 2020; Capp ym., 2021), oletimme, että rehtorit arvioivat koulunsa vuorovaikutuksen kunnioittavammaksi kuin muut ammattiryhmät (hypoteesi 1). Lisäksi aiemmissa tutkimuksissa on havaittu koulujen välisiä eroja työilmapiiriin vaikuttavissa työoloissa ja työolotekijöissä (Aelterman ym., 2007; Allodi & Fischbein,

2012), joten oletimme, että koulujen välillä on eroja myös kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa (hypoteesi 2).

Aiemmissa tutkimuksissa ei ole tutkittu suoraan vuorovaikutuksen yhteyttä hyvinvointityöhön sitoutumiseen. Kirjallisuuden perusteella voimme kuitenkin olettaa, että kunnioittava vuorovaikutus olisi yhteydessä henkilökunnan parempaan hyvinvointityöhön sitoutumiseen (hypoteesi 3). Laadullisten tutkimusten perusteella henkilökunnan väliset myönteiset suhteet ja keskinäinen kunnioitus ovat onnistuneen yhteisen hyvinvoinnin tukemisen edellytyksiä, ja niiden on myös esitetty rakentavan yhteistä sitoutumista hyvinvointityöhön (Hung ym., 2014; Koskela, 2017). Lisäksi laadullisen katsauksen tulosten mukaan henkilökunnan voidessa hyvin he sitoutuvat paremmin hyvinvointityöskentelyyn (Tancred ym., 2018).

## **MENETELMÄT**

### **Aineisto**

Tutkimus on osa Yhteistyöllä hyvinvointia koulu yhteisöön -tutkimushanketta, jonka tavoitteena on tutkia ja edistää koulujen hyvinvointityötä ja työyhteisöjen hyvinvointia Keski-Suomessa. Tutkimus alkoi syksyllä 2019, jolloin hankkeen vastuullinen tutkija otti yhteyttä kaikkiin Keski-Suomen kuntiin. Otoksen kohteena olevia kuntia oli 23 ja kouluja 117. Saatekirje tutkimuksesta lähetettiin 14 kunnan kouluihin (75 koulua), joista kuntatasolta tuli myönteinen päätös. Kyselylinkki Webropolin sähköiseen kyselyyn lähetettiin tammikuun 2020 puolivälissä mukaan lähteneiden kuntien koulujen rehtoreille sekä niihin kouluihin, joilta ei ollut tullut kieltävää vastausta koulun osallistumisesta. Tutkimukseen osallistumisen kielteinen päätös kunnan tai koulujen taholta perusteltiin tyypillisesti henkilökunnan kuormittuneisuudella viitaten muihin meneillään oleviin tutkimuksiin tai koulun muutostilaan. Osalla kouluista oli parhaillaan työhyvinvointikyselyt meneillään, jolloin tutkimus nähtiin liian päällekkäisenä. Vastauksia kyselyyn saatiin 437 henkilökunnan jäseneltä 13 kunnasta ja yhteensä 48 eri koulusta (25 alakoulua, 4 yläkoulua ja 19 yhtenäiskoulua). Kaiken kaikkiaan tutkimukseen lähti mukaan noin 40 % Keski-Suomen kouluista.

Oppilaita kyselyyn vastanneissa kouluissa oli keskimäärin 311. Kouluista vastasi 1–35 henkilökunnan jäsentä. Kouluja, joista henkilökunnan jäseniä vastasi vähintään kolme, oli 36. Kyselyyn vastaajista suurin osa oli luokanopettajia (30,7 %), aineenopettajia (23,6 %) tai koulunkäynninohjauksia (16,9 %). Erityisopettajia ja erityisluokanopettajia kyselyyn vastasi yhteensä 9,4 %. Vastanneista

rehtoreita (ml. vararehtorit) oli 5,3 %. Oppilashuoltohenkilöstöstä kyselyyn vastasi kuraattoreita (1,8 %) ja psykologeja (0,9 %). Ruokapalvelun tai puhtaanapidon työntekijöitä tai vahtimestareita vastaajista oli vain 2,2 %. Vastaajien joukossa oli lisäksi muun muassa koulusihteereitä, opinto-ohjaajia ja varhaiskasvatuksen työntekijöitä.

Vastaajista naisia oli 78,8 % ja miehiä 19,2 %. Loput jättivät vastaamatta tai vastasivat ”en halua vastata” sukupuolta koskevaan kysymykseen. Alle vuoden kouluissa ja/tai nykyisessä koulussa työskennelleitä oli 10,8 %. Neljäsosa vastaajista oli työskennellyt yli 15 vuotta nykyisessä koulussa. Vastaajista 45 %:lla oli kokonaisuudessaan vähintään 15 vuoden työkokemus.

Kyselyssä etenemisen kannalta mikään kysymys ei ollut pakollinen lukuun ottamatta roolin valintaa. Johdonmukaisuuden vuoksi osa kyselyn kysymyksistä esitettiin samassa järjestyksessä kaikille. Näitä kysymyksiä olivat alkukysymykset, roolit ja koulun toimintaan liittyvät kysymykset sekä hyvinvointityön esteiden osalta sitoutumista koskevat kysymykset. Loput mittareista oli esitetty satunnaisessa järjestyksessä ja mittareiden sisällä oleva kysymysten järjestys oli satunnaistettu, jotta kysymysten järjestys ei vaikuttaisi systemaattisesti vastauksiin.

Tämä tutkimus kohdistui aikuisiin, joten eettisen toimikunnan lausuntoa ei tarvittu. Tutkimukseen osallistuminen perustui tietoon perustuvaan suostumukseen. Kyselyn alussa tutkittaville kuvattiin huolella tutkimuksen tarkoitus, vapaaehtoisuus ja keskeyttämisen mahdollisuus missä tutkimuksen vaiheessa tahansa sekä annettiin linkki kyselyn alussa tietosuojailmoitukseen, jossa kuvattiin, miten kerättyä tietoa käsitellään ja säilytetään. Tässä pro gradu -tutkimuksessa käytetty aineisto oli pseudoanonymisoitu: Aineisto ei sisältänyt suoria tunnistetietoja, ja kunta ja koulutiedot oli muutettu numeerisiksi. Tutkimuksen toteuttajina lisäksi allekirjoitimme aineiston käyttöön liittyvän sopimuksen, jossa sitouduimme tutkimuseettisiin periaatteisiin.

## **Muuttujat**

*Kunnioittava vuorovaikutus.* Kunnioittavaa vuorovaikutusta mitattiin Carmelin ym. (2015) kehittämällä Respectful engagement -mittarilla, jonka yhdeksän väittämää kuvaavat työyhteisön jäsenten välistä kunnioitusta ilmentävää toiminta- ja vuorovaikutustapaa. Tutkimushankkeen tutkijat suomensivat väittämät ja samalla mukauttivat ne kouluympäristöön sopiviksi. Ensin kaksi tutkijaa teki käännökset itsenäisesti, minkä jälkeen niitä vertailtiin ja eroista keskusteltiin, kunnes suomennoksista päästiin yhteisymmärrykseen. Tämän jälkeen kolmas, hankkeen ulkopuolinen tutkija, joka on aiemmin asunut Yhdysvalloissa vuoden ja käyttää englantia työkielenä, käänsi väittämät takaisin englanniksi. Tämän perusteella joitain sanavalintoja paranneltiin vastaamaan paremmin haluttua merkitystä.

Alkuperäisen mittarin johdatteleva lause "Organizational members here" muutettiin myös paremmin vastaamaan kouluympäristöä muotoon "Työyhteisön jäsenet tässä koulussa". Lopullisen mittarin jokaista väittämää arvoitiin viisiportaisella Likert-asteikolla 1 (*täysin eri mieltä*) – 5 (*täysin samaa mieltä*).

Koska mittari oli uusi ja tätä tutkimushanketta varten suomennettu, tutkimme mittarin rakennetta ja väittämien toimivuutta eksploratiivisella faktorianalyysillä. Pääakselifaktorointimenetelmällä saatu ratkaisu tuki yhden faktorin mallia, sillä kaikki väittämät latautuivat yhdelle faktorille vähintään latauksella 0,3 (taulukko 1). Faktoriratkaisu selitti 65,8 % vaihtelusta. Muodostimme väittämistä keskiarvosummamuuttujan, jonka Cronbachin alfa oli 0,94.

TAULUKKO 1. Kunnioittavan vuorovaikutuksen väittämien faktorilataukset.

Väittämät	Faktorilataus
	1
Työyhteisön jäsenet tässä koulussa...	
osoittavat arvostusta ja kunnioitusta toistensa panoksesta koulu yhteisölle	0,87
tekevät aina parhaansa huomioidakseen toistensa tarpeet.	0,85
esittävät toisilleen pyyntöjä, eivät vaatimuksia.	0,83
ovat aina valmiina kuuntelemaan toisiaan.	0,82
kiinnittävät huomiota pääasiassa toistensa hyviin puoliin.	0,81
puhuvat toisilleen kunnioittavasti pikemmin kuin vaativasti.	0,81
ymmärtävät, että jokaisen työaika on arvokasta.	0,80
osoittavat aitoa kiinnostusta toistensa työtehtäviä ja vastuualueita kohtaan.	0,79
tunnistavat ja ymmärtävät toistensa työtehtävien sisällöt ja vaatimukset.	0,71

*Hyvinvointityöhön sitoutuminen.* Tutkittavien arvioita koko työyhteisön sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen mitattiin kahdella tätä tutkimushanketta varten laaditulla väittämällä. Väittämää "Arvioi koulun toimintakulttuuria hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta: Koko koulun henkilökunta on sitoutunut tekemään hyvinvointia edistävää työtä." arvioitiin viisiportaisella Likert-asteikolla 1 (*täysin eri mieltä*) – 5 (*täysin samaa mieltä*). Väitettä "Missä määrin seuraavat asiat mielestäsi vaikeuttavat hyvinvointityön toteutumista koulussanne?: Kaikki eivät sitoudu." arvioitiin Likert-asteikolla 1 (*ei lainkaan*) – 5 (*paljon*). Väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttuja. "Kaikki eivät sitoudu" -väittämän asteikko käännettiin ennen muuttujan muodostusta, joten lopullisen

keskiarvosummamuuttujan pieni arvo kuvaa heikkoa sitoutumista ja suuri arvo voimakasta sitoutumista. Muuttujan Cronbachin alfa oli 0,69.

*Kontrolloitavat muuttujat.* Muodostimme kaksi keskiarvosummamuuttujaa kontrolloitavista muuttujista. Ne muodostettiin tätä tutkimushanketta varten laadituista kysymyksistä, joissa vastaajaa pyydettiin arvioimaan koulun toimintakulttuuria hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta. Arvot ja tavoitteet -muuttuja muodostettiin väittämistä "Oppilaiden hyvinvointi on nostettu koulussamme tärkeimmäksi arvoksi." sekä "Koulussamme on selkeät tavoitteet oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseksi.". Aika ja resurssit -muuttuja koostui väittämistä "Henkilökunnalla on riittävästi aikaa suunnitella ja toteuttaa oppilaiden hyvinvointia edistävää toimintaa." sekä "Koulussamme käytetään runsaasti resursseja oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseen.". Väittämiä arvioitiin viisiportaisella Likertasteikolla 1 (*täysin eri mieltä*) – 5 (*täysin samaa mieltä*). Aika ja resurssit -summamuuttujan Cronbachin alfa oli 0,65 ja arvot ja tavoitteet -muuttujan 0,73.

*Henkilöstöryhmät.* Muodostimme analyysijä varten vastanneista neljä henkilöstöryhmää. Nämä ryhmät olivat *rehtorit* (ml. vararehtorit), *opettajat* (mm. aineenopettajat, erityisopettajat, luokanopettajat, esikoulunopettajat sekä tunti- ja resurssiopettajat), *koulunkäynnin ohjaajat* (ml. koulunkäynnin avustajat) sekä *muut* (mm. opinto-ohjaajat, kasvatusohjaajat, koulusihteerit, kuraattorit, psykologit, psyykkarit, puhtaanapidon ja ruokapalveluiden henkilöstö, vahtimestarit, nuoriso-ohjaajat). Päädyimme tähän ryhmäjakoon, koska se oli käytännöllisin. Oman ryhmänsä muodostaneet rehtorit, opettajat ja koulunkäynnin ohjaajat olivat kolme henkilöstöryhmää, joista saatiin eniten vastauksia. Muista henkilöstöryhmistä vastauksia saatiin niin vähän, ettei niistä ollut mahdollista muodostaa omia, tilastollisia analyysijä varten riittävän suuria ryhmiä. Myöskään pienempiä henkilöstöryhmiä keskenään yhdistelemällä emme saaneet muodostettua toisiaan muistuttavia, riittävän suuria ryhmiä, jotka olisi ollut perusteltua erottaa muut-ryhmästä. Tuloksien osalta muut ryhmäjaot eivät myöskään tuottaneet eroja.

## **Analyysit**

Tarkastelimme ensin kunnioittavan vuorovaikutuksen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen arvioita kuvailevien tunnuslukujen avulla koko aineistossa sekä henkilöstöryhmittäin. Henkilöstöryhmien välisiä eroja tutkimme yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Koulujen välisten erojen selvittämiseksi aggregoimme aineiston koulutasolle eli laskimme kullekin koululle kyseisen koulun vastaajien keskiarvon. Tästä aineistosta tarkastelimme koulutason kuvailevia tunnuslukuja. Koulutason tarkastelussa jätimme pois analyysistä kahdeksan vastaajaa, jotka eivät olleet ilmoittaneet kouluun. Lisäksi

laskimme kunnioittavalle vuorovaikutukselle ja sitoutumiselle sisäkorrelaatiot, jotka kuvaavat, miten suuren osuuden muuttujien vaihtelusta koulujen väliset erot selittävät.

Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkastelimme ensin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla, minkä jälkeen tutkimme kunnioittavan vuorovaikutuksen arvioiden yhteyttä arvioihin hyvinvointityöhön sitoutumisesta hierarkkisella regressioanalyysillä. Tarkastelimme yksilö- ja koulutason kunnioittavaa vuorovaikutusta omina muuttujinaan selvittääksemme, onko yksittäisen vastaajan arvion lisäksi koko koulu yhteisön keskimääräisellä arviolla merkitystä yksilön kokemukselle koko koulu yhteisön sitoutumisesta (*within effect* ja *between effect*, Antonakis ym., 2021). Koulutason muuttujassa jokaisella henkilöllä arvona oli koulunsa keskiarvo. Vähentämällä tämän koulutason muuttujan alkuperäisestä kunnioittavan vuorovaikutuksen muuttujasta saimme yksilötason muuttujan. Regressioanalyysissä kontrolloimme vastaajien kokemuksen riittävästä ajasta ja resursseista hyvinvointityölle sekä oppilaiden hyvinvoinnin koulun tärkeimpänä arvoja ja selkeät tavoitteet sen edistämiseksi, kuten edellä perusteltu. Analyysit tehtiin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmalla.

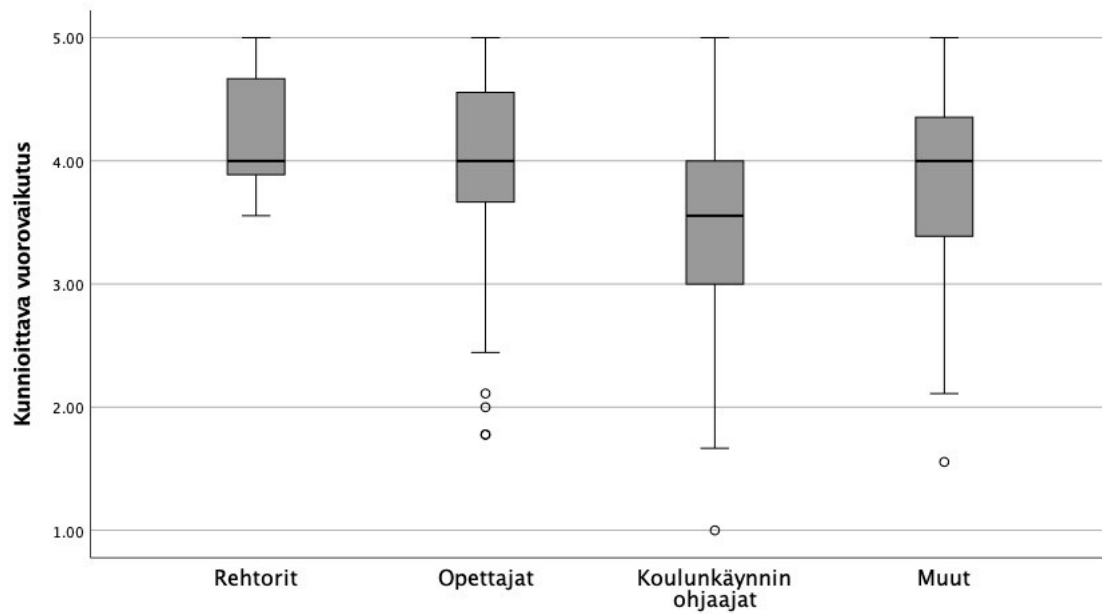
## TULOKSET

### **Kunnioittavan vuorovaikutuksen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen arviot**

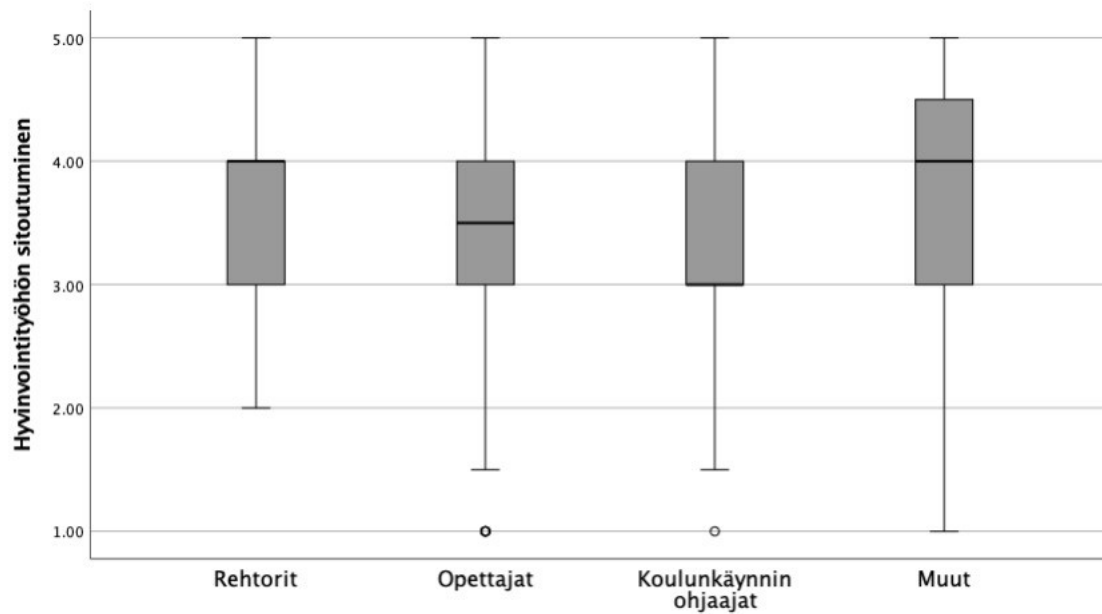
Vastaajat arvioivat työyhteisönsä toiminta- ja vuorovaikutustavan keskimäärin melko kunnioittavaksi (keskiarvo 3,94 asteikolla 1–5, keskihajonta 0,71). Vastausten vaihtelu oli suurinta koulunkäynnin ohjaajien joukossa ja pienintä rehtoreiden joukossa (kuvio 1). Koulunkäynnin ohjaajien vastausten alakvartiili oli henkilöstöryhmistä matalin: heistä neljännes arvioi työyhteisönsä vuorovaikutustavan asteikon keskitasoa vähemmän kunnioittavaksi, kun koko aineistossa näin vastanneiden osuus oli 9 %. Opettajista ja rehtoreista puolestaan vähintään neljännes antoi arvioita läheltä asteikon maksimia (yli 4,5).

Hyvinvointityöhön sitoutumisen osalta arviot olivat keskimäärin hieman kunnioittavan vuorovaikutuksen arvioita matalampia ja vastausten hajonta puolestaan suurempaa (ka 3,44 asteikolla 1–5, kh 0,89). Henkilöstöryhmien vastausten jakaumat olivat kuitenkin keskenään melko samankaltaiset (kuvio 2). Muut-ryhmää lukuun ottamatta muissa ryhmissä puolet arvioista sijoittui välille 3–4.





KUVIO 1. Arviot työyhteisön kunnioittavasta vuorovaikutuksesta henkilöstöryhmittäin.



KUVIO 2. Arviot koko koulun henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityöhön henkilöstöryhmittäin.

## Henkilöstöryhmien väliset erot

Henkilöstöryhmien välisiä eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa ja arvioissa henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen tarkasteltiin varianssianalyysillä. Analyysiä tehdessämme huomasimme, että varianssianalyysin käyttöedellytyksiin kuuluva normaalijakautuneisuusoletus ei täyttnyt kunnioittavan vuorovaikutuksen osalta. Tämän takia analysoimme aineiston myös ei-parametrisella menetelmällä (Kruskal-Wallis test). Koska molemmat menetelmät antoivat samansuuntaiset tulokset ryhmien parivertailuissa, raportoimme varianssianalyysin tulokset.

Varianssianalyysi osoitti, että henkilöstöryhmät erosivat toisistaan kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa ( $F(3, 430) = 11,743$ ;  $p < 0,001$ ). Parittaisissa vertailuissa havaittiin, että koulunkäynnin ohjaajien ryhmä erosi rehtoreiden ja opettajien ryhmistä tilastollisesti merkitsevästi. Henkilöstöryhmät selittivät kunnioittavan vuorovaikutuksen vaihtelusta 7,6 %. Arvioissa sitoutumisesta hyvinvointityöhön emme havainneet tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä.

TAULUKKO 2. Kunnioittavan vuorovaikutuksen ja sitoutumisen keskiarvot (ka), keskihajonnat (kh) ja varianssianalyysin tulokset.

	Rehtorit ( $n = 25$ )	Opettajat ( $n = 290$ )	Koulun- käynnin ohjaajat ( $n = 75$ )	Muut ( $n = 44$ )					
	<i>ka (kh)</i>	<i>ka (kh)</i>	<i>ka (kh)</i>	<i>ka (kh)</i>	<i>F</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	$\eta_p^2$	Parivertailut <i>Dunnet T3</i>
Kunnioittava vuorovaikutus	4,20 (0,49)	4,03 (0,65)	3,53 (0,83)	3,88 (0,75)	11,74	3	< 0,001	0,076	3 < 1, 2
Sitoutuminen	3,70 (0,72)	3,43 (0,90)	3,27 (0,82)	3,59 (1,02)	2,08	3	0,102	0,014	

## Koulujen väliset erot

Tarkastelimme koulujen välistä vaihtelua kunnioittavan vuorovaikutuksen ja hyvinvointityöhön sitoutumisen arvioissa koulutason kuvailevien tunnuslukujen (taulukko 3) ja sisäkorrelaation avulla. Koulutason vaihtelua kuvaavan varianssin ja koko aineiston varianssin avulla lasketun sisäkorrelaation perusteella 17,3 % kunnioittavan vuorovaikutuksen vaihtelusta selittyi koulujen välisellä vaihtelulla. Hypotesimme mukaisesti koulut siis jonkin verran erosivat toisistaan kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa. Koulujen välisen vaihtelun selittämä osuus kunnioittavasta

vuorovaikutuksesta oli näin ollen esimerkiksi suurempi kuin edellä raportoitu henkilöstöryhmien välisen vaihtelun selittämä osuus (7,6 %, ks. taulukko 2).

Hyvinvointityöhön sitoutumisen arviot vaihtelivat koulujen välillä enemmän kuin kunnioitava vuorovaikutus. Sisäkorrelaation perusteella 33,4 % vaihtelusta arvioissa hyvinvointityöhön sitoutumisesta selittyi koulujen välisillä eroilla. Koulujen väliset erot siis selittivät sitoutumisen vaihtelusta suuremman osuuden kuin kunnioittavan vuorovaikutuksen vaihtelusta.

TAULUKKO 3. Koulujen ( $n = 48$ ) kuvailevat tunnusluvut kunnioittavasta vuorovaikutuksesta ja hyvinvointityöhön sitoutumisesta.

	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Koulutason varianssi	Yksilötason varianssi	Sisäkorrelaatio
Kunnioittava vuorovaikutus	3,09	4,78	4,03	0,087	0,415	0,173
Sitoutuminen	2,00	5,00	3,47	0,269	0,538	0,334

### Kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteys hyvinvointityöhön sitoutumiseen

Tarkastelimme kunnioittavan vuorovaikutuksen, hyvinvointityöhön sitoutumisen ja kontrollimuuttujien välisiä yhteyksiä Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Henkilöstöryhmää ei sisällytetty kontrolloitaviin muuttujiin, koska varianssianalyysin mukaan henkilöstöryhmät eivät eronneet toisistaan sitoutumisen suhteen tilastollisesti merkitsevästi. Kaikki tarkastellut muuttujat korreloivat hyvinvointityöhön sitoutumisen kanssa tilastollisesti merkitsevästi (taulukko 4).

TAULUKKO 4. Muuttujien väliset korrelaatiot.

Muuttujat	1	2	3	4
1. Sitoutuminen	-			
2. Kunnioittava vuorovaikutus	0,53***	-		
3. Arvot ja tavoitteet	0,61***	0,44***	-	
4. Aika ja resurssit	0,54***	0,40***	0,66***	-

\*\*\* $p < 0,001$

Tämän jälkeen tarkastelimme kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteyttä arvioihin koko koulun henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityöhön hierarkkisella regressioanalyysillä (taulukko 5). Kunnioittavan vuorovaikutuksen jaoin ensin kahdeksi muuttujaksi, joista toinen kuvasi yksilötason vaihtelulla selittyvää osuutta kunnioittavan vuorovaikutuksen arvioista ja toinen puolestaan koulujen välisillä eroilla selittyvää osuutta. Ensimmäisellä askelmalla malliin lisätyt kontrollimuuttujat selittivät sitoutumisen vaihtelusta noin 41 % ( $F(2, 422) = 144,52; p < 0,001$ ). Toisella askelmalla lisätty yksilötason kunnioittava vuorovaikutus lisäsi mallin selitysosuutta tilastollisesti merkitsevästi (selityksasteen lisäys noin 3 prosenttiyksikköä;  $F(1, 421) = 25,46; p < 0,001$ ), eli yksilötason kunnioittava vuorovaikutus selitti sitoutumista vielä senkin jälkeen, kun hyvinvointityöhön liittyvät arvot ja tavoitteet sekä riittävä aika ja resurssit oli huomioitu. Tämän lisäksi kunnioittavan vuorovaikutuksen koulujen välisen vaihtelun huomioiminen mallin viimeisellä askelmalla edelleen paransi mallin selitysosuutta tilastollisesti merkitsevästi (muutos noin 5 prosenttiyksikköä;  $F(1, 420) = 42,36; p < 0,001$ ).

Lopullinen malli eli kaikki muuttujat yhdessä selittivät sitoutumisen vaihtelusta noin 49 % ( $F(4, 420) = 101,54; p < 0,001$ ). Kaikilla muuttujilla oli tilastollisesti merkitsevä omavaikutus, eli ne selittivät sitoutumista itsenäisesti vielä muiden mallin muuttujien vaikutuksen huomioimisen jälkeenkin. Suurin omavaikutus (noin 13 %) oli hyvinvointityön arvoilla ja tavoitteilla, ja ne olivat yhteydessä henkilökunnan parempaan sitoutumiseen hyvinvointityöhön. Hypoteesin 3 mukaisesti myös kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteys sitoutumiseen oli positiivinen, eli mitä kunnioittavamaksi työyhteisön vuorovaikutus koettiin, sitä sitoutuneemmaksi hyvinvointityöhön koulun henkilökunta arvioitiin. Sitoutumista ennusti sekä yksilötason arvio (koulujen sisällä vuorovaikutuksen kunnioittavamaksi arvioineet arvioivat myös työyhteisön sitoutumisen paremmaksi) että koulun keskiarvo (kouluissa, joissa ilmapiiri arvioitiin keskimäärin kunnioittavamaksi, yksilöt arvioivat sitoutumisen paremmaksi). Yksilöiden ja koulujen välinen vaihtelu kunnioittavassa vuorovaikutuksessa selittivät suunnilleen yhtä paljon sitoutumisen vaihtelusta, kumpikin noin 5 %.

TAULUKKO 5. Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteydestä arvioihin koko koulun henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityöhön.

Muuttujat	$\beta$	$\Delta R^2$	$R^2$
<i>Askel 1 Kontrollimuuttujat</i>		0,41***	0,41***
Arvot ja tavoitteet	0,36***		
Aika ja resurssit	0,17***		
<i>Askel 2</i>		0,03***	0,44***
Yksilötason kunnioittava vuorovaikutus	0,23***		
<i>Askel 3</i>		0,05***	0,49***
Koulutason kunnioittava vuorovaikutus	0,23***		

$\beta$  = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askelelta,  $R^2$  = selitysaste,  $\Delta R^2$  = selitysasteen muutos.

\*\*\*  $p < 0,001$

## POHDINTA

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, miten työyhteisön kunnioittava vuorovaikutus ja koulun henkilökunnan hyvinvointityöhön sitoutuminen koetaan kouluissa ja onko niissä eroja koulujen välillä ja henkilöstöryhmittäin. Lisäksi tutkimme, onko kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksilla yhteyttä arvioihin hyvinvointityöhön sitoutumisesta kouluissa, kun koulun hyvinvointityöhön liitetyt arvot ja tavoitteet sekä siihen käytetyt aika ja resurssit on otettu huomioon. Tuloksemme osoittivat, että sekä kunnioittava vuorovaikutus että arviot hyvinvointityöhön sitoutumisesta vaihtelivat koulujen välillä niin, että koulujen väliset erot voivat selittää 17 % kunnioittavan vuorovaikutuksen vaihtelusta ja 33 % hyvinvointityöhön sitoutumisen vaihtelusta. Kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa oli eroja myös henkilöstöryhmittäin vertailtaessa. Lisäksi mitä kunnioittavammaksi vuorovaikutus työyhteisössä koettiin, sitä sitoutuneemmaksi hyvinvointityöhön koko työyhteisö arvioitiin.

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastelimme kokemuksia kunnioittavasta vuorovaikutuksesta ja koko koulun työyhteisön hyvinvointityöhön sitoutumisesta kouluissa. Kaiken kaikkiaan työyhteisön vuorovaikutustapa koettiin keskimäärin melko kunnioittavaksi. Koko kouluyhteisön hyvinvoinnin kannalta tämä voidaan nähdä myönteisenä asiana, koska kunnioittava vuorovaikutus

rakentaa osaltaan myönteistä työilmapiiriä. Kunnioittava työilmapiiri henkilökunnan keskuudessa puolestaan heijastuu myös oppilaiden hyvinvointiin ja koulumenestykseen (Elovainio ym., 2011; Johnson ym., 2012; Virtanen ym., 2009). Hyvinvointityöhön sitoutumisen arviot olivat keskimäärin hieman kunnioittavan vuorovaikutuksen arvioita matalampia, ja vastausten hajonta oli laajempaa. Vastausten laajaa vaihtelua selittäviä tekijöitä on tärkeää ymmärtää, ja seuraavien tutkimuskysymystemme tulokset valaisevat näitä hieman.

Toisena tutkimuskysymyksenä selvitimme, onko henkilöstöryhmien välillä eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa ja arvioissa koko henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen. Havaitimme, että koulunkäynnin ohjaajat kokivat työyhteisönsä vuorovaikutuksen vähemmän kunnioittavaksi kuin opettajat ja rehtorit. Tiedossamme ei ole aikaisempia koulun ammattiryhmien eroja ilmapiirin kokemuksissa vertaillaita määrällisiä tutkimuksia, joissa koulunkäynnin ohjaajia olisi tarkasteltu omana ryhmänään. Tässä tutkimuksessa koulunkäynnin ohjaajien vastausten hajonta oli myös kaikista ammattiryhmistä suurinta, ja vastaava havainto suuresta vaihtelusta koulunkäynninohjaajien kokemuksissa arvostuksesta työssä on saatu aiemmin laadullisessa pro gradu -tutkimuksessa (Simola, 2018). Tutkimustuloksemme eivät kerro, miksi koulunkäynnin ohjaajat kokivat vuorovaikutuksen vähemmän kunnioittavaksi kuin muut, mutta aiemmin heikon arvostuksen syiksi ja ilmenemismuodoiksi koulunkäynninohjaajat ovat raportoineet muun muassa työyhteisön epätasa-arvon ja työtehtävien epäreilun jakautumisen, esimiesten väheksyvän suhtautumisen ja työnkuvien epäselvyydet (Simola, 2018).

Koska aiemmissa tutkimuksissa koulun hallintoon kuuluva henkilökunta on arvioinut koulun työilmapiirin ja vuorovaikutussuhteet muita ammattiryhmiä myönteisemmiksi (Capp ym., 2020; Capp ym., 2021), oletimme rehtoreiden arvioivan koulunsa vuorovaikutuksen kunnioittavammaksi kuin muut ammattiryhmät (hypoteesi 1). Tässä tutkimuksessa rehtoreiden arvio ei kuitenkaan eronnut tilastollisesti merkitsevästi muista kuin koulunkäynnin ohjaajista, joten hypoteesimme sai vain osittaista tukea. On kuitenkin mielenkiintoista, että vaikka arvioiden keskiarvot eivät eronneet merkitsevästi, rehtoreiden joukossa ei koettu kunnioittavaa vuorovaikutusta lainkaan heikoksi toisin kuin muissa ryhmissä. Rehtoreiden ryhmän heikoin arvio vastasi koko koulunkäynnin ohjaajien ryhmän keskiarvoa. Kaikkiaan havaitsemamme henkilöstöryhmien väliset erot ja myös ryhmien sisäinen hajonta tukevat aiemmin esille nostettua ajatusta, että koko koulun yhteisesti jaetun työ- tai opiskeluilmapiirin sijaan koulujen ja myös henkilöstöryhmien sisällä saattaa olla "mikroilmapiirejä" ja kokemuksissaan toisistaan eroavia ryhmiä (Capp ym., 2020; Capp ym., 2021; Voight ym., 2015).

Arvioissa koko henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä. Tiedossamme ei ole aikaisempia tutkimuksia, joissa olisi vertailtu eri henkilöstöryhmien kokemuksia sitoutumisesta, joten tuloksemme tuovat tärkeää

uutta tietoa sitoutumista selittävästä tekijöistä. Aiemmissa laadullisissa tutkimuksissa koulun henkilökunta on kokenut, että kaikki kollegat eivät sitoudu hyvinvointityöhön (Kidger ym., 2010; Koskela, 2009), ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella tämä kokemus ei vaikuttaisi olevan yhteydessä henkilöstöryhmään.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä tarkastelimme, onko koulujen välillä eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa ja arvioissa koko henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen. Oletuksemme mukaisesti koulujen väliltä löytyi eroja kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa (hypoteesi 2). Tältä osin saimme samansuuntaisia tuloksia kuin aikaisemmat tutkimukset, joissa koulujen väliltä on löydetty eroja työilmapiiriin vaikuttavissa työolotekijöissä (Aelterman ym. 2007, Allodi ym. 2012). Aeltermanin ym. (2007) tutkimuksessa koulujen väliset erot selittivät vaihtelusta työyhteisön vuorovaikutusilmapiiriin ja yhteistyön arvioissa noin 27 % päiväkodeissa ja alakouluissa ja noin 9 % yläkouluissa ja lukioissa. Tässä tutkimuksessa koulujen välisten erojen selittävä osuus kunnioittavasta vuorovaikutuksesta sijoittui näiden välille, mutta on huomioitava, että tutkimme ala- ja yläkouluja yhdessä. Koulujen väliset erot selittivät kunnioittavasta vuorovaikutuksesta suuremman osuuden kuin henkilöstöryhmien välinen vaihtelu, mikä on ymmärrettävää huomioiden, että työntekijät sijoittuvat aina tiettyyn kouluun ja henkilöstöryhmien välinen vertailu tehtiin koko aineiston tasolla eivätkä eri koulujen samaan henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät luonnollisesti jaa samaa työympäristöä.

Koulujen väliset erot selittivät vaihtelusta sitoutumisen arvioissa noin kolmanneksen, mikä oli lähes kaksi kertaa enemmän kuin koulujen välisten erojen selittävä osuus kunnioittavasta vuorovaikutuksesta. Koulut siis erosivat toisistaan enemmän sitoutumisen kuin kunnioittavan vuorovaikutuksen kokemuksissa. Sitoutumisen kokemus saattaa siis olla työyhteisön vuorovaikutuksen kokemusta enemmän kunkin koulun yhteisesti jakama ja koulujen välillä vaihteleva asia. Yhteiseen sitoutumiseen on havaittu vaikuttavan koko koulun yhteisesti jakamat konkreettiset, myös objektiivisesti havaittavat asiat (esim. Hung ym., 2014), kuten esimerkiksi tässäkin tutkimuksessa merkittävästi sitoutumiseen yhteydessä olleet koulun yhteiset arvot ja tavoitteet sekä aika ja resurssit. Vuorovaikutustavan kokemuksen taas voi ajatella olevan subjektiivisempi ja riippuvaisempi esimerkiksi yksilön tavasta tulkita havaitsemiaan vuorovaikutustilanteita.

Neljäntenä tutkimuskysymyksenä tutkimme, onko kunnioittava vuorovaikutus yhteydessä arvioihin koko koulun henkilökunnan sitoutumisesta hyvinvointityön toteuttamiseen kouluissa. Tulokset osoittivat (hypoteesin 3 mukaisesti), että mitä kunnioittavamaksi vuorovaikutus arvioitiin, sitä voimakkaammaksi myös työyhteisön sitoutuminen hyvinvointityöhön koettiin yksilötasolla, minkä lisäksi koko koulun keskimääräinen arvio kunnioittavasti vuorovaikutuksesta oli yhteydessä koulun yksilöiden arvioon sitoutumisesta. Työyhteisön kunnioittavalla vuorovaikutustavalla oli itsenäinen

yhteys sitoutumiseen vielä senkin jälkeen, kun yhteisten arvojen ja tavoitteiden sekä riittävän ajan ja resurssien vaikutus sitoutumiseen oli huomioitu. Tuloksemme on samansuuntainen kuin aiemmissa tutkimuksissa, joissa henkilöstön välisillä suhteilla on havaittu yhteys erilaisten hyvinvointia tukevien ohjelmien toteutukseen (Beets ym., 2008; Gregory ym., 2007; Hung ym., 2014; Koskela, 2009) ja tukee näkemystä, että kunnioittava vuorovaikutus työyhteisössä saattaisi rakentaa sitoutumista hyvinvointityöhön (Koskela, 2017). Tutkimuksessamme suurin omavaikutus sitoutumiseen oli kuitenkin hyvinvointityön arvoilla ja tavoitteilla, mikä tukee ajatusta yhteisten arvojen ja tavoitteiden merkityksellisyydestä moniammatillisessa työskentelyssä hyvinvoinnin edistämiseksi (Hung ym., 2014; Koskela, 2009; Sainio & Hämeenaho 2020; Virtanen ym., 2009).

### **Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimustarpeet**

Tässä tutkimuksessa saimme arvokasta tietoa koulujen työyhteisöjen kunnioittavasta vuorovaikutuksesta ja hyvinvointityöhön sitoutumisesta eri ammattiryhmien näkökulmasta, minkä lisäksi tutkimuksessamme oli mahdollista tarkastella koulujen välistä vaihtelua. Tutkimuksellamme on kuitenkin luonnollisesti rajoituksia.

Tuloksiamme yleistettävyyttä ajatellen on huomioitava, että tutkimus kohdistui ainoastaan Keski-Suomen kouluihin, joista alle puolet osallistui tutkimukseen. Otos oli siis homogeeninen ja koulujen välisten erojen tutkimisen näkökulmasta suhteellisen pieni. Koulujen osallistuminen tutkimukseen perustui vapaaehtoisuuteen, joten on mahdollista, että tutkimukseen on valikoitunut erityisesti kouluja, joissa työhyvinvoinnin ja hyvinvointityön teemat on koettu syystä tai toisesta erityisen tärkeiksi.

Tutkimuksen rajoituksena voidaan pitää myös kyselyn vastausprosenttia. Kouluista saatujen vastausten määrä oli vaihteleva, ja osasta kouluista vastaajia oli vain kolme tai vähemmän, jolloin toiset koulut painottuivat aineistossa enemmän. Vastaajajoukko on myös saattanut olla valikoitunut vapaaehtoisuuden myötä. Voi esimerkiksi olla, että aiheen itselleen omakohtaisen kokemuksen myötä tai muuten merkitykselliseksi kokeneet ovat vastanneet muita useammin.

Eri henkilöstöryhmät vastasivat kyselyyn vaihtelevasti. Selvästi eniten vastauksia saatiin opettajilta, mutta monista pienemmistä ammattiryhmistä vastauksia saatiin niin vähän, että tulosten yleistettävyyks heikkenee niiden osalta. Lisäksi pienemmistä henkilöstöryhmistä muodostamamme muut -ryhmä oli heterogeeninen, jolloin ryhmän eri ammattiryhmien vastausten vaihtelu jää piiloon. Toisaalta vahvuutena voidaan pitää sitä, että vastauksia saatiin monista eri ammattiryhmistä, vaikka kaikkia niistä ei voitukaan tutkia omina ryhminään. Aiemmin koulujen työilmapiiriä on tarkasteltu



pääasiassa opettajien näkökulmasta (Wang & Degol, 2016), eikä tiedossamme ole lainkaan aiempia määrällisiä tutkimuksia, joissa koulunkäynnin ohjaajien kokemuksia ilmapiiristä olisi verrattu muihin koulun ammattiryhmiin. On myös huomioitava, että tässä tutkimuksessa ei ollut mahdollista vertailla henkilöstöryhmiä saman koulun sisällä, mikä vaikeuttaa henkilöstöryhmän vaikutuksen erottamista koulun vaikutuksesta kokemukseen. Jatkotutkimuksissa olisi tärkeää kiinnittää huomiota suurempiin vastausmääriin ja aineiston edustavuuteen niin alueellisesti kuin ammattiryhmittäinkin, jolloin myös mahdollisuus vertailla kouluja ja eri ammattiryhmiä saman koulun sisällä paranee.

Tässä tutkimuksessa huomioimme riittävän ajan ja resurssien sekä hyvinvointityön arvojen ja tavoitteiden vaikutuksen hyvinvointityöhön sitoutumisen arvioihin tarkastellessamme kunnioittavan vuorovaikutuksen yhteyttä siihen. Havaitimme, että kunnioittava vuorovaikutus oli yhteydessä parempaan sitoutumiseen vielä näiden tekijöiden huomioimisen jälkeenkin. Sen sijaan tässä tutkimuksessa emme huomioineet muita taustamuuttujia, kuten koulun kokoa ja tyyppiä tai vastaajien ikää, sukupuolta tai työkokemuksen määrää, joita aiemmissa tutkimuksissa on huomioitu (Aelterman ym., 2007; Capp ym., 2020; Capp ym., 2021). Jatkossa tulokset olisi syytä varmistaa useampien taustamuuttujien vaikutus huomioiden ja pyrkiä löytämään lisää yksilö- ja/tai koulutasolla hyvinvointityöhön sitoutumiseen yhteydessä olevia tekijöitä.

Tutkimuksen perustuminen itsearviointiin koulun hyvinvointityöstä asettaa myös rajoituksia tulkinnoille, sillä hyvin toteutuva hyvinvointityö ja kokemus vuorovaikutuksesta voidaan nähdä subjektiivisina käsityksinä. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia esimerkiksi, onko työyhteisön subjektiivinen kokemus sitoutumisesta hyvinvointityöhön yhteydessä oppilaiden kokemukseen hyvinvoinnista tai oppilaiden objektiivisesti mitattuun hyvinvointiin ja oppimiseen.

On tärkeää huomioida, että havaitsemamme yhteydet ovat korrelaatioita eikä niiden perusteella voi tehdä päätelmiä syy-seuraussuhteista. Esimerkiksi sitoutumisen yhteydestä kunnioittavaan vuorovaikutukseen voimme todeta ainoastaan, että koulujen sisällä vuorovaikutuksen kunnioittavammaksi arvioineet arvioivat myös työyhteisön sitoutumisen paremmaksi ja lisäksi kouluissa, joissa ilmapiiri arvioitiin keskimäärin kunnioittavammaksi, yksilöt arvioivat myös sitoutumisen paremmaksi. Tulevissa tutkimuksissa voidaan mahdollisesti selvittää, edistääkö kunnioittava vuorovaikutus yhteistä hyvinvointityöhön sitoutumista, parantaako yhteinen sitoutuminen hyvinvoinnin edistämiseen ilmapiiriä ja vuorovaikutusta vai johtuuko yhteys jostain muusta.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksemme toi tärkeää uutta tietoa hyvinvointityöhön sitoutumisesta, siihen mahdollisesti vaikuttavista tekijöistä sekä ammattiryhmän yhteydestä työilmapiiriin kokemukseen. Esiin nousi kuitenkin myös oleellisia jatkotutkimustarpeita, ja tutkimustulostemme syvällisempi ymmärtäminen vaatiikin lisätutkimusta. Jatkossa olisi tärkeää selvittää syitä erilaisille

kokemuksille sitoutumisesta ja kunnioittavasta vuorovaikutuksesta esimerkiksi laadullisella tutkimuksella.

## Johtopäätökset

Tämä tutkimus toi tärkeää uutta tietoa hyvinvointityöhön sitoutumisesta ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä Keski-Suomen kouluissa sekä erityisesti työyhteisön vuorovaikutustavan yhteydestä siihen. Tutkimuksemme myös vahvisti suomalaisessa kouluympäristössä aiemmin ulkomailla havaitun ammattiryhmän yhteyden kokemukseen työolotekijöistä ja nosti uutena esiin erityisesti koulunkäynnin ohjaajien kokemuksen vähemmän kunnioittavasta vuorovaikutuksesta. Jatkossa olisikin syytä tarkastella koulujen työyhteisöjen vuorovaikutusta ja ilmapiiriä eri henkilöstöryhmät huomioiden. Tuloksiamme voi hyödyntää koulujen työyhteisöjen hyvinvointityöhön sitoutumisen edistämässä sekä koulu-yhteisön työilmapiirin ja vuorovaikutustapojen kehittämisessä.

## LÄHTEET

- Aelterman, A., Engels, N., Van Petegem, K., & Pierre Verhaeghe, J. (2007). The well-being of teachers in Flanders: The importance of a supportive school culture. *Educational Studies*, 33(3), 285–297. <https://doi.org/10.1080/03055690701423085>
- Allodi, M. W., & Fischbein, S. (2012). Teachers' perceptions of their work environment in Swedish junior high schools. *Research in Comparative and International Education*, 7(3), 376–393. <https://doi.org/10.2304/rcie.2012.7.3.376>
- Antonakis, J., Bastardoz, N., & Rönkkö, M. (2021). On ignoring the random effects assumption in multilevel models: Review, critique, and recommendations. *Organizational Research Methods*, 24(2), 443–483. <https://doi.org/10.1177/1094428119877457>
- Arens, A. K., & Morin, A. J. S. (2016). Relations between teachers' emotional exhaustion and students' educational outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 108(6), 800–813. <https://doi.org/10.1037/edu0000105>
- Aro, A., Aho, J., Kedonpää, K., Lappi, T., & Rämö, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.
- Basit, A. A. (2019). Examining how respectful engagement affects task performance and affective organizational commitment: The role of job engagement. *Personnel Review*, 48(3), 644–658. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0050>

- Beets, M., Flay, B., Vuchinich, S., Acock, A., Li, K., & Allred, C. (2008). School climate and teachers' beliefs and attitudes associated with implementation of the Positive Action program: A Diffusion of innovations model. *Prevention Science, 9*(4), 264–274. <https://doi.org/10.1007/s11121-008-0100-2>
- Capp, G., Astor, R. A., & Gilreath, T. D. (2020). Advancing a conceptual and empirical model of school climate for school staff in California. *Journal of School Violence, 19*(2), 107–121. <https://doi.org/10.1080/15388220.2018.1532298>
- Capp, G., Astor, R. A., & Gilreath, T. D. (2021). Exploring patterns of positive and negative school climate experiences among staff members in California. *Journal of School Violence, 20*(2), 153–166. <https://doi.org/10.1080/15388220.2020.1862673>
- 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>
- Dorman, J. (2003). Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL analysis. *Social Psychology of Education, 6*(2), 107–127. <https://doi.org/10.1023/A:1023296126723>
- Eldor, L., & Shoshani, A. (2016). Caring relationships in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and Teacher Education, 59*, 126–136. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.06.001>
- Elovainio, M., Pietikäinen, M., Luopa, P., Kivimäki, M., Ferrie, J. E., Jokela, J., Suominen, S., Vahtera, J., & Virtanen, M. (2011). Organizational justice at school and its associations with pupils' psychosocial school environment, health, and wellbeing. *Social Science & Medicine (1982), 73*(12), 1675–1682. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.09.025>
- Friedman, A., Carmeli, A., & Dutton, J. E. (2018). When does respectful engagement with one's supervisor foster help-seeking behaviors and performance? *Journal of Vocational Behavior, 104*(C), 184–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.007>
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and Teacher Education, 24*(5), 1349–1363. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.06.005>
- Gregory, A., Henry, D. B., & Schoeny, M. E. (2007). School climate and implementation of a preventive intervention. *American Journal of Community Psychology, 40*, 250–260. <https://doi.org/10.1007/s10464-007-9142-z>
- Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., Evans, R., Bell, S., Grey, J., Brockman, R., Campbell, R., Araya, R., Murphy, S., & Kidger, J. (2019). Is teachers'

- mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242, 180–187. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.080>
- Herlitz, L., Macintyre, H., Osborn, T., & Bonell, C. (2020). The sustainability of public health interventions in schools: A systematic review. *Implementation Science*, 15(1), 1–28. <https://doi.org/10.1186/s13012-019-0961-8>
- Hietanen-Peltola, M., Laitinen, K., Autio, E., & Palmqvist, R. (2018). *Yhteisestä työstä hyvinvointia: Opiskeluhoitoryhmä perusopetuksessa*. THL. <http://www.julkari.fi/handle/10024/136782>
- Hung, T. T., Chiang, V. C., Dawson, A., & Lee, R. L. (2014). Understanding of factors that enable health promoters in implementing health-promoting schools: a systematic review and narrative synthesis of qualitative evidence. *PloS one*, 9(9), Artikkelin e108284. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0108284>
- Johnson, S. M., Kraft, M. A., & Papay, J. P. (2012). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. *Teachers College Record*, 114(10), 1–39.
- Kidger, J., Gunnell, D., Biddle, L., Campbell, R., & Donovan, J. (2010). Part and parcel of teaching? Secondary school staff's views on supporting student emotional health and well-being. *British Educational Research Journal*, 36(6), 919–935. <https://doi.org/10.1080/01411920903249308>
- Klusmann, U., Richter, D., & Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: evidence from a large-scale assessment study. *Journal of Educational Psychology*, 108(8), 1193–1203. <https://doi.org/10.1037/edu0000125>
- Koskela, T. (2009). Perusopetuksen oppilashuolto Lapissa opettajien käsityksen mukaan. Lapin yliopisto: Akateeminen väitöskirja. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-20111211049>
- Koskela, T. (2017). Opiskeluhoolto osana koulu yhteisön toimintakulttuuria. Teoksessa M. Kuorelahti, K. Lappalainen, & S. Puukari (toim.), *Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena* (s. 196–207). PS-kustannus.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review (Birmingham)*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Malloy, M., Acock, A., DuBois, D., Vuchinich, S., Silverthorn, N., Ji, P. & Flay, B. (2015). Teachers' perceptions of school organizational climate as predictors of dosage and quality of implementation of a social-Emotional and character development program. *Prevention Science*, 16(8), 1086–1095. <https://doi.org/10.1007/s11121-014-0534-7>
- Maslach, C., & Leiter, M. (1999). Teacher burnout: A research agenda. Teoksessa R. Vandenberghe & A. Huberman (toim.), *Understanding and Preventing Teacher Burnout: A Sourcebook of*

- International Research and Practice* (The Jacobs Foundation Series on Adolescence, s. 295–303). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.021>
- Nakari, M. (2003). Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto: Väitöskirja. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-1548-4>
- Onnismaa, J. (2010). *Opettajien työhyvinvointi: Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009* (Raportit ja selvitykset 2010: 1). Opetushallitus. [http://www.oph.fi/download/124603\\_Opettajien\\_tyohyvinvointi.pdf](http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf)
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013, (Annettu Helsingissä 30.12.2013). <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>
- 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>
- Ramarajan, L., Barsade, S. G., & Burack, O. R. (2008). The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services. *The Journal of Positive Psychology*, 3(1), 4–18. <https://doi.org/10.1080/17439760701750980>
- Ramberg, J., Brodin Låftman, S., Åkerstedt, T., & Modin, B. (2020). Teacher stress and students' school well-being: The case of upper secondary schools in Stockholm. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 64(6), 816–830. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1623308>
- Rogers, K. M., & Ashforth, B. E. (2017). Respect in organizations: Feeling valued as “we” and “me”. *Journal of Management*, 43(5), 1578–1608. <https://doi.org/10.1177/0149206314557159>
- Sainio & Hämeenaho (2020) KEHO: Keski-Suomen hyvinvoinnin osaamiskeskittymä Viitattu 8.12.2020. <https://kehofinland.fi/fi/yhteistyolla-hyvinvointia-kouluyhteisoon>
- Shen, B., Mccaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 519–532. <https://doi.org/10.1111/bjep.12089>
- Simola, S. (2018). Koulunkäynninohjaajan roolit ja työn arvostus. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma.
- Sisask, M., Värnik, P., Värnik, A., Apter, A., Balazs, J., Balint, M., Bobes, J., Brunner, R., Corcoran, P., Cosman, D., Feldman, D, Haring, C., Kahn, J-P., Poštuvan, V., Tubiana, A., Sarchiapone, M., & Wasserman, C. (2014). Teacher satisfaction with school and psychological well-being affects their readiness to help children with mental health problems. *Health Education Journal*, 73(4), 382–393. <https://doi.org/10.1177/0017896913485742>
- Soini, T., Pietarinen, J., & Pyhältö, K. (2008). Pedagoginen hyvinvointi peruskoulun opettajien työssä. *Aikuiskasvatus*, 28(4), 244–257. <https://doi.org/10.33336/aik.93841>

- Tancred, T., Papparini, S., Melendez-Torres, G. J., Fletcher, A., Thomas, J., Campbell, R., & Bonell, C. (2018). Interventions integrating health and academic interventions to prevent substance use and violence: A systematic review and synthesis of process evaluations. *Systematic Reviews*, 7, Artikkel 227. <https://doi.org/10.1186/s13643-018-0886-3>
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research*, 83(3), 357–385. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>
- Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99–109. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.005>
- Van Gasse, R., Vanhoof, J., & Van Petegem, P. (2016). The impact of school culture on schools' pupil well-being policy-making capacities. *Educational Studies*, 42(4), 340–356. <https://doi.org/10.1080/03055698.2016.1195718>
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Vahtera, J., Elovainio, M., Jokela, J., & Pietikäinen, M. (2009). Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy and health education in Finland. *European Journal of Public Health*, 19(5), 554–560. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckp032>
- Voight, A., Hanson, T., O'malley, M., & Adekanye, L. (2015). The racial school climate gap: Within-school disparities in students' experiences of safety, support, and connectedness. *American Journal of Community Psychology*, 56(3-4), 252–267. <https://doi.org/10.1007/s10464-015-9751-x>
- Wang, M., & Degol, J. L. (2016). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review*, 28(2), 315–352. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>