

Etsimässä myötätuntoista olemisen, ajattelemisen ja johtamisen tapaa –
myötätunnon herättely organisaatioissa

Miia Paakkanen
Helsingin yliopisto

Avainsanat: myötätunto, relationaalisuus, interventio, tunnetaidot, myötätunnon esteet,
systeemiälykyys, myötäinto, compassionate mindset

TIIVISTELMÄ

Väitöskirja tarkastelee, miten myötätuntoa voidaan herättää ja vahvistaa organisaatioissa. Ilmiötä lähestytään kolmen näkökulman kautta: miten myötätuntoa voidaan opettaa, millaisia esteitä sen tiellä on ja miten sen rinnakkaisprosessi – toisen positiivisten tunteiden validointi työssä (myötäinto) – voi tukea myötätuntoa ja sen vaikutuksia.

Vaikka myötätunto tunnetaan perustavanlaatuisena inhimillisenä tarpeena ja sen tiedetään edistävän sekä työntekijöiden hyvinvointia että organisaatioiden suorituskyyä, sen lisäämiseen tähtäävät käytännöt ovat jääneet vähäiselle huomiolle. Kilpailun, kiireen ja epävarmuuden leimaamassa työelämässä myötätunnon kehittäminen on kuitenkin ajankohtaisempaa kuin koskaan.

Aineisto koostui kahdesta laajasta empiirisestä tutkimuksesta ja yhdestä teoreettisesta tarkastelusta. Ensimmäinen empiirinen osatutkimus esittelee kvasi-satunnaistetun kontrolloidun kenttäintervention, jossa testattiin uutta, syväluotaavaa tunne- ja vuorovaikutustaitojen koulutusta, jonka tavoitteena oli vahvistaa myötätuntoa. Koulutus toteutettiin seitsemän esihenkilöryhmän kanssa viidessä eri organisaatioissa. Aineisto kerättiin sekä esihenkilöiltä (N = 68 ja 90) että heidän tiimiläisiltään (N = 85 ja 72) osallistuja- ja kontrolliryhmistä itsearviointikyselyillä kahdessa aallossa: viikkoa ennen ja viikko koulutuksen jälkeen. Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla käyttämällä toistetun mittauksen varianssianalyysia (ANOVA) 2x2-asetelmalla (ryhmä, aika).

Toinen empiirinen tutkimus tarkasteli myötätunnon esteitä organisaatioissa 14 teemallisen fokusryhmähaastattelun kautta, joihin osallistui yhteensä 81 informantia viidestä eri organisaatiosta. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä hyödyntäen Atlas.ti -laadullisen analyysin ohjelmistoa. Kolmas tutkimus puolestaan tarkasteli teoreettisesti myötätunnon rinnakkaisprosessia: sosiaalista prosessia, jossa vastataan toisen positiivisiin tunnekokemuksiin validoivalla tavalla. Tutkimus selvitti sen askelia, mekanismeja ja hyötyjä. Yhdessä nämä kolme tutkimusta avasivat uusia näkökulmia siihen, miten myötätuntoa voidaan herätellä ja vahvistaa organisaatioissa.

Väitöskirjan löydökset – jotka perustuvat kolmen julkaistun artikkelin synteesiin – osoittavat, että myötätuntoa voidaan organisaatioissa lisätä ja sillä on havaittavia hyötyjä organisaatiolle. Tarkemmin sanoen, tulokset avaavat kolme mahdollista reittiä myötätunnon herättämiseksi työyhteisöissä: myötätunnon opettaminen tunne- ja vuorovaikutustaitojen kautta; myötätunnon tiellä olevien esteiden tunnistaminen ja niihin puuttuminen; sekä ymmärryksen laajentaminen koskien positiivista reagoitua toisten tunnekokemusten validoimiseksi.

Ensinnäkin, näitä kolmea reittiä tukemaan tutkimus esittelee uuden tunne- ja vuorovaikutustaitojen koulutuksen, joka on suunniteltu ja testattu lisäämään myötätuntoa tunnetaitoja vahvistamalla. Tutkimus kehittää myös uuden tunnetaitomittarin tunnetaitojen tason arviointiin ja osoittaa ensimmäistä kertaa yhteyden tunnetaitojen ja työelämän myötätunnon välillä.

Toiseksi, tutkimus tunnistaa joukon myötätunnon esteitä viidellä keskeisellä organisaation osa-alueella: ajattelussa, käyttäytymisessä, kulttuurissa, rakenteissa ja johtamisessa. Tulokset tuovat esiin myös näiden esteiden keskinäisiä kytköksiä, ja ehdottavat, että niihin tulisi

puuttua systeemiälykkyydellä. Lisäksi tutkimus nimeää viisi keskeistä estettä, joita johtajien on tarpeen käsitellä.

Kolmanneksi, väitöskirja esittelee uuden käsitteen, myötäinto (validating response), myötätunnon rinnakkaisprosessina, selittäen sen vaiheet, mekanismit ja mahdolliset hyödyt, kun reagoidaan toisen ihmisen positiivisiin tunnekokemuksiin validoiden. Tämä tutkimus osoittaa myös, että myötäinto on tärkeä rakennuspalikka sellaisissa työelämän ilmiöissä kuten psykologinen turvallisuus, laadukkaat sosiaaliset yhteydet ja positiivisten tunteiden vahvistaminen (capitalization). Myötätunto ja myötäinto tunnistetaan kahdeksi rinnakkaiseksi, myönteiseksi tavaksi reagoida toisten tunnekokemuksiin, ja tutkimus avaa keskustelun niiden mahdollisesta synergiasta.

Kaikissa kolmessa reitissä keskeisenä läsnä on ihmisyyden relationaalisuus (relationality), ja väitöskirja nostaa esiin sen moniulotteisen roolin myötätunnon herättämisessä. Väitöskirja esittelee myös uuden kolmiulotteisen käsitteen, myötätuntoinen olemisen, ajattelemisen ja johtamisen tapa (compassionate mindset), joka pohjautuu syvästi ihmisyyden relationaalisuuteen ja nähdään johtajan avainasenteena, jolla voidaan aktivoida organisaation kaltaisten ihmisjärjestelmien luontainen potentiaali myönteiseen muutokseen ja myötätunnon herättämiseen.

Lopuksi, tutkimus korostaa, että vaikeiden keskusteluiden käymiseen sitoutuminen myötätuntoisesti on keskeinen osa myötätuntoa – ja että toisen ihmisen näkökulmien ja merkityksellisten asioiden tunnistaminen ja validoiminen ilman omien arvo- tai tunnepainotteisten arvioiden tuomista on olennaista myötätunnon herättämisessä.