



HELSINGIN YLIOPISTO  
HELSINGFORS UNIVERSITET  
UNIVERSITY OF HELSINKI

## **Rehtoreiden emootioprofiilit koronakeväänä - yhteydet työkykyyn ja työssä suoriutumiseen**

Helsingin yliopisto  
Kasvatustieteiden maisteriohjelma  
Yleisen ja aikuiskasvatustieteen  
opintosuunta  
Pro gradu -tutkielma 30 op  
Kasvatustiede  
Lokakuu 2021  
Maria Mäki

Ohjaajat: Katariina Salmela-Aro ja  
Katja Upadyaya



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Kasvatustieteellinen tiedekunta, Kasvatustieteiden maisteriohjelma		
Tekijä - Författare - Author Maria Mäki		
Työn nimi - Arbetets titel Rehtoreiden emootioprofiilit koronakeväänä – yhteydet työkykyyn ja työssä suoriutumiseen		
Title Emotion profiles among Finnish school principals during COVID-19 – connections to job performance and ability to work		
Oppiaine - Läroämne - Subject Yleinen ja aikuiskasvatustiede		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Pro gradu -tutkielma / Katariina Salmela-Aro & Katja Upadyaya	Aika - Datum - Month and year 10/2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 26 s.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><b>Tavoitteet.</b> Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella suomalaisten rehtoreiden kokemia tunteita ja tuntemuksia koronapandemian aikana keväällä 2020. Tarkoituksena oli tutkia, millaisia emootioprofiiliryhmiä voidaan tunnistaa suomalaisten rehtoreiden keskuudesta, ja eroavatko nämä ryhmät toisistaan työssä suoriutumisen, työkyvyn ja sukupuolen suhteen. Rehtoreiden kokemia tunteita tarkasteltiin saavutustunteiden kautta, jossa tunteita voidaan tarkastella niiden valenssin, aktivaation ja objektifokuksen kautta. Koettujen tunteiden tarkastelu suhteessa työssä suoriutumiseen ja työkykyyn on myös tärkeää, sillä tunteilla on merkittävä vaikutus yksilön toimintaan ja hyvinvointiin. Tutkimus oli luonteeltaan pääosin eksploratiivinen.</p> <p><b>Menetelmät.</b> Tutkimuksen aineisto (n = 552) kerättiin kevään ja kesän 2020 aikana osana toista rehtoribarometriä. Kyselyyn vastanneista 59 % oli naisia ja 41 % miehiä. Vastaajat täyttivät kyselylomakkeen, jonka avulla mitattiin koettuja tunteita sekä työssä suoriutumista ja työkykyä. Aineistoa analysoitiin tunteiden osalta Two Step Cluster -analyysillä, jonka avulla pyrittiin muodostamaan emootioprofiiliryhmiä rehtoreiden keskuudesta. Eri emootioprofiileiden eroja työkyvyn ja työssä suoriutumisen osalta tarkasteltiin varianssianalyysin avulla ja sukupuolen osalta ristiintaulukoinnilla ja <math>X^2</math> -riippumattomuustestillä.</p> <p><b>Tulokset ja johtopäätökset.</b> Tutkimuksessa tunnistettiin suomalaisten rehtoreiden keskuudesta neljä eri emootioprofiiliryhmää: hillityt, myönteiset, tunteikkaat ja kielteiset. Emootioprofiilit erosivat osittain toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Myönteiset olivat arvioineet työssä suoriutumisen ja työkykynsä korkeimmalle, kielteiset taas matalimmalle. Hillityt ja tunteikkaat eivät eronneet merkitsevästi toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Sukupuolella ei ollut vaikutusta eri ryhmiin kuulumisessa. Tutkimus vahvistaa, että rehtorit ovat kokeneet tunteita koronapandemian aikana laidasta laitaan. Vahvimmin koetut positiiviset ja negatiiviset tunteet vaikuttavat olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen ja työkykyyn. Tulevaisuudessa olisi tärkeää tutkia, miten rehtoreiden kokemat tunteet muuttuvat eri ajankohtina sekä miten koetut tunteet ovat tarkemmin yhteydessä rehtoreiden työhyvinvointiin.</p>		
Avainsanat - Nyckelord emootiot, saavutustunteet, työkyky, työssä suoriutuminen		
Keywords emotions, achievement emotions, ability to work, job performance		
Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited Helsingin yliopiston kirjasto – Helda / E-thesis (opinnäytteet)		
Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information		



Tiedekunta - Fakultet - Faculty Educational Sciences		
Tekijä - Författare - Author Maria Mäki		
Työn nimi - Arbetets titel Rehtoreiden emootioprofiilit koronakeväänä – yhteydet työkykyyn ja työssä suoriutumiseen		
Title Emotion profiles among Finnish school principals during COVID-19 – connections to job performance and ability to work		
Oppiaine - Läroämne - Subject General and Adult Education		
Työn laji/ Ohjaaja - Arbetets art/Handledare - Level/Instructor Master's Thesis / Katariina Salmela-Aro & Katja Upadyaya	Aika - Datum - Month and year 10/2021	Sivumäärä - Sidoantal - Number of pages 26 pp.
Tiivistelmä - Referat - Abstract <p><b>Goals.</b> The aim of this study was to examine Finnish school principals' job-related emotions during the COVID-10 pandemic in the Spring 2020. The goal of the study was to examine what sort of emotion profiles it is possible to identify among school principals, and how these groups differ in job performance, ability to work, and gender. The theory of achievement emotions, in which emotions are described by valence, activation, and object focus, was used to examine principals' emotions. It is important to examine the connection between emotions and job performance and ability to work, because emotions have a significant impact on individual's behaviour and wellbeing. The study's character was mainly explorative.</p> <p><b>Methods.</b> The data (n = 552) was collected from Finnish school principals during the Spring and early Summer 2020 as part of the second Principal Barometer. Of the respondents, 59 % were women. Participants filled in a questionnaire measuring emotions, job performance, and ability to work. The emotion profile groups among school principals were examined by Two Step Cluser analysis. Group differences between the emotion profiles in job performance and ability to work were examined by analysis of variance, and gender differences were examined by cross-tabulation and X<sup>2</sup> independence test.</p> <p><b>Results and conclusions.</b> Four different emotion profiles were identified among school principals. The first profile described principals who experienced only little both positive and negative emotions. The group was named as mild emotions profile. The second profile described principals who mostly experienced positive emotions, and was named as positive emotions profile. The third group experienced both positive and negative emotions higher than average, and was named as strong emotions profile. The fourth profile described principals who mostly experienced negative emotions, and was named as negative emotions profile. The groups varied partly in job performance and ability to work. Principals belonging to the positive emotions profile expressed higher job performance and ability to work than the other groups. In contrary, principals belonging to the negative emotions profile experienced lower job performance and ability than the other groups. Principals belonging to the mild emotions profile and to the strong emotions profile did not differ from each other in job performance and ability to work. No gender differences were found between the groups. This study shows that school principals experienced a great variety of emotions during the COVID-19 pandemic. The strongest positive and negative emotions are associated with job performance and ability to work. In the future, it would be important to study, how school principals' emotions change in different work circumstances and how emotions are connected to the wider wellbeing of school principals.</p>		
Avainsanat - Nyckelord emootiot, saavutustunteet, työkyky, työssä suoriutuminen		
Keywords emotions, achievement emotions, ability to work, job performance		



UNIVERSITY OF HELSINKI

Säilytyspaikka - Förvaringsställe - Where deposited  
**Helsinki University Library – Helda / E-thesis (theses)**

Muita tietoja - Övriga uppgifter - Additional information

# Sisällys

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tunteet tutkimuskohteena.....	2
1.1.1	Saavutustunteet .....	3
1.1.2	Tunteet työelämässä .....	4
1.2	Rehtoreiden työnkuva .....	5
1.3	Tutkimusongelmat .....	7
2	MENETELMÄT .....	8
2.1	Aineiston kuvailu.....	8
2.2	Arviointimenetelmät .....	8
2.2.1	Työhön liittyvät tunteet.....	8
2.2.2	Työssä suoriutuminen ja työkyky.....	9
2.3	Tilastolliset menetelmät .....	9
2.3.1	Klusterianalyysi .....	9
2.3.2	Varianssianalyysi.....	10
2.3.3	Ristiintaulukointi ja $X^2$ -riippumattomuustesti.....	11
3	TULOKSET .....	11
3.1	Alustavat analyysit .....	11
3.2	Muuttujien väliset korrelaatiot.....	12
3.3	Emootioprofiilit .....	14
3.4	Ryhmien väliset erot työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä.....	16
3.5	Sukupuolierot.....	17
4	POHDINTA.....	18
4.1	Rajoitukset.....	21
4.2	Johtopäätökset .....	22
	LÄHTEET .....	24

## TAULUKOT

Taulukko 1. Saavutustunteiden kolmiulotteinen luokittelu .....	4
Taulukko 2. Rehtorin toimenkuva .....	6
Taulukko 3. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien kuvailevat tunnusluvut .....	11
Taulukko 4. Emootiomuuttujien väliset korrelaatiot.....	13
Taulukko 5. Profiiliryhmien väliset erot emootiomuuttujien suhteen .....	15
Taulukko 6. Emootioprofiilien erot työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä.....	16
Taulukko 7. Emootioprofiilit sukupuolen mukaan.....	18

## KUVIOT

Kuvio 1. Schwarz´ s Bayesian Criterion (BIC) -käyrä.....	14
Kuvio 2. Emootioprofiilit (standardoidut muuttujakeskiarvot).....	15

# 1 Johdanto

Keväällä 2020 siihen asti tuntemamme maailma muuttui, kun koronavirus (COVID-19) levisi Aasiasta Eurooppaan ja muualle maailmaan. Maaliskuun 11.päivänä 2020 Maailman terveysjärjestö WHO julisti koronavirusepidemian muuttuneen maailmanlaajuiseksi pandemiaksi (World Health Organization [WHO], 2020). Myös Suomessa koronaviruksella oli laaja-alaisia vaikutuksia yhteiskunnan toimintaan. Koulut määrättiin pääsääntöisesti etäopetukseen 13.3.-14.5.2020 väliseksi ajaksi lyhyellä varautumisajalla (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos [THL], 2020). Lähiopetuksesta siirtyminen etäopetukseen asetti niin oppilaat, opettajat kuin rehtoritkin täysin uuden eteen. Vakiintuneita toimintatapoja piti nopealla aikataululla siirtää verkon välityksellä toteutettavaksi ja kehittää uudenlaisia malleja opetuksen järjestämiseen. Rehtorit joutuivat opettajien esihenkilöinä luovimaan uudessa tilanteessa opettajien työtä tukien ja opetuksen toteutumisesta vastuuta kantaen. Kuormittavalla tilanteella onkin ollut monenlaisia vaikutuksia rehtoreiden työhyvinvointiin.

Rehtoreita koskevissa aiemmissa tutkimuksissa on keskitytty erityisesti rehtoreiden johtajuuteen (Gray, 2009). Suomalaisen rehtoreiden työhyvinvointia on tutkittu lähivuosina lähinnä työn ja -uupumuksen sekä voimavarojen ja vaatimusten kautta (Upadyaya ym., 2020). Tähän mennessä koronapandemian vaikutuksia suomalaisiin kouluihin on tutkittu pääasiassa opiskelijoiden ja opettajien näkökulmasta (ks. esim. Niemi & Kousa, 2020). Vähemmän kuitenkin tiedetään siitä, millaisia vaikutuksia koronapandemialla on ollut rehtoreihin ja heidän työhönsä, mutta hiljattain tutkimusta suomalaisten rehtoreiden työhyvinvoinnista myös koronapandemian aikana on tehty (Salmela-Aro ym., 2020). Rehtoreiden työnto laski koronakevään 2020 aikana verrattuna aiempiin vuosiin, ja samanaikaisesti työhön liittyvä uupumus lisääntyi (Salmela-Aro ym., 2020). Erityisesti koulujen etäopetusjakso ja siihen liittyvät järjestelyt näyttivät lisänneen rehtoreiden kokemaa uupumusta ja stressiä (Salmela-Aro ym., 2020). Moni rehtori on kokenut jääneensä yksin haastavassa koronapandemian aikaisessa koulujen johtamistyössään, ja vastuu koulutuksen toteutumisesta poikkeusaikana on ollut pitkälti rehtoreilla (Honkalo, 2020). Pandemia-aika onkin ollut varsin kuormittavaa rehtoreille ja on voinut herättää tunteita laidasta laitaan.

Toistaiseksi tutkimuksia suomalaisten rehtoreiden kokemista tunteista ei ole normaalityöolojen eikä koronapandemian aiheuttamissa poikkeustyöolojen kontekstissa. Koronapandemian tuomien haasteiden ja muutosten myötä rehtorit ovat voineet kokea

erilaisia yllättäviäkin tunteita työhönsä liittyen. Tunteilla on merkittävä vaikutus käyttäytymiseemme ja toimintaamme (Pekrun, 2006; Koole, 2009), joten niiden huomioiminen ja ymmärtäminen osana työhyvinvointia on tärkeää. Tunneperäinen työhyvinvointi käsittää työhön liittyvät myönteiset ja kielteiset tunnetilat, jotka voidaan lisäksi jaotella niiden tuottaman virittäytyneisyyden asteen mukaan aktivoiviin ja passivoiviin tunteisiin (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työhön liittyvät tunnekokemukset eivät aiheuta vain subjektiivisia seurauksia työntekijälle, vaan niillä voi olla monenlaisia vaikutuksia myös henkilön toimintaympäristöön (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Rehtoreiden ollessa vastuussa koulujen kokonaistoiminnasta on keskeistä huomioida heidän kokemia tunteita ja niiden vaikutuksia työhön. Vähemmän on kuitenkin tietoa siitä, millaisia tunneprofileja voidaan tunnistaa rehtoreiden kesken. On mahdollista, että osa rehtoreista kokee enemmän positiivisia työhön liittyviä tunteita, ja osa puolestaan negatiivisia tunteita. Näitä tutkimuskysymyksiä voidaan tarkastella lähemmin henkilösuuntautuneen tutkimusotteen avulla.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan suomalaisten rehtoreiden koronakevään 2020 aikana kokemia tunteita ja tuntemuksia henkilösuuntautuneen lähestymistavan avulla. Tarkoituksena on tutkia, kuinka rehtorit eroavat toisistaan kokemiensa tunteiden suhteen tunnistamalla emootioprofiiliryhmiä rehtoreiden keskuudesta, ja eroavatko eri emootioprofiilit toisistaan työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä. Lisäksi tarkastellaan, onko emootioprofiileihin kuulumisessa eroja sukupuolen suhteen.

## 1.1 Tunteet tutkimuskohteena

Tunteet ovat moniulotteisia ja monella tavalla määriteltyjä (Pekrun & Stephens, 2010). Tunteiden voidaan nähdä olevan monesta osasta koostuvia, psykologisen alijärjestelmän koordinoituja prosesseja sisältäen affektiivisia, kognitiivisia, fysiologisia, motivaationaalaisia ja ilmaisullisia osia (Kleinginna & Kleinginna, 1981). Tunnekokemus syntyy, kun ulkoisen tai sisäisen ärsykkeen seurauksena alijärjestelmän osat tuottavat vasteen ärsykkeeseen (Scherer, 2005). Toisaalta tunteiden on kuvattu ilmentävän mielensisäisiä tiloja (*mental state*), joita on mahdoton täysin määritellä empiirisen tutkimuksen kontekstissa (Reisenzein, 2007). Tunteita voidaan kuitenkin kuvata niiden ilmentämän tunnereaktion (*affect*) perusteella kaksijakoisella ulottuvuudella positiivisina ja negatiivisina tunteina (Watson ym., 1988; Watson ym., 1999).



### 1.1.1 Saavutustunteet

Koulumaailmaan liittyy paljon koettuja tunteita. Usein tarkastelun alla ovat opiskelijoiden tunteet, mutta tunteiden merkityksen koulutuskontekstissa voi laajentaa myös koulussa työskenteleviin opettajiin ja rehtoreihin (Pekrun ym., 2007; Pekrun & Linnenbrink-Garcia, 2014). Työssään onnistumiseen ja epäonnistumiseen voi liittyä monenlaisia tunteita, joita voikin tarkastella saavutuksellisissa konteksteissa saavutustunteiden (*achievement emotions*) kautta (Pekrun & Stephens, 2010; Pekrun & Perry, 2014). Saavutustunteilla tarkoitetaan niitä tunteita, jotka liittyvät saavutukselliseen toimintaan (*activity*) tai saavutukselliseen tulokseen (*outcome*) (Pekrun, 2006; Pekrun ym., 2007; Pekrun & Stephens, 2010). Opettajilla saavutustunteiden on nähty liittyvän usein opetukseen ja onnistumiseen tai epäonnistumiseen opetuksen toteuttamisessa, sekä yhteistyöhön ja sen tuloksellisuuteen niin kollegoiden, esihenkilöiden kuin oppilaiden vanhempienkin kanssa (Pekrun & Perry, 2014). Ammatilliset saavutustavoitteet ovat usein tunteiden kohteena (Pekrun ym., 2007). Myös rehtoreiden on mahdollista kokea saavutustunteita työnkuvassaan: he pyrkivät toiminnallaan (esimerkiksi koulun pedagogisena johtajana toimiminen) saavuttamaan onnistuneen tuloksen (esimerkiksi koulussa opettajat kokevat saavansa tukea ja ohjausta esihenkilöltään). Saavutustunteiden teoria pyrkii selittämään opettajien kokemia tunteita samoin kuin se selittää saavutustunteita opiskelijoilla (Pekrun ym., 2007), joten teoriaa voinee soveltaa myös rehtoreihin kontekstin pysyessä samana.

Saavutustunteita kuvataan kolmen eri ulottuvuuden avulla (Pekrun ym., 2007; Pekrun & Perry, 2014). Tunteita voidaan ryhmitellä sekä niiden valenssin (positiivinen – negatiivinen; miellyttävä – epämiellyttävä) että niiden aktivaation (aktivoiva – passivoiva) mukaan (Pekrun ym., 2007). Valenssin ulottuvuudella voidaan erotella positiivisia tunteita negatiivisista, kuten iloinen tai vihainen (Pekrun & Perry, 2014). Tunteiden aktivaatiolla puolestaan kuvataan sitä, minkälaisen fysiologisen aktivaatiotilan tunne aiheuttaa tai tuottaa (Pekrun & Perry, 2014). Tunne voi siten olla aktivoiva, kuten innostuneisuus, tai passivoiva (ei-aktivoiva), kuten rentoutunut (Pekrun & Perry, 2014). Kolmantena ulottuvuutena saavutustunteissa käytetään toiminnan kohdetta eli objektifokusta (*object focus*), jonka määrittämään olevan tulosta edeltävä toiminta (*outcome prospective*) tai toiminnan tulos (*outcome retrospective*) (Pekrun ym., 2007; Pekrun & Perry, 2014). Yhdistämällä tunteiden jäsentelyssä valenssin, aktivaation ja objektifokuksen ulottuvuuksia saavutustunteita voidaan tarkastella taulukossa 1 kuvatulla kolmiulotteisella luokittelulla (Pekrun, 2006).

Taulukko 1. Saavutustunteiden kolmiulotteinen luokittelu

Objektifokus	Positiivinen		Negatiivinen	
	Aktivoiva	Passivoiva	Aktivoiva	Passivoiva
<i>Aktiviteetti</i>	Innoissaan	Rentoutunut	Vihainen	Tylsistynyt
<i>Edeltävä toiminta</i>	Päätäväinen	Luottavainen	Ahdistunut Hermostunut	Toivoton
<i>Toiminnan tulos</i>	Iloinen	Tyytyväinen	Häpeä	Surullinen
	Ylpeä	Helpottunut	Vihainen	Pettynyt

Saavutustunteita ei pidä nähdä vain onnistumisen tai epäonnistumisen ilmentymänä, vaan ne voivat vaikuttaa voimakkaasti myös työssä suoriutumiseen sekä psykologiseen ja fyysiseen hyvinvointiin (Pekrun & Stephens, 2010; Pekrun & Perry, 2014). Tunnetilalla on vaikutusta myös muun muassa yksilön motivaatioon, keskittymiseen sekä strategioiden muodostamiseen (Pekrun & Perry, 2014). Positiiviset tunteet ovat merkittävä osa toimintaa: ne auttavat kuvittelemaan tavoitteita ja haasteita, avaamaan mieltä ajattelulle ja ongelmanratkaisulle, suojaamaan terveyttä kasvattaen resilienssiä, luomaan kiintymistä tärkeisiin henkilöihin sekä ohjaamaan ryhmien ja yhteisöjen käyttäytymistä (Pekrun ym., 2002). Negatiiviset tunteet päinvastoin voivat vaikeuttaa ongelmanratkaisua ja joustavaa ajattelua sekä laskea motivaatiota ja sitoutumista (Pekrun ym., 2002). Positiiviset tunteet voivat fasilitoida holistista, joustavaa ja luovaa ongelmanratkaisua, kun taas negatiiviset tunteet voivat fasilitoida kankeampaa ja analyttisempaa ajattelua (Pekrun ym., 2007).

### 1.1.2 Tunteet työelämässä

Työelämässä ilmenevien tunteiden tutkimus on lisääntynyt viimeisten vuosikymmenten aikana (Fisher & Ashkanasy, 2000). Tunteilla on merkittävä rooli työelämässä ja niistä kaikkia voidaan kokea töissä (Briner, 1999; Briner & Totterdell, 2002). Tunteet ovat yhteydessä ja vaikuttavat ihmisen kehoon, kognitioon ja käytökseen (Briner & Totterdell, 2002; Fineman, 2003). Näistä osa on erityisen merkityksellisiä työelämään liittyen: 1. koetut tunteet voivat johtaa käytöksen muutokseen; 2. nonverbaaliset eleet ilmaisevat tunteita ja vaikuttavat kommunikointiin; 3. työn tavoitteet ja suoriutuminen suhteessa niihin voivat aiheuttaa tietynlaisia tunteita (Briner & Totterdell, 2002). Työtehtäviin liittyvät tunteet ennen, tehtävän aikana ja sen jälkeen vaikuttavat osaltaan myös päätöksentekoon sekä ideoiden muodostumiseen (Fineman, 2003). Koronapandemia

on aiheuttanut monia muutoksia työelämään sekä sen toimintoihin ja tehtäviin vaikuttaen (Ashkanasy, 2021). Korona-aikana onkin korostunut tarve työntekijöiden proaktiivisuudelle, kun heidän on pitänyt omaksua uusia työtehtäviä mukauttaen toimintaansa ympäröivään maailmantilanteeseen (Ashkanasy, 2021).

Eri tunteet johtavat erilaiseen käyttäytymiseen työpaikalla (Briner & Totterdell, 2002; Fineman, 2003). Tunteisiin vaikuttavat yksilön henkilökohtainen tausta, tilanteen merkitys yksilölle sekä kulttuurinen ja organisationaalinen konteksti, joka vaikuttaa tunteiden ilmaisuun ja kontrolloimiseen (Fineman, 2003). Lisäksi tunteet ovat sosiaalisesti rakentuneita (Briner, 1999; Fineman, 2003). Sosiaaliset konventiot ja toiveet siitä, minkälaisen vaikutelman muille ihmisille haluaa välittää, vaikuttavat tunteiden näyttämiseen (Fineman, 2003). Käyttäytymistä voi tietoisesti suunnata saavuttaakseen tai välttääkseen tiettyjä ennakoituja tunteita, minkä vuoksi käyttäytyminen ei välttämättä aina ole seurausta tunteesta (Briner & Totterdell, 2002).

## **1.2 Rehtoreiden työnkuva**

Rehtorit toimivat Suomessa pedagogisina johtajina erilaisissa koulutusorganisaatioissa (Opetushallitus, 2013). Rehtorin toimenkuva sisältää hallintotyötä, johtamista ja kehittämistyötä (taulukko 2), ja toimenkuva on osittain riippuvaista siitä, minkä koulutusmuodon ja kouluasteen organisaatiossa rehtori työskentelee (Suomen Rehtorit ry, n.d.; Opetushallitus, 2013). Työn keskeisimpänä osana näyttäytyy kokonaisvastuu koulun toiminnasta (Opetushallitus, 2013). Rehtorina toimimisen kelpoisuusehtoina ovat ylempi korkeakoulututkinto, kunkin asianomaisen koulutusmuodon opettajan kelpoisuus, riittävä työkokemus opettajan tehtävistä sekä opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen opetushallinnon tutkinto (Perusopetuslaki 986/1998, 2 §).

Taulukko 2. Rehtorin toimenkuva

Hallinto			Johtaminen			Kehittäminen		
Yleishallinto	Henkilöstöhallinto	Taloushallinto	Pedagoginen	Henkilöstöjohtaminen	Työjärjestykset	Strateginen suunnittelu	Anviointi	Tiedottaminen
Yhteydet koulun sidosryhmiin			Oppilassasiat					

Oma opetustyö

Muut tehtävät

(Opetushallitus, 2013; Suomen Rehtorit ry, n.d.)

Rehtoreiden työtehtävät ja vastualueet ovat laajentuneet ja monimutkaistuneet viimeisen vuosikymmenten aikana (Lahtero ym., 2019), ja työnkuvasta on tullut vastuullisempi ja kokonaisvaltaisempi (Ahtiainen ym., 2019). Rehtorin tehtävänä on varmistaa koulun perustehtävän toteutuminen opetus- ja kasvatustilanteissa sekä kehittää koulun toimintaa tutkimustietoon pohjautuen (Opetushallitus, 2013). Koulujen monikulttuuristuminen, lisääntynyt yhteistyö eri tahojen kanssa sekä oppimisympäristöjen turvallisuuteen liittyvät asiat ovat esimerkkejä rehtorin työn lisääntyneistä haasteista (Opetushallitus, 2013). Rehtoreiden työmäärän kuormittavuudesta on noussut esille huolta ja työnkuvan ydintehtävän on nähty pirstaloituneen muun työn sekaan (Luukkainen, 2020).

Viimeisimpien vuosien kuluessa varhaiskasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan esihenkilöistä iso osa on kokenut työympäristössä tapahtuneen paljon muutoksia (Sivista, 2020). Myös rehtoreiden toimenkuvassa on tapahtunut muutoksia. Kouluverkoston harveneminen ja kouluyksikköjen kasvaminen ovat edellyttäneet uudistuksia koulujen johtamiseen ja toiminnan kehittämiseen (Opetushallitus, 2013). Rehtoreiden on entistä enemmän kyettävä laaja-alaiseen kommunikointiin eri sidosryhmien kanssa sekä implementoimaan jaetun johtajuuden malleja (Ahtiainen ym., 2019; Opetushallitus, 2013).

Rehtoreiden johtajuus on sekä kouluorganisaation toiminnan laatuun että opiskelijoiden saavutuksiin vaikuttava tekijä (Bush, 2018; Leithwood ym., 2008). Lisäksi keskeisenä rehtoreiden johtajuudessa näyttäytyy opettajien työssä suoriutumisen tukeminen ja mahdollistaminen (Leithwood ym., 2008), ja rehtorilla on esihenkilönä suuri vaikutus työilmapiiriin (Suomen Rehtorit ry, n.d.). Työelämäkontekstissa voidaan puhua työn emotionaalista vaatimuksista ja niin sanotusta tunnetyöstä, jossa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa tunteiden hallintaa tai vain positiivisten tunteiden näyttämistä pidetään soveliaana (Mauno ym., 2017). Näissä tilanteissa työntekijä voi kuitenkin kokea itse negatiivisia tunteita (Mauno ym., 2017). Rehtorin työn voikin ajatella olevan tunnetyötä, sillä se edellyttää laajalti sosiaalista vuorovaikutusta monen eri tahon kanssa luoden samalla vallitsevaa ilmapiiriä kouluun. Tämä voi aiheuttaa ristiriitaisia tunnekokemuksia rehtorille, mikäli hän kokee painetta negatiivisina pidettyjen tunteiden peittämiseen työyhteisössä. Kokemus voi olla eri kuin mitä ulospäin näytetään.

### 1.3 Tutkimusongelmat

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin suomalaisten rehtoreiden tunteita koronapandemian aikana kevät-kesällä 2020 emootioprofiiliryhmien kautta. Lisäksi tarkasteltiin tunteiden yhteyttä työssä suoriutumiseen ja työkykyyn.

Tutkimuskysymyksiä olivat:

1. Millaisia emootioprofiileja voidaan tunnistaa suomalaisten rehtoreiden kesken koronakevään 2020 aikana?
2. Onko rehtoreiden emootioprofiileihin kuulumisessa eroja työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen?
3. Onko rehtoreiden emootioprofiileihin kuulumisessa eroja sukupuolen suhteen?

Vaikka rehtoreiden kokemia tunteita poikkeusaikana ei ole aikaisemmin juurikaan tutkittu, esiintyy rehtoreilla sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. On kuitenkin mahdotonta ennustaa, mitä tunteita rehtorit kokevat eniten ja suhteessa toisiinsa, ja kuinka selkeitä emootioprofiiliryhmiä heidän keskuudestaan on tunnistettavissa. Tämä tutkimus on täten lähestymistavaltaan eksploratiivinen tältä osin. Positiivisten tunteiden nähdään edistävän joustavaa ajattelua, ongelmanratkaisua sekä tukevan hyvinvointia, kun taas negatiiviset tunteet voivat vaikeuttaa ongelmanratkaisua ja laskea motivaatiota (Pekrun ym., 2002). Onkin mahdollista, että positiivisia tunteita suuremmassa määrin

kokevat rehtorit kokevat myös työssä suoriutumisen ja työkykynsä olevan parempi, kuin paljon negatiivisia tunteita kokevat rehtorit.

## **2 Menetelmät**

### **2.1 Aineiston kuvailu**

Tutkimuksen aineisto on osa toista rehtoribarometriä, joka kerättiin suomalaisilta rehtoreilta verkkokyselyllä kevään ja kesän 2020 aikana. Kysely lähetettiin kaikille Suomen Rehtorit ry:n 1230 jäsenelle. Kyselyyn vastasi yhteensä 644 rehtoria eri puolelta Suomea (vastausprosentti 52, sukupuolensa naiseksi ilmoitti 59 %). Etäopetusmääräyksen 13.3.-14.5.2020 aikana kyselyyn vastasi 61 % vastaajista. Loput vastasivat osan kouluista palattua lähiopetukseen tai alkukesän aikana.

Aineistosta poistettiin ne vastaajat (n = 92), jotka olivat jättäneet vastaamatta kokonaan tunteita ja tuntemuksia mittaavaan osioon. Analyysiin kuitenkin sisällytettiin ne vastaajat, jotka olivat jättäneet vastaamatta vain yhteen kohtaan mittarissa (n = 12). Lopulliseksi vastaajamääräksi tuli 552. Vastaajat olivat iältään 29-66-vuotiaita (ka = 50.9 vuotta, kh = 7.5 vuotta). Tutkittavista 59 % oli naisia (n = 325), 41 % miehiä (n = 226) ja yksi puuttuva tieto (n = 1).

### **2.2 Arviointimenetelmät**

#### **2.2.1 Työhön liittyvät tunteet**

Rehtoreiden kokemia tunteita mitattiin PANAS-mittarista (*Positive and Negative Affect Schedule*) muodostetulla tunneosiolla. PANAS-mittarin (Watson ym. 1988) avulla mitataan kymmentä positiivista ja kymmentä negatiivista tunnetta. Positiivisia tunteita ovat muun muassa innoissaan, kiinnostunut ja motivoitunut, ja negatiivisia tunteita muun muassa jännittynyt, syyllinen ja ärtynyt. PANAS-mittarin tunteiden lisäksi tutkimukseen otettiin mukaan rehtoreiden kokemus työn stressaavuudesta, jota kysyttiin heiltä PANAS-mittarin yhteydessä.

Rehtorit arvioivat työssä kokemiaan tunteita viimeisen kuukauden ajalta 5-portaisella Likert -asteikolla (1 = vain hieman tai ei ollenkaan; 5 = erittäin paljon). Tunnemittarin vastauksista muodostettiin emotioprofiiliryhmät havaintoyksiköistä.

## 2.2.2 Työssä suoriutuminen ja työkyky

Työssä suoriutumista ja työkykyä mitattiin kahdella kysymyksellä. Ensimmäinen kysymys koski rehtoreiden subjektiivista arviota työssä suoriutumisestaan viimeisen kuukauden aikana (*Kuinka arvioisit suoriutumistasi työssäsi viimeisen kuukauden aikana asteikolla 1–10?*). Kysymykseen vastattiin asteikolla 1 = huonoin työsuoritus – 10 = huipputyöntekijän suoritus. Toinen kysymys puolestaan koski subjektiivista työkyvyn arviota (*Kuinka monta pistettä antaisit nykyiselle työkyvyillesi asteikolla 0–10?*). Vastausvaihtoehdot olivat asteikolla 0 = et ole pystynyt työskentelemään ollenkaan – 10 = työkykysi on parempi kuin koskaan.

## 2.3 Tilastolliset menetelmät

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella, millaisia emootioprofiileja voidaan tunnistaa suomalaisia rehtoreita koskevasta aineistosta. Tavoitteena oli tunnistaa aineistosta ne vastaajat, joilla tietyt tunteet ja tuntemukset olivat vastauksissa korostuneet, ja muodostaa samankaltaisesti vastanneiden kesken eri emootioprofiileja. Profiilien muodostamisen jälkeen tarkoituksena oli tarkastella niiden välisiä eroja työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Tämän lisäksi tarkasteltiin profiilien välisiä eroja sukupuolen suhteen. Ennen varsinaisia analyyseja tehtiin alustavat analyysit, jotta varmistuttiin aineiston käytettävyydestä tilastollisiin testeihin. Kaikki tilastolliset analyysit suoritettiin käyttäen IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmaa.

### 2.3.1 Klusterianalyysi

Ensimmäistä tutkimuskysymystä varten suomalaisten rehtoreiden keskuudesta pyrittiin emootioprofiiliryhmiä käyttäen klusterianalyysia, joka on henkilösuuntautunut lähestymistapa. Klusterianalyysi on ryhmittelyanalyysin menetelmä, jossa pyritään muodostamaan aineiston havaintoyksiköistä ryhmiä, joiden sisällä havainnot ovat keskenään mahdollisimman lähellä toisiaan (Metsämuuronen, 2011). Klusterianalyysia pidetään melko eksploratiivisena tilastollisena menetelmänä (Nummenmaa, 2009). Tässä tutkimuksessa klusterimenetelmänä käytettiin Two Step Cluster -analyysia, joka sopii suurten aineistojen analyysiin sekä jatkuvien ja luokitteluasteikollisten muuttujien tarkasteluun (Chiu ym., 2001; Metsämuuronen, 2011). Tutkimuksen aineiston kohtalaisen suuren koon ( $n = 552$ ) vuoksi hierarkkinen klusterianalyysi ei olisi sopinut klusterointimenetelmäksi sen raskaan toteutettavuuden vuoksi (Metsämuuronen, 2011). K-means klusterointimenetelmään verrattuna Two Step Cluster -analyysin etuna taas on

sen kyky tunnistaa aineistosta muodostuvien klustereiden (ryhmien) määrää automaattisesti (Chiu ym., 2001; Bacher ym., 2004).

Ryhmittelevinä muuttujina käytettiin tunnemittarin tunnemuuttujia, jotka standardoitiin ennen klusterianalyysin suorittamista niiden vertailukelpoisuuden varmentamiseksi (Bacher ym., 2004; Nummenmaa, 2009). Lisäksi havaintoyksiköt järjestettiin satunnaismuuttujan avulla satunnaiseen järjestykseen, jotta niiden järjestyksellä ei olisi vaikutusta ryhmien muodostumiseen. Two Step Cluster -analyysi ehdottaa tilastollisesti parasta klusteriratkaisua, jota usein kuvataan Bayesilaisella informaatiokriteerillä (BIC).

Vaikka Two Step Cluster -analyysi automaattisesti ehdottaa ratkaisua klustereiden määrästä, on lopullinen päätös kuitenkin aina tutkijalla. BIC-arvon ja -käyrän huomioimisen lisäksi klustereiden määrää arvioitiin suhteessa teoriaan sekä ratkaisujen tulkittavuuteen.

### **2.3.2 Varianssianalyysi**

Tutkimuksen toisena tehtävänä oli tarkastella, miten eri emootioprofiileihin kuuluvat rehtorit eroavat toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Eri emootioprofiilit toimivat analyysin ryhmittelevänä eli selittävänä muuttujana, ja työssä suoriutumista ja työkykyä mittaavat muuttujat selitettävänä muuttujina. Rehtoreiden emootioprofiilien välisten erojen tarkasteluun työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen käytettiin yksisuuntaista varianssianalyysia (ANOVA), jolla analysoidaan eri ryhmien välisiä keskiarvoeroja tietyn muuttujan suhteen (Metsämuuronen, 2011). Varianssien yhtäsuuruustesti (Levenen testi) osoitti ryhmien varianssien eroavan toisistaan tilastollisesti merkitsevästi, joten parittaista vertailua käytettiin osoittamaan, mitkä ryhmistä erosivat toisistaan kunkin selitettävän muuttujan suhteen (Metsämuuronen, 2011). Parittaisen vertailun post hoc -testinä käytettiin Games Howellin testiä.

Ryhmien välisiä eroja tarkasteltiin lisäksi efektikoolla (etan neliö  $\eta^2$ ), jonka avulla voidaan arvioida ryhmien erojen välistä suuruutta (Metsämuuronen, 2011). Etan neliö kuvaa sitä, kuinka suureksi osaksi selittävä muuttuja kuvaa selitettävän muuttujan vaihtelua (Metsämuuronen, 2011). Etan neliö voi saada arvoja väliltä 0–1, ja arvon noustessa selittävän muuttujan selitysvoima lisääntyy (Nummenmaa, 2009). Usein etan neliön arvoa tulkitaan selitysvoiman prosenttilukuna.



### 2.3.3 Ristiintaulukointi ja $X^2$ -riippumattomuustesti

Emootioprofiilien välisiä eroja sukupuolen suhteen tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla ja  $X^2$ -riippumattomuustestillä (Khiin neliö -testi). Ristiintaulukoinnin avulla voidaan havaita kahden muuttujan välisiä yhteyksiä, minkä pohjalta Khiin neliö -testillä voidaan testata kahden muuttujan välistä riippumattomuutta (Metsämuuronen, 2011). Ristiintaulukoinnilla tarkasteltiin, minkälainen sukupuolijakauma kussakin emootioprofiilissa ilmeni. Khiin neliö -testillä taas arvioitiin, ovatko muuttujat toisistaan riippumattomia.

## 3 Tulokset

### 3.1 Alustavat analyysit

Aluksi ennen varsinaisten analyysien tekemistä tutkimuksessa käytettyjä muuttujia tarkasteltiin ensin keskiarvon, keskihajonnan sekä muuttujien jakaumien suhteen. Lisäksi tarkasteltiin kunkin muuttujan normaalijakautuneisuutta vinouden ja huipukkuuden avulla. Taulukossa 3 on esitetty tässä tutkimuksessa käytettyjen muuttujien kuvailevat tunnusluvut: keskiarvo, hajontaluvut sekä vinous- ja huipukkuusarvot.

Muuttujien normaalijakautuneisuutta tarkasteltiin graafisesti histogrammien avulla, vinous- ja huipukkuuslukujen huomioinnin lisäksi. Muuttujien riittävä normaalijakautuneisuus on edellytys parametristen analyysien tekemiselle (Metsämuuronen, 2011). Muuttujien jakaumien todettiin olevan jonkin verran vinoja, mikä on ihmistieteissä tavallista (Metsämuuronen, 2008), joten estettä parametristen testien käytölle ei ilmennyt.

Taulukko 3. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien kuvailevat tunnusluvut

	n	KA	KH	Min	Max	Vinous	Huipukkuus
<b>Emootiot</b>							
innoissaan	551	3.47	.86	1.00	5.00	-.33	-.12
inspiroitunut	552	3.59	.92	1.00	5.00	-.49	.06
kiinnostunut	551	4.01	.72	1.00	5.00	-.70	1.42
motivoitunut	552	3.95	.76	1.00	5.00	-.63	.89
päättäväinen	551	4.14	.72	2.00	5.00	-.45	-.18
tarkkaavainen	549	3.97	.75	1.00	5.00	-.55	.44

tehokas	552	4.01	.74	1.00	5.00	-.51	.48
urhea	550	3.44	.99	1.00	5.00	-.46	-.06
ylpeä	552	3.90	.93	1.00	5.00	-.79	.41
hermostunut	552	2.00	.97	1.00	5.00	.92	.49
häpeissään	552	1.20	.46	1.00	4.00	2.58	7.42
jännittynyt	551	2.52	1.05	1.00	5.00	.31	-.67
levoton	551	2.86	1.06	1.00	5.00	.04	-.66
peloissaan	552	1.52	.84	1.00	5.00	1.91	3.83
poissa tolaltaan	552	1.65	.87	1.00	5.00	1.34	1.30
stressaantunut	550	3.10	1.17	1.00	5.00	.02	-.94
syylinen	552	1.48	.76	1.00	5.00	1.67	2.63
säikähtänyt	552	1.52	.77	1.00	5.00	1.63	2.84
varuillaan	552	2.34	1.07	1.00	5.00	.61	-.23
vihamielinen	552	1.46	.71	1.00	5.00	1.71	3.29
ärtynyt	552	2.25	.93	1.00	5.00	.51	-.12
<b>Muut muuttajat</b>							
Työssä suoriutuminen	551	8.40	.80	5.00	10.00	-.80	1.43
Työkyky	547	7.93	1.24	2.00	10.00	-1.55	4.31

### 3.2 Muuttujien väliset korrelaatiot

Taulukossa 4 on esitetty tutkimuksessa käytettyjen muuttujien väliset korrelaatiot korrelaatiokertoimen avulla. Tutkimuksen emootiomittarissa on mitattu yhdeksää positiivista emootiota ja kahtatoista negatiivista emootiota. Kaikkien positiivisia emootioita kuvaavien muuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys ( $p < .01$ ). Vastaavasti kaikki negatiivisia emootioita kuvaavat muuttajat korreloivat positiivisesti suhteessa toisiinsa tilastollisesti merkitsevästi ( $p < .01$ ). Lähes kaikkien positiivisten emootioiden ja negatiivisten emootioiden välillä oli tilastollisesti merkitsevä ( $p < .05$ ;  $p < .01$ ) negatiivinen yhteys. Tästä poiketen emootiomuuttuja *urhea* korreloi positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi negatiivisten emootiomuuttujien *hermostunut*, *jännittynyt*, *levoton*, *peloissaan*, *poissa tolaltaan*, *säikähtänyt* ja *varuillaan* kanssa. Korrelaatiot olivat tilastolliselta merkitsevyydeltään  $p < .05$  tai  $p < .01$  tasolla. Sen sijaan  $p < .001$  merkitsevyydestään korrelaatioita ei ilmennyt.

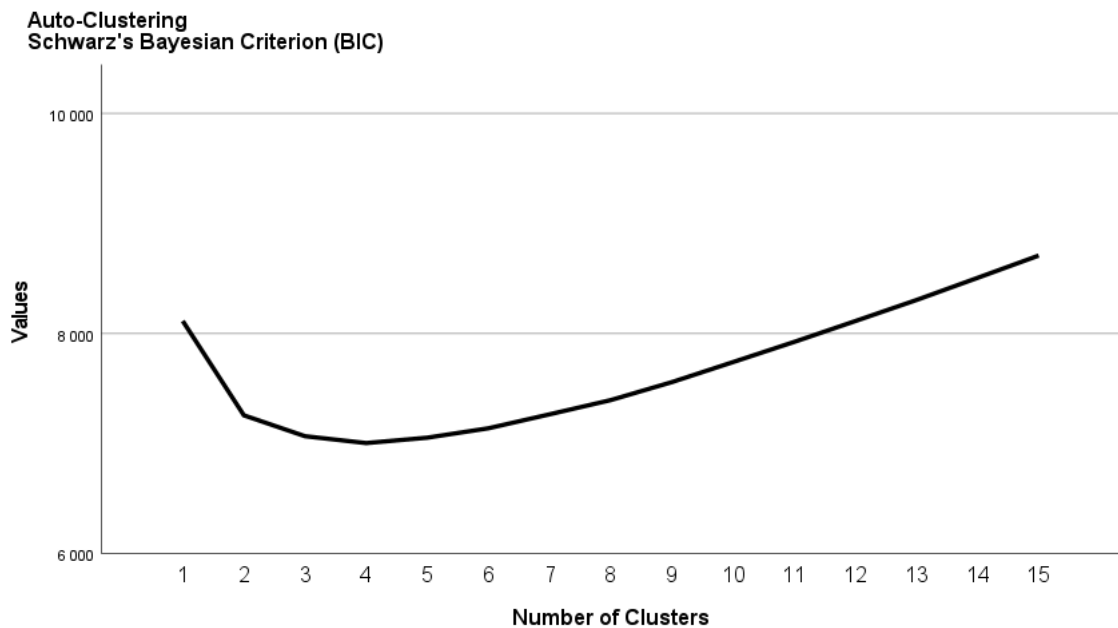
Taulukko 4. Emootiomuuttujien väliset korrelaatiot

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1 innoissaan	-																				
2 inspiroitunut	.699**	-																			
3 kiinnostunut	.612**	.610**	-																		
4 motivoitunut	.632**	.693**	.643**	-																	
5 päättäväinen	.308**	.403**	.376**	.493**	-																
6 tarkkaavainen	.249**	.287**	.321**	.362**	.472**	-															
7 tehokas	.362**	.347**	.389**	.447**	.504**	.454**	-														
8 urhea	.155**	.186**	.192**	.222**	.345**	.219**	.221**	-													
9 ylpeä	.403**	.447**	.451**	.486**	.477**	.296**	.369**	.344**	-												
10 hermostunut	-.233**	-.239**	-.205**	-.289**	-.147**	-.083	-.144**	.122**	-.047	-											
11 häpeissään	-.102*	-.113**	-.155**	-.242**	-.230**	-.178**	-.197**	-.027	-.162**	.321**	-										
12 jännittynyt	-.129**	-.120**	-.108*	-.158**	-.087*	.032	-.100*	.156**	.024	.593**	.179**	-									
13 levoton	-.214**	-.229**	-.160**	-.245**	-.156**	-.099*	-.167**	.113**	-.054	.556**	.161**	.451**	-								
14 peloissaan	-.167**	-.135**	-.167**	-.256**	-.151**	-.098*	-.103*	.099*	-.084*	.521**	.374**	.386**	.382**	-							
15 poissa tolaltaan	-.094*	-.093*	-.112**	-.167**	-.091*	-.107*	-.101*	.157**	-.035	.507**	.259**	.416**	.475**	.444**	-						
16 stressaantunut	-.331**	-.291**	-.269**	-.282**	-.134**	-.102*	-.114**	.055	-.106*	.538**	.186**	.536**	.533**	.396**	.362**	-					
17 syyllinen	-.168**	-.150**	-.221**	-.263**	-.230**	-.201**	-.268**	.011	-.191**	.415**	.419**	.243**	.293**	.361**	.322**	.300**	-				
18 säikähtänyt	-.103*	-.143**	-.141**	-.159**	-.129**	-.048	-.122**	.103*	-.082	.447**	.318**	.369**	.322**	.624**	.430**	.296**	.377**	-			
19 varuillaan	-.205**	-.183**	-.091*	-.188**	-.067	.059	-.139**	.164**	-.044	.454**	.231**	.458**	.383**	.471**	.326**	.393**	.260**	.446**	-		
20 vihamielinen	-.182**	-.240**	-.220**	-.199**	-.194**	-.168**	-.208**	.055	-.117**	.399**	.311**	.271**	.243**	.316**	.342**	.310**	.344**	.346**	.242**	-	
21 ärtynyt	-.219**	-.288**	-.240**	-.244**	-.142**	-.176**	-.144**	.017	-.115**	.536**	.237**	.369**	.398**	.299**	.389**	.417**	.298**	.249**	.286**	.497**	-

\* = p<.05 \*\* = p<.01

### 3.3 Emootioprofiilit

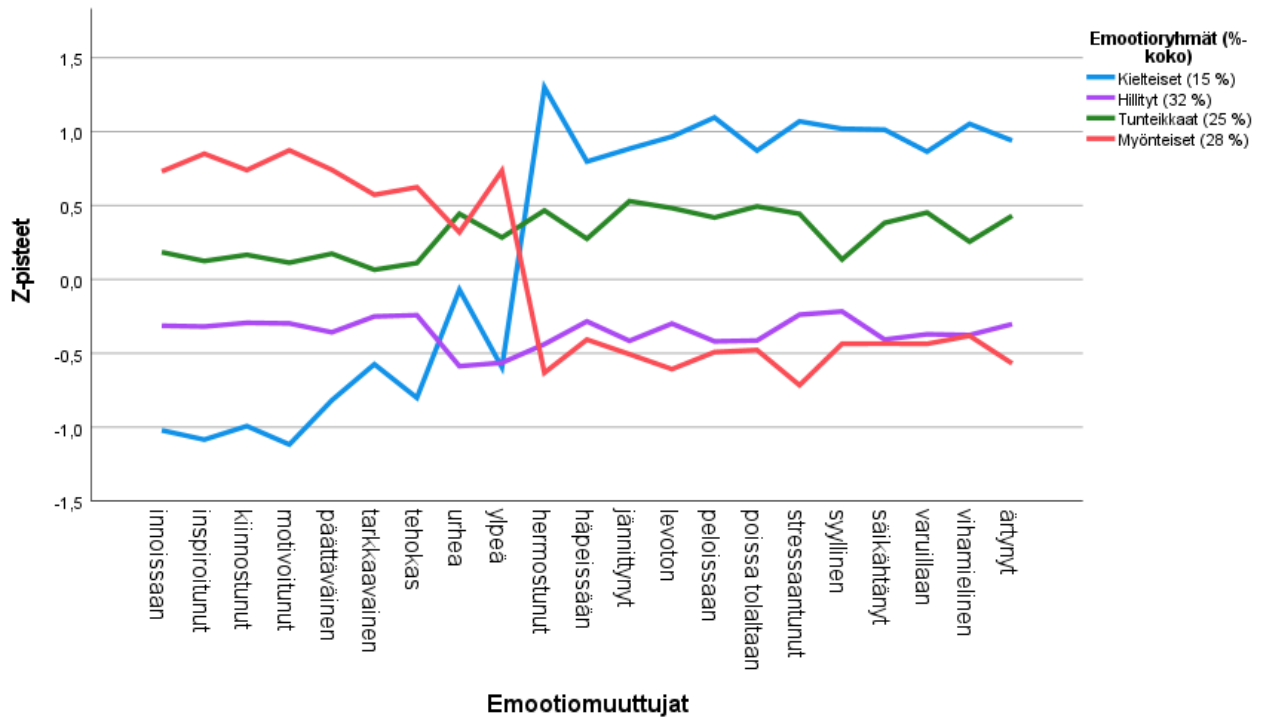
Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia emootioprofiileja aineistosta voidaan tutkittavien joukosta tunnistaa. Menetelmänä käytettiin Two Step Cluster -analyysia, jonka perusteella aineistosta muodostui neljä emootioprofiiliryhmää. Profiiliryhmien suhteen päädyttiin neljän klusterin ratkaisuun tarkastelemalla BIC-käyrää (kuvio 1). Neljänteen klusteriin asti BIC-arvo pieneni, mutta sen jälkeen käyrä alkoi taas nousta viidennen klusterin kohdalla. Näin ollen neljännen klusterin kohta oli selvä taitekohta BIC-arvon pienenemiselle. Lisäksi tarkasteltiin klusterikokoja kolmen ja neljän profiilin ratkaisuvaihtoehdoissa. Kolmen profiilin ratkaisussa klusterikoot olisivat olleet lähes samankokoisia. Kuitenkin neljännen profiilin lisääminen erosi selvästi kolmesta muusta profiilista tuoden lisää variaatiota, joten vaikka yksi klusteri jäi kolmea muuta hieman pienemmäksi, päädyttiin lopulta BIC-arvojen mukaiseen neljän klusterin ratkaisuun.



Kuvio 1. Schwarz's Bayesian Criterion (BIC) -käyrä

Klusterit nimettiin niiden ilmentämien tunteiden tai tunnekokemuksen intensiteetin perusteella seuraavasti: *hillityt, myönteiset, tunteikkaat ja kielteiset*.

Emootioprofiilit (standardoidut muuttujakeskiarvot) on esitetty kuviossa 2. Profiiliryhmien väliset erot emootiomuuttujien suhteen on esitetty taulukossa 5.



Kuvio 2. Emootioprofiilit (standardoidut muuttujakeskiarvot)

Aineistosta muodostuneiden neljän profiiliryhmän välillä oli jonkin verran kokoeroja. Suurin ryhmistä oli *hillityt* (n = 172; 31,9 %). He tunsivat keskimääräistä vähemmän niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita. Ryhmistä toiseksi suurin oli *myönteiset* (n = 149; 27,6 %). He kokivat paljon positiivisia tunteita, mutta vähän negatiivisia tunteita. Lähes yhtä suuri ryhmä olivat *tunteikkaat* (n = 136; 25,2 %), jotka kokivat keskimääräistä enemmän sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Pienin ryhmistä oli *kielteiset* (n = 83; 15,4 %). He tunsivat paljon negatiivisia tunteita, mutta vähän positiivisia tunteita. Huomionarvoista on, että tilasto-ohjelma jätti analyysin ulkopuolelle 12 havaintoyksikköä, sillä heiltä puuttui vastaus yhden emootiomittarin muuttujan kohdalta, joten klusterianalysissa huomioitiin n = 540 vastaajaa.

Taulukko 5. Profiiliryhmien väliset erot emootiomuuttujien suhteen

Muuttuja	Hillityt		Myönteiset		Tunteikkaat		Kielteiset	
	n = 172		n = 149		n = 136		n = 83	
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH
innoissaan	3.20	.71	4.09	.64	3.63	.643	2.59	.81
inspiroitunut	3.30	.76	4.38	.59	3.71	.63	2.59	.86
kiinnostunut	3.80	.608	4.54	.51	4.13	.48	3.30	.78
motivoitunut	3.73	.55	4.61	.49	4.04	.46	3.11	.83
päätäväinen	3.88	.62	4.67	.47	4.26	.59	3.55	.74
tarkkaavainen	3.78	.62	4.40	.64	4.02	.75	3.54	.79

tehokas	3.83	.64	4.47	.51	4.09	.65	3.41	.86
urhea	2.86	.93	3.76	.85	3.88	.83	3.37	.97
ylpeä	3.38	.91	4.59	.57	4.17	.60	3.35	.94
hermostunut	1.58	.60	1.39	.53	2.45	.69	3.25	1.07
häpeissään	1.06	.25	1.01	.08	1.32	.54	1.57	.67
jännittynyt	2.08	.81	1.99	.89	3.07	.82	3.45	1.00
levoton	2.54	.91	2.21	.86	3.37	.82	3.88	.88
peloissaan	1.17	.41	1.11	.31	1.88	.80	2.45	1.23
poissa tolaltaan	1.29	.50	1.23	.87	2.08	.83	2.41	1.18
stressaantunut	2.82	.99	2.26	.97	3.62	.87	4.35	.77
syylinen	1.31	.58	1.15	.39	1.58	.71	2.25	1.06
säikähtänyt	1.21	.42	1.19	.41	1.82	.73	2.30	1.09
varuillaan	1.94	.83	1.87	.77	2.82	1.00	3.27	1.20
vihamielinen	1.19	.40	1.19	.43	1.64	.74	2.20	.93
ärtynyt	1.97	.71	1.72	.73	2.65	.77	3.12	.98

### 3.4 Ryhmien väliset erot työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä

Tutkimuksen toisena tutkimuskysymyksenä oli tarkastella, miten eri emootioprofiileihin kuuluvat rehtorit eroavat toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Aineistosta muodostuneiden profiiliryhmien välisiä eroja tarkasteltiin työssä suoriutumisen ja työkykykuuttujen suhteen. Ryhmien väliset erot työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä on esitetty taulukossa 6.

Taulukko 6. Emootioprofiilien erot työssä suoriutumisessa ja työkyvyssä

Muuttuja	Hillityt		Myönteiset		Tunteikkaat		Kielteiset		F	p	$\eta^2$
	n = 172/169		n = 148/149		n = 136/135		n = 83/82				
	KA	KH	KA	KH	KA	KH	KA	KH			
Työssä suoriutuminen	8.23 <sub>a</sub>	.75	8.91	.51	8.40 <sub>a</sub>	.71	7.90	.95	F(3,535)=40.834	<.001	.19
Työkyky	7.96 <sub>a</sub>	1.03	8.68	.78	7.79 <sub>a</sub>	1.07	6.72	1.57	F(3,531)=59.133	<.001	.25

Huom. Samalla rivillä olevat keskiarvot, joilla on sama kirjain, eivät eroa toisistaan riskitasolla  $p < .05$  (Games-Howellin korjaus).

Emootioprofiilien väliset erot olivat tilastollisesti merkitsevät sekä työssä suoriutumisen että työkyvyn suhteen. Työssä suoriutumisen suhteen parittainen vertailu osoitti, että kaikkien profiiliryhmien väliset erot olivat merkitseviä ( $p < .001$ ; kielteisten ja hillittyjen

välillä  $p < .05$ ) lukuun ottamatta tunteikkaat- ja hillityt -ryhmien välistä eroa ( $p = .149$ ). Myös työkyvyn suhteen ryhmät erosivat toisistaan merkitsevästi ( $p < .001$ ), pois lukien tunteikkaiden ja hillittyjen välillä ( $p = .52$ ).

Kielteiset erosivat tilastollisesti merkitsevästi kaikista muista profiiliryhmistä niin työssä suoriutumisen kuin työkyvyn suhteen. Kielteiset kokivat sekä työssä suoriutumisensa että työkykynsä olevan matalampia kuin muilla ryhmillä. Myös myönteiset erosivat tilastollisesti merkitsevästi muista ryhmistä kummankin selitettävän muuttujan suhteen. Työssä suoriutumisensa ja työkykynsä myönteiset kokivat olevan korkeampi verrattuna muihin ryhmiin. Sekä tunteikkaat että hillityt erosivat kielteisten ja myönteisten ryhmästä työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen tilastollisesti merkitsevästi. Kuitenkin tunteikkaiden ja hillittyjen välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa kummankaan muuttujan suhteen. Kaikista profiiliryhmistä myönteiset olivat arvioineet työssä suoriutumisensa ja työkykynsä korkeimmalle, kielteiset taas matalimmalle. Huomioitavaa on, että kielteisten ryhmässä oli kummankin muuttujan suhteen suurin keskihajonta, kun taas myönteisillä keskihajonta oli kaikista pienintä.

Etan neliön ( $\eta^2$ ) mukaan työssä suoriutuminen selitti emotioprofiiliryhmiä välisestä vaihtelusta 19 % ja työkyky 25 %. Muuttujien selitysvoimaa voi siis pitää melko vahvana.

### **3.5 Sukupuolierot**

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös emotioprofiilien välisiä eroja sukupuolen suhteen ristiintaulukoinnin avulla. Taulukossa 7 on kuvattu, minkä verran miehiä ja naisia eri profiiliryhmiiin kuuluu ( $n = 539$ ). Sukupuolijakauman suhteen oli mahdollista havaita, että merkitsevää eroa sukupuolten välillä eri emotioprofiileihin kuulumisessa ei ollut. Tämän varmisti myös  $X^2$  -riippumattomuustesti, jonka mukaan profiiliryhmiä ja sukupuolen välillä ei ollut merkitsevää riippuvuutta ( $X^2(3) = 3.723$ ;  $p = .293$ ). Sukupuolella ei vaikuta siis olevan yhteyttä kuulumisessa eri emotioprofiileihin.

Taulukko 7. Emootioprofiilit sukupuolen mukaan

Sukupuoli * Emootioryhmä						
		Hillityt	Myönteiset	Tunteikkaat	Kielteiset	Yhteensä
Miehet	<i>f</i>	81	57	51	33	222
	<i>E[f]</i>	70.8	61.4	55.6	34.2	222.0
	%	47,1	38,3	37,8	39,8	41,2
Naiset	<i>f</i>	91	92	84	50	317
	<i>E[f]</i>	101.2	87.6	79.4	48.8	317.0
	%	52,9	61,7	62,2	60,2	58,8
Yhteensä	<i>f</i>	172	149	135	83	539
	<i>E[f]</i>	172.0	149.0	135.0	83.0	539.0

## 4 Pohdinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella suomalaisten rehtoreiden kokemia tunteita koronakevään 2020 aikana henkilösuuntautuneen lähestymistavan avulla muodostamalla emootioprofiiliryhmiä rehtoreiden keskuudesta. Lisäksi tavoitteena oli tutkia, onko rehtoreiden emootioprofiileihin kuulumisessa eroja työssä suoriutumisen, työkyvyn tai sukupuolen suhteen. Jokaiseen asetettuun tutkimuskysymykseen löydettiin vastauksia. Aineistosta muodostui neljä emootioprofiiliryhmää: *hillityt*, *myönteiset*, *tunteikkaat* ja *kielteiset*. Emootioprofiilit erosivat osittain toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Sukupuolella ei ollut yhteyttä eri emootioprofiileihin kuulumisessa.

Ensimmäiseksi, tässä tutkimuksessa suomalaisten rehtoreiden tunteiden tutkimiseen käytettiin PANAS-mittarin (Watson ym. 1988) vastausten pohjalta klusterianalyysin avulla tunnistettuja emootioprofiileja. Profiileita tunnistettiin neljä: hillittyjen, myönteisten, tunteikkaiden ja kielteisten profiilit. Tutkimusta varten ei ollut muodostettu hypoteesia, sillä tutkimusote oli eksploraatiivinen eikä aikaisempaa tutkimusta rehtoreiden tunteista poikkeusaikana ollut saatavilla. Huomionarvoista on, että alkuperäisessä PANAS-mittarissa oleva positiivista affektia mittaava muuttuja *alert* oli suomennettu kyselyyn *varuillaan*. Tässä tutkimuksessa muuttuja *varuillaan* korreloi positiivisesti muiden negatiivisten tunteiden kanssa, ja negatiivisesti positiivisten tunteiden kanssa. Täten poiketen alkuperäisestä PANAS-mittarista *varuillaan* lukeutui tässä tutkimuksessa negatiivisiin emootioihin. Tutkimuksessa mitattiin täten yhdeksää positiivista ja kahtatoista negatiivista tunnetta.



Myönteisten profiilissa (28 % rehtoreista) korostui selvästi positiivisten tunteiden kokeminen muita ryhmiä enemmän ja negatiivisten tunteiden kokeminen muita ryhmiä vähemmän. Myönteisten eniten kokemat positiiviset tunteet olivat pääosin aktivoivia positiivisia tunteita *inspiroitunut, motivoitunut ja kiinnostunut*. Kaikista vähiten myönteiset kertoivat kokevansa tunnetta *stressaantunut*. Kielteisten profiilia (15 % rehtoreista) kuvasi taas päinvastoin voimakas negatiivisten tunteiden ja vähäinen myönteisten tunteiden ilmeneminen. Kielteisten profiilissa korostuivat erityisesti aktivoivat negatiiviset tunteet, kuten *hermostunut, peloissaan ja stressaantunut*. Positiivisista tunteista kielteiset vastasivat kokeneensa itsensä vähiten *motivoituneeksi ja inspiroituneeksi*. Tunteikkaiden profiilissa (25 % rehtoreista) korostuivat kaikkien tunteiden kokeminen; he kokivat positiivisia tunteita eniten myönteisten jälkeen ja negatiivisia tunteita eniten kielteisten jälkeen. Negatiiviset tunteet korostuivat tunteikkailla hieman enemmän kuin positiiviset tunteet. Tunteikkaat kertoivat kokeneensa eniten aktivoivia negatiivisia tunteita *jännittynyt, hermostunut ja poissa tolaltaan*, joiden lisäksi myös aktivoiva positiivinen tunne *urhea* oli tunteikkaiden profiilissa erityisesti korostunut. Hillittyjen profiilissa (32 % rehtoreista) ilmeni keskimääräistä vähemmän kaikkia tunteita, ja he kokivat niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita lähes samassa määrin. Kaikista vähiten hillityt kertoivat kokevansa tunnetta *urhea* ja *ylpeä*. Sen sijaan aktivoivat negatiiviset tunteet *syylinen* ja *stressaantunut*, sekä aktivoivat positiiviset tunteet *tehokas* ja *tarkkaavainen* korostuivat maltillisesti hillittyjen profiilissa.

Tutkimuksessa mitatut tunteet olivat saavutustunteina tarkastellen kaikki aktivoiviksi luokiteltavia tunteita, jotka aiheuttavat myös fysiologista aktivaatiota (Pekrun & Perry, 2014). Valenssiltaan tunteita esiintyi niin positiivisista negatiivisiin kuin miellyttävistä epämiellyttäviin. Sen sijaan saavutustunteiden kolmatta ulottuvuutta, objektiivokusta, ei tässä tutkimusasetelmassa ollut mahdollista soveltaa, koska tutkimukseen oli vastattu kertaluontoisesti satunnaisena ajankohtana. Tutkimuksen poikkileikkausasetelma ei mahdollistanut koettujen tunteiden yhdistämistä objektiivokuksen määrittämään tilannesidonnaisuuteen.

Toiseksi, tutkimuksessa tarkasteltiin rehtoreiden työssä suoriutumisen ja työkyvyn yhteyttä tunnistettuihin emootioprofiileihin. Koetut tunteet vaikuttavat yksilön motivaatioon, keskittymiseen sekä strategioiden muodostamiseen (Pekrun & Perry, 2014), jotka ovat työkyvyn osia ja vaikuttavat osaltaan työssä suoriutumiseen. Tämä nousi esille myös tässä tutkimuksessa: lähes kaikki neljä emootioprofiilia erosivat toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen. Erot eri ryhmien välillä olivat lähes samanlaiset sekä työssä suoriutumisessa kuin työkyvyssä. Työssä suoriutumisen

suhteen myönteiset erosivat kaikista muista ryhmistä arvioiden työssä suoriutumisensa kaikista korkeimmalle. Myönteiset erosivat muista ryhmistä samalla tavalla myös työkyvyn suhteen. Positiivisten tunteiden kokemisen nähdään edistävän ajattelua ja ongelmanratkaisua sekä suojaavan terveyttä lisäämällä resilienssiä (Pekrun ym., 2002), joten tutkimuksen tulokset ovat linjassa sen suhteen, että myönteisiä tunteita kokeneet rehtorit ovat myös keskellä koronapandemiaa arvioineet työssä suoriutumisensa ja työkykynsä korkeammalle kuin muut emootioprofiilit. Tämä voi johtua siitä, että myönteiset tunteet ovat auttaneet jaksamaan ja sopeutumaan nopeasti tapahtuneisiin työn muutoksiin korona-aikana.

Myös kielteisten ryhmä erosi merkitsevästi muista emootioprofiileista sekä työssä suoriutumisen että työkyvyn suhteen. He arvioivat työssä suoriutumisensa sekä työkykynsä olevan matalampia muihin emootioprofiileihin verrattuna. Negatiiviset tunteet voivat osaltaan vaikeuttaa joustavaa ajattelua ja ongelmanratkaisua, vähentää sitoutumista sekä laskea motivaatiota (Pekrun ym., 2002). Täten oli odotettavissa, että paljon negatiivisia tunteita kokeneet rehtorit kokevat myös työkykynsä ja työssä suoriutumisensa olevan heikompia muihin ryhmiin verrattuna. On mahdollista, että kielteisten emootioprofiiliin kuuluvat rehtorit ovat jo ennen koronapandemian aiheuttamia muutoksia olleet kuormittuneita, ja korona-aika on lisännyt kuormittuneisuutta entisestään. Tällöin negatiivisten tunteiden kokeminen on voinut korostua aiempaakin enemmän.

Tunteikkaiden ja hillittyjen emootioprofiilit erosivat merkitsevästi myönteisten ja kielteisen ryhmistä sekä työssä suoriutumisen että työkyvyn suhteen, mutta toisistaan tunteikkaat ja hillityt eivät juurikaan eronneet. Mielenkiintoista on, että kaikki emootioprofiiliryhvät olivat arvioineet työssä suoriutumisensa keskimäärin korkeammalle kuin työkykynsä. Tämä voi kuvata sitä, että suomalaiset rehtorit ovat sitoutuneita työhönsä silloinkin, vaikka kokisivat työkykynsä olevan alentunut. Lisäksi rehtoreiden korkea osaaminen ja työinto (Upadyaya ym., 2020) voivat edesauttaa työssä suoriutumista myös haastavissa tilanteissa. Koronakevään 2020 aikana rehtoreiden työuupumus lisääntyi ja rehtoreista useampi kuin joka toinen oli työuupumusriskissä tai työuupunut (Salmela-Aro ym., 2020). Koettu työuupumus on voinut vaikuttaa myös tämän samana ajankohtana tehdyn tutkimuksen tuloksiin erityisesti negatiivisten tunteiden sekä alentuneen työssä suoriutumisen ja työkyvyn kokemuksissa.

Kolmannen tutkimuskysymyksen avulla tarkasteltiin, onko emootioprofiileihin kuulumisessa eroja sukupuolen suhteen. Eroa sukupuolten välillä eri emootioprofiileihin

kuulumisessa ei ollut. Myös sukupuoli jakauma tutkimukseen osallistumisessa oli melko tasainen (naisia 59 %, miehiä 41 %). Tämä voi olla osoitus siitä, että rehtoriksi hakeutuminen ja työssä toimiminen ei ole kovinkaan sukupuolittunutta. Suomalaisista rehtoreista noin puolet ovat miehiä ja puolet naisia (Opetushallitus, 2019). Lukio- ja ammatillisessa koulutuksessa miesrehtoreita on jonkin verran naisia enemmän, kun taas perusopetuksessa ja vapaassa sivistystyössä naisrehtoreita on miehiä enemmän (Opetushallitus, 2019).

## 4.1 Rajoitukset

Tähän tutkimukseen liittyy joitain rajoituksia, jotka tulee ottaa huomioon tulkitessa tuloksia. Yhtenä rajoituksena on tutkimuksen poikkileikkausasetelma, joka antaa tietoa vain tutkimushetkellä esiintyneistä tunteista koronakevään kontekstissa. Tämän tutkimusasetelman raameissa ei ollut mahdollista tarkastella tunnistettujen emootioprofiilien kehitystä tai muutosta eri ajankohtina. Myöskään edeltävää tutkimusta suomalaisten rehtoreiden kokemista tunteista ei ollut tehty normaaliaikana ennen koronapandemian alkamista, joten tunteiden muutoksen tarkastelu normaaliajan ja korona-ajan välillä ei ollut mahdollista. Siten tarvitaan pitkittäistutkimusta, jotta rehtoreiden kokemia tunteita voitaisiin tutkia laaja-alaisemmin ja kontekstikohtaisemmin. Tulevaisuudessa olisi keskeistä tutkia, miten rehtoreiden kokemat tunteet muuttuvat eri ajankohtina sekä miten koetut tunteet ovat tarkemmin yhteydessä rehtoreiden työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen.

Toiseksi, tunteita mitattaessa on huomioitava, että aidosti koetut tunteet voivat erota siitä, mitä rehtorit kertovat kokevansa. Tunteisiin liittyy vahvasti kokemuksellisuus, jota voi olla haastavaa kuvata ulospäin. Onkin tärkeää huomioida, että ilmaistujen tunteiden ja koettujen tunteiden välillä on eroja (Briner, 1999). Myös tässä tutkimuksessa on mahdollista, että jotkut vastaajat ovat kokeneet tarvetta peitellä aitoja tunteitansa, ja vastanneet sen vuoksi eri tavalla, kuin oikeasti kokevat. Lisäksi on huomioitava, että vastaajat saavat vastata keskenään eri tunneskaalalla: osa intensiivisemmin ja osa hillitymmin. Tämä saattaa olla osatekijänä tunteikkaiden ja hillittyjen emootioprofiilien muodostumiseen.

Kolmanneksi on nostettava esille, että tutkimuksen tunneosioon vastasi vain 85 % koko kyselyyn vastanneista (koko kyselyyn vastanneet  $n = 664$ , tunneosioon vastanneet  $n = 552$ ). Onkin mahdollista, että tunteita mittaavaan osioon jättivät vastaamatta ne rehtorit, jotka kokivat osioon vastaamisen erityisen hankalaksi tai turhaksi. Vaikka tutkimuksen

otos oli edustava iän ja sukupuolen osalta suhteessa kaikkien suomalaisten rehtoreiden joukkoon, olisi jatkossa tärkeää saada entistä laajempi ja kattavampi otos rehtoreista vastaamaan kyselyyn. Lisäksi jatkossa olisi hyvä pystyä erittelemään tarkemmin, onko koulun maantieteellisellä sijainnilla, koulun koolla tai kouluasteella vaikutusta siihen, minkälaisia tunteita rehtorit kertovat kokevansa.

## 4.2 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen mukaan suomalaisilla rehtoreilla esiintyi korona-aikana monenlaisia tunteita yksilöllisesti. Lähes kolmasosa (32 %) rehtoreista koki niin positiivisia kuin negatiivisia tunteita hillitysti. Neljäsosa (25 %) rehtoreista koki puolestaan kaikkia tunteita keskimääräistä enemmän. Pääosin myönteisiä tunteita negatiivisia vahvemmin koki reilu neljäsosa (28 %) rehtoreista. Vajaa kuudesosa (15 %) rehtoreista koki selvästi voimakkaammin negatiivisia tunteita kuin positiivisia, myös muihin ryhmiin verrattuna. Tutkimuksen mukaan eri tunteita kokeneet rehtorit erosivat osittain toisistaan työssä suoriutumisen ja työkyvyn suhteen.

Tämä tutkimus on tuonut tietoa siitä, minkälaisia tunteita missäkin määrin rehtorit kertoivat kokeneensa. Korona-aika on ollut kaikin puolin poikkeuksellista, joten on luonnollista, että sen aikana rehtorit ovat voineet kokea monenlaisia tunteita. Tämä henkilösuuntautunut tutkimus vahvistaa, että rehtorit kertomansa mukaan olivat kokeneet tunteita laidasta laitaan. On kuitenkin syytä nostaa esille, että korona-ajasta huolimatta kielteisten emootioprofiili oli rehtoreiden keskuudessa kooltaan kaikista pienin (15 %,  $n = 83$ ). Kielteisten emootioprofiiliryhmä vastaa kooltaan suunnilleen samaa kokoa, mitä työuupuneita rehtoreita on samanaikaisesti tutkittu olevan (18 % rehtoreista) (Salmela-Aro ym., 2020). Toisaalta hillittyjen ryhmään kuului lähes kolmasosa rehtoreista, mikä osaltaan saattaa kertoa rehtoreiden suhtautumisesta työhönsä tai siitä, millä tavalla on yhteisöllisesti sallittua näyttää tunteitaan.

Lisäksi on hyvä huomioida, että negatiiviseksi kategorisoitu tunne ei aina ole haitallinen tai kielteinen – myös negatiivisilla tunnekokemuksilla on oma paikkansa. Myöskään positiiviseksi kategorisoitu tunne ei kaikissa tilanteissa ole aina miellyttävä tai toivottu tunnekokemus. Onkin tärkeää kontekstoida tunteiden ilmeneminen suhteessa ympäröivään ja huomioida, että kaikenlaiset tunnekokemukset kuuluvat elämään.

Eri tunteiden ilmenemisen ja kategorisoimisen lisäksi olisi keskeistä päästä tutkimaan myös tunteiden taustalla olevia syitä, joista ne kumpuavat. Tunnekokemus ei koskaan

esiinny irrallisena tyhjiössä vaan syntyy liittyen ympäröivään maailmaan ja työympäristöön. Koronapandemian puhjettua rehtoreiden työympäristö muuttui nopeasti etätöihin siirtyessä, kun kaikki koulut siirtyivät myös etäopetukseen. Muutos herättää aina monia tunteita, ja myös muutoksen eri vaiheisiin voi liittyä erilaisia tunteita (Fineman, 2003). Muutokseen liittyvät tunteet voivat olla arvaamattomia ja jopa konfliktisia (Fineman, 2003). Korona-aikaa on värittänyt vahvasti myös epävarmuus tulevasta, mikä on voinut myös heijastua rehtoreiden kokemiin tunteisiin. Tunteet myös muovaavat sitä, minkälainen merkitys ja syy uusille olosuhteille annetaan (Fineman, 2003). Keskeistä olisikin päästä tarkastelemaan ja ymmärtämään näitä syitä tunteiden taustalla.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia, ovatko emootioprofiilit yhteydessä rehtoreiden työuupumukseen ja työntoon. Rehtoreiden työhyvinvointia tutkittaessa olisi tärkeää myös huomioida tunteiden merkittävä vaikutus osana hyvinvointia ja pyrkiä ymmärtämään paremmin niitä asioita, jotka lisäävät tai keventävät rehtoreiden tunnekuormaa. Koulujen johtajina toimivien rehtoreiden työhyvinvoinnilla voi olla lisäksi vaikutuksia esimerkiksi opettajien työhyvinvointiin (Upadyaya ym., 2020). Tulevaisuudessa olisi tärkeää löytää keinoja, jotka tukisivat rehtoreiden jaksamista ja hyvinvointia, ja auttaisivat vähentämään työhön liittyviä negatiivisia tunteita.

## Lähteet

- Ahtiainen, R., Lahtero, T., & Lång, N. (2019). Johtaminen perusopetuksessa — katsaus koulujen johtamisjärjestelmiin ja rehtoreiden näkemyksiin johtajuuden jakamisesta. Teoksessa J. Hautamäki, I. Rämä ja M-P. Vainikainen (toim.), *Perusopetus, tasa-arvo ja oppimaan oppiminen: Valtakunnallinen arviointitutkimus peruskoulun päättövaiheesta* (s. 235–254). Helsinki Studies in Education 52. Unigrafia
- Ashkanasy, N. M. (2021). A Multilevel Model of Emotions and Proactive Behaviour. Teoksessa Peng, K. Z., & Wu, C-H. (toim.), *Emotion and proactivity at work* (s. 79–99). Bristol University Press.
- Chiu, T., Fang, D., Chen, J., Wang, Y., & Jeris, C. (2001). A robust and scalable clustering algorithm for mixed type attributes in large database environment. Teoksessa *Proceedings of the seventh ACM SIGKDD international conference on knowledge discovery and data mining* (s. 263–268). doi:10.1145/502512.502549
- Bacher, J., Wenzig, K., & Vogler, M. (2004). SPSS TwoStep Cluster - a first evaluation. Universität Erlagen-Nürnberg.
- Briner, R. B. (1999). The Neglect and Importance of Emotion at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 323–346. doi:10.1080/135943299398212
- Briner, R. B., & Totterdell, P. (2002). The Experience, Expression and Management of Emotion at Work. Teoksessa P. G. Warr (toim.), *Psychology at work* (s. 229–252). Penguin Books.
- Bush, T. (2018). Preparation and induction for school principals: Global perspectives. *Management in Education*, 32(2), 66–71. doi:10.1177/0892020618761805
- Fineman, S. (2003). *Understanding emotion at work*. SAGE Publications.
- Fisher, C. D., & Ashkanasy, N. M. (2000). The emerging role of emotions in work life: an introduction. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 123–129.
- Gray, D. (2009). Emotional Intelligence and School Leadership. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 4(4), 1–3.
- Honkalo, H. (26.11.2020). *Koronakevät uuvutti rehtorit ja laski työinnostusta*. Opetusalan Ammattijärjestö [OAJ]. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-tiedotteet/2020/koronakevat-uuvutti-rehtorit-ja-laski-tyoinnostusta/>
- Kleinginna, P. R., & Kleinginna, A. M. (1981). A categorized list of emotion definitions, with suggestions for a consensual definition. *Motivation and Emotion*, 5(4), 345–379.
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1), 4–41. DOI: 10.1080/02699930802619031
- Lahtero, T., Ahtiainen, R., & Lång, N. (2019). Finnish principals: Leadership training and views on distributed leadership. *Educational Research and Reviews*, 14(10), 340–348.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42. doi:10.1080/13632430701800060
- Luukkainen, O. (20.1.2020). Rehtorit ylikuorman syövereissä [blogikirjoitus]. Opetusalan Ammattijärjestö [OAJ]. <https://www.oaj.fi/ajankohtaista/blogiartikkelit/ollin-blogi/2020/rehtorit-ylikuorman-syovereissa-tyohyvinvointi/>

- Mauno, S., Huhtala, M., & Kinnunen, U. (2017). Työn laadulliset kuormitustekijät. Teoksessa T. Feldt, S. Mauno, & A. Mäkikangas (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Mäkikangas, A., & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa T. Feldt., S. Mauno, & A. Mäkikangas (toim.), *Tykkää työstä: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus.
- Metsämuuronen, J. (2008). *Monimuuttujamenetelmien perusteet* (2. korjattu painos). International Methelp.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos* (1.painos). International Methelp. (E-kirja).
- Niemi, H. M., & Kousa, P. (2020). A case study of students' and teachers' perceptions in a Finnish high school during the COVID pandemic. *International Journal of Technology in Education and Science (IJTES)*, 4(4), 352–369.
- Nummenmaa, L. (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät* (2. p., uud. laitos.). Tammi.
- Opetushallitus (2013). *Rehtorien työnkuvan ja koulutuksen määrittämistä sekä kelpoisuusvaatimusten uudistamista valmistelevan työryhmän raportti*. Raportit ja selvitykset 2013:16. Opetushallitus.
- Opetushallitus (2019). *Opettajat ja rehtorit Suomessa 2019*. Raportit ja selvitykset, 3:2020. Opetushallitus.  
<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Opettajat%20ja%20rehtorit%20Suomessa%202019.pdf>
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18, 315–341. doi:10.1007/s10648-006-9029-9
- Pekrun, R., Frenzel, A., Götz, T., & Perry, R. (2007). The Control-Value Theory of achievement emotions: an integrative approach to emotions in education. Teoksessa R. Pekrun, & P. Schutz (toim.), *Emotion in education* (s. 13–36). Academic Press.
- Pekrun, R., Götz, T., Titz, W., & Perry, R. (2002). Positive emotions in education. Teoksessa E. Frydenberg (toim.), *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (s. 149–173). Oxford University Press.
- Pekrun, R., & Linnenbrink-Garcia, L. (2014). Introduction to Emotions in Education. Teoksessa P.A. Alexander, R. Pekrun, & L. Linnenbrink-Garcia (toim.), *International handbook of emotions in education* (s. 1–10). Routledge.
- Pekrun, R., & Perry, R. P. (2014). Control-value theory of achievement emotions. Teoksessa P.A. Alexander, R. Pekrun, & L. Linnenbrink-Garcia (toim.), *International handbook of emotions in education* (s. 120–141). Routledge.
- Pekrun, R., & Stephens, E. (2010). Achievement emotions: A control-value approach. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(4), 238–255. doi:10.1111/j.1751-9004.2010.00259
- Perusopetuslaki 986/14.12.1998, 2 §: Rehtorin kelpoisuus. Haettu 14.5.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986#a3.11.2005-865>
- Reisenzein, R. (2007). What is a definition of emotion? And are emotions mental-behavioral processes? *Social Science Information*, 46(3), 424–428. doi:10.1177/05390184070460030110

- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K., & Hietajärvi, L. (2020). Suomalaisten rehtoreiden ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia*, 55(6), 426–443.
- Scherer, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? *Social Science Information*, 44(4), 695–729. doi:10.1177/0539018405058216
- Sivista (15.12.2020). *Kasvatus-, koulutus- ja tutkimusalan johtajuusselvitys 2020: toimintaympäristön muutokset, muutoksen johtaminen ja esimiesten kaipaama tuki*. <https://www.sivista.fi/uutiset/kasvatus-koulutus-ja-tutkimusalan-johtajuusselvitys-2020-toimintaympariston-muutokset-muutoksen-johtaminen-ja-esimiesten-kaipaama-tuki/>
- Suomen Rehtorit ry. (n.d.). *Rehtorin ammatti*. Haettu 21.6.2021. <https://surefire.fi/web/ammatti-4/rehtorin-kelpoisuus/>
- Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos [THL] (16.6.2020). *COVID-19 ja perusopetuksen lähiopetusjakso*. <https://thl.fi/documents/10531/5516754/Covid-19+ja+perusopetuksen+l%C3%A4hiopetusjakso.pdf/4700656d-9ed4-6bf0-bc59-0e90ab68b9e4?t=1592379797566>
- Upadyaya, K., Salonen, R., Ikonen, A., Huotilainen, M., & Salmela-Aro, K. (2020). Suomalaisten rehtorien työhyvinvointiprofiilit, voimavarat ja vaatimukset. *Psykologia*, 55(2-3), 179–194.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- World Health Organization [WHO] (2020). *Coronavirus disease 2019 (COVID-19). Situation report – 51*. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-19.pdf?sfvrsn=1ba62e57\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200311-sitrep-51-covid-19.pdf?sfvrsn=1ba62e57_10)