

**LUOKANOPETTAJIEN EMPAATTISUUS JA SEN YHTEYDET
TYÖSSÄ KOETTUUN MYÖTÄTUNTOUUPUMUKSEEN SEKÄ
MYÖTÄTUNTOTYYTYVÄISYYTEEN**

Laura Nironen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevät 2011
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Nironen, L. 2011. Luokanopettajien empaattisuus ja sen yhteydet työssä koettuun myötätuntouupumukseen sekä myötätuntotyytyväisyyteen. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu - tutkielma, 67 s.

Tutkimuksessa selvitettiin luokanopettajien itsearvioinneissaan ilmaisemaa empaattisuuden tasoa ja sitä, eroavatko naiset ja miehet toisistaan empatian suhteen. Lisäksi tutkittiin opettajien työssään kokemaa myötätuntouupumusta, joka tässä tutkimuksessa koostuu työuupumuksesta ja sekundaarista traumaattisesta stressistä, sekä myötätuntotyytyväisyyttä. Tutkimuksessa selvitettiin myös empatian yhteyttä näihin ilmiöihin. Taustatekijät (sukupuoli, työssäolovuodet, työmäärä, lomautus) huomioitiin ilmiöiden tarkastelussa. Myötätuntouupumusta ja -tyytyväisyyttä opettajien keskuudessa on aikaisemmin tutkittu hyvin vähän ja kyseessä on nuori tutkimusala myös kansainvälisellä tasolla.

Aineisto (N = 182) kerättiin verkkokyselylomakkeella syyskuussa 2010 ja se analysoitiin tilastollisin menetelmin. Vastanneista luokanopettajista 77 % oli naisia. Naisten ja miesten osuudet aineistosta noudattivat luokanopettajien valtakunnallista sukupuolijakaumaa. Opettajat olivat työskennelleet ammatissaan 1–39 vuotta ja he arvioivat tekevänsä töitä keskimäärin 32 tuntia viikossa. Viimeisen vuoden aikana oli ollut lomautettuna 18 % vastanneista.

Lähes puolet luokanopettajista osoitti vastauksissaan keskimääräistä korkeampaa (36 %) tai erittäin korkeaa (13 %) empatiakykyä. Vastausten perusteella naiset olivat miehiä empaattisempia. Myötätuntouupumusta kuvaa parhaiten tilanne, jossa työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi on korkeaa samalla, kun myötätuntotyytyväisyys on keskimääräistä tai alhaista. Vastanneista 6 % täytti nämä myötätuntouupumuksen kriteerit. Tämän lisäksi 17 % opettajista osoitti pelkän työuupumuksen merkkejä. Tutkimuksen tulosten mukaan noin viidesosa opettajista koki korkeaa myötätuntotyytyväisyyttä ilman, että vastaukset olisivat viitanneet korkeaan työuupumukseen tai sekundaariin traumaattiseen stressiin.

Empatia oli yhteydessä opettajien kokemaan työuupumukseen siten, että korkea empatiakyky ennusti matalaa työuupumusta. Myötätuntotyytyväisyyttä se taas selitti niin, että empaattisuuden lisääntyessä myös myötätuntotyytyväisyys kasvoi. Tämän tutkimuksen mukaan empatia ei kuitenkaan ollut yhteydessä opettajien kokemaan sekundaariin traumaattiseen stressiin. Tulos on osittain ristiriidassa ilmiötä koskevan teorian kanssa.

Avainsanat: luokanopettaja, empatia, myötätuntouupumus, työuupumus, sekundaari traumaattinen stressi, myötätuntotyytyväisyys.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	EMPATIAN RAJANKÄYNTIÄ.....	7
2.1	Käsityksiä empatiasta	7
2.1.1	Kognitiivinen ja affektiivinen empatia	7
2.1.2	Muita määrittelyyn vaikuttavia tekijöitä.....	9
2.2	Sympatia ja altruismi suhteessa empatiaan.....	10
3	MYÖTÄTUNTOUUPUMUS.....	12
3.1	Työuupumus.....	12
3.1.1	Stressin yhteys työuupumukseen.....	12
3.1.2	Työuupumuksen määritelmät ja kehitykselliset mallit	14
3.1.3	Mikä aiheuttaa työuupumusta?	16
3.1.4	Vaikutukset yksilöön ja ympäristöön.....	18
3.2	Sekundaari traumaattinen stressi	19
3.3	Myötätuntouupumuksen määrittelyä.....	21
4	MYÖTÄTUNTOTYYTYVÄISYYS.....	24
5	EMPATIA JA UUPUMINEN LUOKANOPETTAJAN TYÖSSÄ.....	27
5.1	Empatia osana opetustaitoa.....	27
5.2	Näkökulma opettajasta auttajana	29
5.3	Opettajien uupuminen työssä	30
5.3.1	Tutkimuksia opettajan työn uuvuttavuudesta	30
5.3.2	Uuvuttavat tekijät opettajan työssä	33
5.3.3	Opettajien jaksamista ylläpitävät tekijät	35
5.4	Erot nais- ja miesopettajien välillä	37
6	TUTKIMUSONGELMAT	40
7	TUTKIMUSMENETELMÄT	41
7.1	Aineiston kerääminen ja osanottajat	41
7.2	Kysely ja siitä muodostetut muuttujat	42
7.2.1	Empatiaosamäärä.....	43
7.2.2	Ammatillinen elämänlaatuasteikko	43
7.3	Tilastolliset analyysit	44
8	TULOKSET	46
8.1	Kuvailevat tulokset	46
8.1.1	Empatiaosamäärä	46
8.1.2	Työuupumus, sekundaari traumaattinen stressi ja myötätuntotyytyväisyys	47
8.1.3	Työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin ja myötätuntotyytyväisyyden yhdistelmät.....	50

8.2	Muuttujien väliset korrelatiiviset yhteydet	51
8.3	Työuupumusta, sekundaaria traumaattista stressiä ja myötätuntotyytyväisyyttä selittävät tekijät.....	52
9	POHDINTA	54
9.1	Tutkimuksen päätulokset.....	54
9.2	Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua	58
9.3	Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet	60
	LÄHTEET	63
	LIITTEET	
	Liite 1. Osallistumispyyntö	68
	Liite 2. Kyselylomake	69

1 JOHDANTO

Opettaja pyrkii oppijan lähtökohtien, ajattelun ja mielipiteiden ymmärtämiseen sekä käsittelee hienotunteisesti oppijan persoonaan ja yksityisyyteen liittyviä asioita. Opettaja ottaa erityisesti huomioon huolenpitoa ja suojelua tarvitsevat oppijat, eikä hyväksy missään muodossa esiintyvää kiusaamista tai toisen ihmisen hyväksikäyttöä. (Opettajan eettiset periaatteet, OAJ)

Opetus saa arvonsa ja tavoitteensa ympäröivästä yhteiskunnasta ja koulun odotetaan jalostavan oppilaista huippuosajia työelämän tarpeisiin sekä antavan heille valmiudet elinikäiseen oppimiseen. Uusikylä (2006, 32, 83) huomauttaa, että pelkkä oppisisältöjen ja opetusmenetelmien hallinta ei kuitenkaan riitä: opettaja on aina myös kasvattaja, joka voi vaikuttaa syvällisesti oppilaidensa koko elämään. Hyvä kasvattaja kohtaa oppilaansa erilaisina ihmisinä, on herkkä erilaisille oppimisvaikeuksille ja oppilaiden henkilökohtaisen elämän ongelmille. Näin oppilaille syntyy tunne, että opettaja välittää ja auttaa heitä parhaansa mukaan, ketään syrjimättä.

Opetustyö onkin ennen kaikkea ihmissuhdetyötä, jossa kohdataan oppilaita ja työskennellään yhdessä (Perttula 1999, 46) opettajan oman persoonan toimiessa työvälineenä (Viinamäki 1997, 29). Tällainen ihmissuhdetyö voi olla psyykkisesti palkitsevaa, mutta myös kuormittavaa. Opettaja törmää monenlaisiin kohtaloihin ja suhde oppilaisiin ei yleensä rajoitu ainoastaan oppisisältöjen opettamiseen. Opettaja kantaakin usein huolta oppilaistaan myös koulun ulkopuolella. Hänen tehtävänä on huolehtia kehittyvästä lapsesta, välittää ja olla koulumaailman turvallinen aikuinen, jonka on usein asetettava oppilaiden tunteet omiensa edelle. Tässä välittävässä vuorovaikutuksessa oppilaisiin on keskeisessä asemassa opettajan empatiakyky.

Empatia on liitetty yleisesti kykyyn kohdata ja jakaa toisen ihmisen kärsimystä tai jakaa toisen kokemaa tunnetilaa. Siinä on kyse ymmärtävästä vuorovaikutuksesta, jossa eläydytään toisen ihmisen tunne- ja ajatusmaailmaan. Baron-Cohenin (2004, 38–39) mukaan empatiaa voidaan pitää ihmissuhteita määrittävänä ominaisuutena. Se muun muassa ehkäisee tekoja, jotka loukkaavat muita ihmisiä saaden ihmisen sulkemaan suunsa sen sijaan, että

sanoo jotain toista loukkaavaa, ja se estää myös fyysisen kivun aiheuttamisen toiselle ihmiselle. Empatia saa huolehtimaan toisista ihmisistä ja auttamaan heitä. Mutta ovatko opettajat erityisen empaattisia ja voiko liika empaattisuus ja välittäminen kenties lisätä riskiä uupua työssä?

Opettajien työuupumus on tutkimusten mukaan yleistä ja opetusala on saanut myös paljon huomiota työuupumusta tutkittaessa. Työuupumusta onkin pidetty erityisesti opettajien ja terveydenhuollon ammattilaisten terveystilasta. (Kalimo & Toppinen 1997, 37.) Kaikkein yleisimmällä tasolla työuupumus voidaan nähdä asteittaisena seurauksena sille, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi (Schaufeli & Enzmann 1998, 1). Kaikki opettajat eivät tietenkään uuvu työssään, mutta opettajan työ on todettu monissa yhteyksissä vaativaksi ja uupuminen uhkaa useita opettajia. (Vartiovaara 1996, 169).

Myötätuntouupumus on eräs työn uuvuttavuuden muoto, joka koskee erityisesti ammatissaan muita auttavia henkilöitä ja jonka kehittymiseen liittyy juuri yksilön empatiakyky. Empatia mahdollistaa sen, että ihminen kokee ahdistusta kuullessaan toisen ihmisen ikävästä tilanteesta. Ihminen asettuu toisen asemaan ja tuntee hetkellisesti samoja tunteita. Jos kanssaihminen tilanne ei korjaannu, vaan raskaat tunteet jatkuvat auttamisyhteyksistä huolimatta, väsyvät molemmat osapuolet. Empatian kokija tuntee tarvetta vetäytyä tilanteesta ja toisen ihmisen ahdistuksesta. Tilanne voi johtaa esimerkiksi siihen, että ihminen muuttuu kovaksi ja kylmäksi ja kokee kuitenkin samalla syyllisyyttä toisen hylkäämisestä. Tätä tilannetta kutsutaan myötätuntouupumiseksi. (Nissinen 2008, 12–13, 55;)

Tässä tutkimuksessa myötätuntouupumuksen määrittelyä koostuvan kahdesta osatekijästä, jotka ovat edellä määritelty työuupumus sekä sekundaari traumaattinen stressi (Stamm 2010). Jälkimmäinen viittaa taakkaan, jota opettaja kantaa kohdattuaan ja jaettuaan oppilaidensa joskus traumaattisiakin kohtaloita. Lisäksi tutkimuksen kohteena on opettajien kokema myötätuntotytytyväisyys, jolla tarkoitetaan iloa ja merkityksellisyyden tunnetta, jota opettaja kokee voidessaan auttaa oppilaitaan.

Opettajien työuupumuksen yhteydessä puhutaan usein esimerkiksi vaativista oppisisällöistä, resurssipulasta, ammatin yksinäisyydestä sekä vaikeista oppilaista. Persoonallisina tekijöinä uupumuksen taustalla on mainittu muun muassa syvä vastuuntuntoisuus (Kalimo, Hakanen & Toppinen-Tanner 2006). Myötätuntoa opettajien työssäjaksamisen taustalla vaikuttavana tekijänä ei kuitenkaan ole Suomessa eikä myöskään kansainvälisellä tasolla juuri selvitetty. Onkin mahdollista, että opettajien kokema myötätuntouupumus on tutkimuksissa osittain virheellisesti tulkittu työuupumukseksi (Robinson 2005, 54). Siksi halusinkin tutkia luokanopettajien kokemaa myötätuntouupumusta ja myötätuntotytytyväisyyttä sekä heidän empaattisuutensa yhteyttä näihin ilmiöihin. Toisaalta minua kiinnosti se, mikä on opettajien empatiataso. Lisäksi tutkin, onko miesten ja naisten ilmaisemassa empatiassa sekä heidän kokemassaan myötätuntouupumuksessa ja myötätuntotytytyväisyydessä eroja.

2 EMPATIAN RAJANKÄYNTIÄ

Empatiaa käytetään arkipuheessa hyvin erilaisissa merkityksissä ja se sekoitetaan usein muihin käsitteisiin, kuten sympatiaan ja altruismiin. Seuraavassa selvitetään, mitä empatia todella on, ja kuinka se eroaa joistain lähikäsitteistään.

2.1 Käsitteitä empatiasta

Empatian käsitteestä on olemassa useita eri määritelmiä, eikä yhtä yleisesti hyväksyttyä ja kokeellisesti todistettua määritelmää ole olemassa. Määrittelyyn vaikuttavia kysymyksiä ovat muun muassa se, painotetaanko empatian kognitiivista vai affektiivista prosessia, onko kyseessä sisäinen vai myös ulospäin näkyvä tapahtuma, onko empatia synnynnäinen kyky vai opittava taito sekä teoriat empatian kehittymisestä.

Yleisesti sanottuna empatia on myötäelämistä ja -ymmärtämistä. Elämisellä viitataan siihen, että empaattisessa kohtaamisessa jaetaan toisen tunteita ja kokemuksia. Ymmärtäminen taas tarkoittaa sitä, että myös älylliset tekijät ovat osa empatiaa siten, että empatiaa kokiessaan tajuaa, mitä toinen ajattelee, tuntee sekä kokee. Sen avulla pystymme näkemään toisen ihmisen sisäiseen maailmaan ja tarkastelemaan hänen aikomuksiaan, tarpeitaan ja tunteitaan hänen näkökulmastaan ja kokemuksistaan käsin. (Nissinen 2008, 70.)

2.1.1 Kognitiivinen ja affektiivinen empatia

Suurin ero empatian määritelmissä koskee kognitiivista empatiaa ja affektiivista empatiaa (Baron-Cohen & Wheelwright 2004, 163; Cliffordson 2001, 7.). Empatiaa käytetäänkin arkikielessä näissä molemmissa hyvin erilaisissa merkityksissä. Kognitiivinen näkökulma (esim. Ickes ym. 1990) painottaa kykyä ymmärtää toisen ihmisen tunteita ja ajatuksia, siis asettumista toisen ihmisen asemaan. Empatian affektiivisuutta painottavat määritelmät (esim. Mehrabian

& Epstein 1972) sitä vastoin kuvaavat empatiaa kykynä kokea toisen ihmisen tunteita. (Gerdes, Segal & Lietz 2010, 2329.) Myös affektiivisuudesta on erilaisia käsityksiä. Esimerkiksi Feshbachin (1975) määritelmän mukaan tunteen on vastattava toisen ihmisen tunnetta ja se voi olla mikä tahansa tunne. Hoffmanin (2000, 30) määritelmässä puolestaan riittää, että empatian kokijan tunteet vastaavat paremmin toisen ihmisen kuin tämän omaa tilannetta. Baron-Cohen (2004, 42) taas määrittelee affektiivisen empatian asianmukaisena tunnevasteena toisen ihmisen tunnetilaan.

Kognitiivinen empatia mahdollistaa toisen ihmisen tunteiden ymmärtämisen ja kyvyn nähdä asiat hänen kannaltaan. Sen ansiosta voidaan myös ennustaa toisen ihmisen käyttäytymistä tai mielentilaa (Baron-Cohen 2004, 42; Redmond 1995, 292), sekä havaita toisen tarpeista ja haluista kertovia viestejä tavallista paremmin (Goleman 1998, 66). Pelkkä kognitiivinen näkökulma kuitenkin saattaa johtaa siihen, että tietämystä toisen ihmisen tilanteesta ja tunteista voitaisiin käyttää toista vastaan vahingollisesti ja manipuloiden (Baron-Cohen 2004, 16). Suuressa osassa empatian määritelmistä onkin ollut yhteistä se, että empatia on toisen ihmisen tunteen jakamista, myötäelämistä, ja se sisältää sekä kognitiivisen että affektiivisen ulottuvuuden (Gerdes ym. 2010, 2328). Nämä empatian eri ulottuvuudet vain painottuvat eri tavoin.

Empatian määritelmään liitetään joissain yhteyksissä myös empatian kokemuksen osoittaminen (Gerdes ym. 2010, 2329; White 1997, 254). Esimerkiksi Goldstein ja Michaels (1985, 7) esittävät sekä kognitiivisen että affektiivisen osa-alueen yhdistävän empatian määritelmän ja lisäävät siihen myös kommunikoinnin. Empatiaan sisältyy ensinnäkin toisen ihmisen roolin omaksuminen niin, että näkee sekä kokee asiat toisen tavoin. Empatia on myös herkkyyttä tunnistaa nonverbaalia viestintää ja kykyä tulkita näiden taustalla olevia tunteita. Erona moniin muihin määritelmiin empatia sisältää heidän mukaansa vielä välittämisen tunteen osoittamisen tai vilpittömän yrityksen ymmärtää ja auttaa toista ilman tuomitsemista.

Kalliopuskan (1995, 67–69) kokonaisvaltaisen empatiamallin mukaan empatia on elimistön kokonaisvaltainen tapahtuma, josta voidaan erottaa erilaisia tekijöitä. Ensinnäkin empatiaan liittyy tunteisiin ja tarpeisiin liittyviä tekijöitä, kuten herkkyys toisen ihmisen tunnetilalle sekä tunteiden jakaminen. Kognitiivisia tekijöitä ovat muun muassa tunteiden tunnistaminen ja nimeäminen sekä toisen näkökulman omaksuminen. Empatiaan sisältyvät kehon liikkeisiin ja kosketukseen liittyvät tekijät tarkoittavat ilmeiden, eleiden, kosketuksen, kehon asennon ja äänensävyyn vaihteluita. Toisen asemaan asettumisessa on tärkeää tunnistaa toisen ihmisen keholliset vihjeet ja ymmärtää niiden merkitys tämän käyttäytymisessä. Kalliopuskan mukaan empatiaan liittyy lisäksi tunteiden aiheuttamia fysiologisia tekijöitä, kuten punastuminen, paleleminen ja ihokarvojen nouseminen pystyyn.

2.1.2 Muita määrittelyyn vaikuttavia tekijöitä

Toinen merkittävä ero määritelmässä koskee sitä, pidetäänkö empatiaa prosessina vai tuloksena. Prosessi viittaa siihen, mitä ihmisessä tapahtuu, kun hän jollain tavalla altistuu toisen ihmisen tilanteelle, esimerkiksi yrittäessään kuvitella toisen tunteita. Empatiaprosessi saa alkunsa minä-keskeisyydestä luopumisesta ja kiinnostuksen kohdistamisesta toiseen henkilöön. Prosessissa onkin olennaista erottaa oma ja toisen näkökulma. Tulos sitä vastoin viittaa siihen, mitä prosessista seuraa, kuten esimerkiksi sivustakatsojan tunnereaktiot. Yleisesti empatian kognitiivista ulottuvuutta painottavat määritelmät ovat prosessiluontoisia ja affektiivisuutta painottavat määritelmät keskittyvät lopputulokseen. (Cliffordson 2001, 8.)

Eräs mielenkiintoinen näkökulma empatian määrittelemisessä koskee sen pysyvyyttä ja alkuperää. Monet psykologit pitävät empatiaa luonteenpiirteenä tai persoonallisuuden ulottuvuutena. Näin ajateltuna empaattisuus olisi luontainen kyky ja suhteellisen pysyvä luonteenpiirre. Empatiaa voidaan kuitenkin pitää myös tilana niin, että sitä voidaan harjoittaa ja se ilmenee ihmissuhdekykyinä. Nämä näkemykset voidaan lisäksi yhdistää niin, että empaattisuus on sekä synnynnäistä että kokemuksen myötä kehittyvää. (Cliffordson 2001, 9.)

Kehityksellisestä näkökulmasta empatiassa tärkeässä roolissa ovat sosiaalisen perspektiivin ottamisen taito sekä ymmärrys itsen ja muiden erillisyydestä. Tätä näkemystä enteili jo Rogersin (1957) määritelmä empatiasta kykynä aistia toisen sisäistä maailmaa kuin omaansa ilman, että unohtaa oman erillisyytensä toisesta ihmisestä. (Gerdes ym. 2010, 2328; White 1997, 253.) Yhtenä lähtökohtana empatialle voidaan pitää myös kykyä tunnistaa omia ja toisen ihmisen tunteita. Esimerkiksi Feshbach (1990) on havainnut, että lapselle kehittyy kolme erillistä empatian ominaisuutta, jotka ovat 1) kyky nimetä ja eritellä toisen tunteita, 2) kyky ymmärtää toisen rooli ja näkökulma sekä 3) kyky emotionaaliseen vuorovaikutukseen (Feshbach 1990, 273).

Hoffmanin (2000, 64–67) mukaan empatiataidon kehitys alkaa jo syntymästä ja se etenee eri ikäkausina saavutettavien kognitiivisten taitojen myötä. Kun ihmisvauva kuulee toisen vauvan itkevän, hän alkaa myös itse itkeä. Tämä ilmiö on havaittu jo 2–3 päivän ikäisillä lapsilla. Tutkimukset myös osoittavat, että kyse ei ole äänen voimakkuuden aiheuttamasta ahdistuksesta ja reaktio on voimakkain juuri toisen ihmislapsen itkuun. Onkin päätelty, että kyseessä olisi synnynnäinen ihmislajille ominainen automatisoitunut piirre. Hoffman luokittelee tämän empatiakyvyn alkuvaiheeksi, joka luo pohjaa myöhemmille kehitysvaiheille.

Tässä työssä empatia määritellään toisen ihmisen tunnetilasta tai tilanteesta alkunsa saavana emotionaalisena vastakaikuna, joka on yhteneväinen tämän toisen ihmisen tunteen tai tilanteen kanssa. Vastakaiku voi olla seurausta erilaisista prosesseista, kuten toisen rooliin asettumisesta. Empatia sisältää siten affektiivisen ja kognitiivisen ulottuvuuden.

Empatiaprosessissa on mahdollista myötäelää useita eri tunteita ja lisäksi oletetaan, että empatia vaatii jonkinlaisen käsityksen oman itsen ja muiden ihmisten tunteiden erillisyydestä. Tutkimuksessa empatian mittarina käytetty Empathy Quotient (Baron-Cohen 2004) perustuu itsearviointiin ja siitä kerrotaan tarkemmin luvussa 7.2.

2.2 Sympatia ja altruismi suhteessa empatiaan

Empatia sekoitetaan usein arkipuheessa sympatian käsitteeseen. Siksi onkin syytä selvittää näiden kahden käsitteen välinen ero. Sympatiankaan määritelmä ei ole yksiselitteinen, mutta se eroaa empatiasta. Sympatia on myötätuntoa, ja se viittaa surun, huolen ja toisen puolesta pahoillaan olemisen tunteisiin (Miller 2009, 257). Myös Baron-Cohen (2004, 42) määrittelee sympatian myötätunnoksi, jossa koetaan empatiaan perustuva emotionaalinen vaste toisen ihmisen hätään ja halu lievittää tämän kärsimystä. Tämän halun perusteella ei kuitenkaan aina toimita.

Sympatiassa ovat useiden teorioiden mukaan korostetusti esillä sympatian kokijan omat tunteet, jotka estävät herkkyyden toisen ihmisen todelliselle tilanteelle (Eisenberg & Strayer 1990, 5; Miller 2009, 257). Empatian määritelmässä taas esiintyy usein vaatimus, että empatian kokijan tunteet vastaavat paremmin toisen ihmisen tilannetta ja tunteita kuin tämän omaa tilannetta (esim. Hoffman 2000, 93). Empatia lisäksi mahdollistaa sympatiasta poiketen usean eri tunteen kokemisen, ja sen kokija pystyy irrottautumaan omista tunteistaan.

Sympatian lisäksi myös altruismin käsite liittyy empatiaan. Yleisesti altruismilla tarkoitetaan toisten hyvän edistämistä. Kyseessä on yleismaailmallinen arvo, jonka lähes jokainen ihminen voi tunnustaa omakseen. Altruismiin viitataan usein Raamatustakin tutulla kultaisella säännöllä: "*Kaikki, mitä te tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille*". Ongelman tässä näkökulmassa aiheuttaa se, että kukin kokee asiat hyvin yksilöllisesti ja se mikä on hyvää itselle, ei välttämättä ole sitä toiselle. Altruismin yksinkertaisesta ideasta huolimatta se sisältääkin monia moraalisuuteen liittyviä ongelmatekijöitä. (Scott & Seglow 2007, 1-2.)

Altruismia voidaan pitää myös huolena toisen ihmisen hyvinvoinnista ja se ilmenee prososiaalisena käyttäytymisenä, kuten jakamisena, auttamisena ja yhteistyönä. Määritelmässä voidaan painottaa motivaatiota, jolloin altruistisen käyttäytymisen pääasiallisena aikomuksena on aiheuttaa positiivisia seurauksia toiselle ihmiselle. Toimija ei siis ajattele sitä, mitä hyötyä siitä itselle on. Sen sijaan behavioristisen määritelmän mukaan altruistista käyttäytymistä on kaikki se, mistä on hyötyä toiselle ihmiselle huolimatta toimijan omista motiiveista. (Shaffer 1999, 307.) Yleisesti hyväksytyyn käsitykseen mukaan altruismi on kuitenkin tarkoituksellista ja vapaaehtoista käyttäytymistä, eikä siihen sisälly odotusta ulkoisesta palkkiosta tai pelkoa rangaistuksesta (Eisenberg & Miller 1990, 292). Suurin ero empatiaan onkin siinä, että altruismi

on toimintaa toisen hyväksi, kun empatia sitä vastoin on useimpien määritelmien mukaan ihmisen sisäinen tila.

Yhtenä syynä altruistiselle käyttäytymiselle voidaan pitää empatiaa ja joidenkin teorioiden mukaan empatia on jopa välttämättömyys altruismille. Monroen (1998, 12) mukaan altruistinen ihminen omaksuu toisen ihmisen näkökulman pyrkiessään ymmärtämään tämän ajatuksia ja aikomuksia. Tämä toisen ihmisen tilanteeseen asettuminen, roolin ottaminen, on yksi empatian muoto. Altruismia onkin usein pidetty empatian laajentumana.

3 MYÖTÄTUNTOUUPUMUS

Tämän tutkimuksen yhtenä tarkoituksena on selvittää luokanopettajien kokemaa myötätuntouupumusta. Työssä väsymistä ja stressiä on ollut olemassa niin kauan kuin työtä on tehty ja näitä ilmiöitä on myös tutkittu pitkään niiden aiheuttamien taloudellisten ja henkilökohtaisten ongelmien sekä menetysten vuoksi. Myös myötätuntouupumus on vanha ilmiö, mutta sen käsitteellistäminen on uutta. Tutkimusala on Nissisen (2008, 14–15) mukaan nuori niin Suomessa kuin kansainvälisestikin, vaikka auttamisen emotionaalista kuormittavuutta ja sen merkitystä työhyvinvoinnille on painotettu kauan. Myös käsitekirjo on laaja ja sen käyttö on epäselvää: käsitteet ovat usein päällekkäisiä ja synonyymisia.

Tässä tutkimuksessa myötätuntouupumuksen määritellään koostuvan kahdesta ulottuvuudesta: *työuupumuksesta* ja *sekundaarista traumaattisesta stressistä* (Stamm 2010). Seuraavissa luvuissa esitelläänkin käsitteet työuupumus ja siihen olennaisesti liittyvä käsite stressi sekä sekundaari traumaattinen stressi. Lopuksi määritellään tarkemmin, mitä myötätuntouupumus on, mistä se johtuu ja keitä se koskee.

3.1 Työuupumus

3.1.1 Stressin yhteys työuupumukseen

Stressistä puhutaan usein työuupumuksen yhteydessä, sillä työuupumus tulkitaan yleensä seuraukseksi pitkittyneestä stressistä. Tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti käsitellä stressiä, mutta tutkimuksen kannalta on oleellista ymmärtää stressin yhteys työuupumukseen ja erot näiden käsitteiden välillä.

Stressiä on tutkittu erilaisin lähestymistavoin eri tieteenalojen piireissä, kuten sosiologiassa, psykologiassa ja lääketieteessä, mikä osaltaan lisää käsitteellistä sekaannusta. Psykologisessa lähestymistavassa stressi ymmärretään yksilön ja ympäristön välisen vuorovaikutuksen seurauksiksi,

jotka voivat olla sosiaalisia tai fyysisiä. Vuorovaikutuksessa syntyy vaatimuksia, jotka rasittavat tai kuluttavat loppuun yksilön voimavaroja ja vaarantavat tämän hyvinvoinnin tai vaihtoehtoisesti estävät yksilölle tärkeiden tavoitteiden saavuttamisen. (Lazarus & Folkmann 1984, 19.) Tässä prosessissa ovat myötävaikuttamassa ominaisuudet ympäristössä, mutta samalla myös yksilölliset tekijät, jotka tarkoittavat muun muassa yksilön asioille antamia merkityksiä, arvoja ja tavoitteita. Siten stressin kehittymiseen ovat yhteydessä myös ihmisten väliset yksilölliset erot työn kuormittavien tekijöiden lisäksi. (Lazarus 1999, 12–13.) Tämä näkökulma stressistä yksilön ja ympäristön välisenä vuorovaikutuksena yhdistää ympäristön stressitekijän ja yksilön stressireaktion samaan tarkasteluun (Kinnunen & Feldt 2005, 17).

Stressin kokeminen vaihtelee siis voimakkaasti yksilöstä riippuen (Kivimäki 1996, 10). Tämä havaittiin myös Salon ja Kinnusen (1993) opettajien kokema työstressiä kartoittavassa tutkimuksessa. Samassa tutkimuksessa ilmeni, että opettajien kokema stressi on lisäksi yhteydessä vuodenaikaan. Psykyinen kuormittuneisuus lisääntyi syyslukukauden loppua kohden, eikä se helpottanut edes syysloman aikana.

Negatiivisena stressi viittaa tunnekokemukseen, joka syntyy epätasapainosta työntekijän voimavarojen ja työn vaatimusten välillä. Yksilö kokee stressiä, kun työn vaatimukset kuluttavat loppuun tai ylittävät tämän voimavarat (Rajala 2001, 9; Schaufeli & Enzmann 1998, 37). Stressi on kuitenkin usein myös myönteinen asia. Tällöin se viittaa ponnisteluihin ja tyydytykseen, joka tavoitteiden saavuttamisesta syntyy. Kohtuullisena stressi onkin voimavara työssä. Haasteet pitävät yllä työmotivaatiota ja kun työntekijä kokee voivansa vastata työn asettamiin haasteisiin, se lisää ammatillisen kyvykkyyden tunnetta. Stressitilanteen ollessa tasapainossa työpaine helpottuu levolla, tauoilla ja lomilla. Kuluttava stressi taas on kokonaisvaltaisempi tunne, joka ei jätä rauhaan edes lomilla. Negatiivinen stressi syntyykin, kun työn asettamat haasteet ylittävät jatkuvasti työntekijän voimavarat. (Nissinen 2008, 26–27.) Tämä työhön liittyvä hoitamaton stressi voi johtaa työuupumukseen (Kalimo & Toppinen 1997, 8).

Työuupumus onkin usein tulkittu pitkittyneen työstressin muodoksi (esim. Cherniss 1980, 13; Schaufeli & Enzmann 1998, 37). Työuupumus kehittyy stressin kautta, mutta etenee stressaantumisen ohi ja muuttuu stressiä vakavammaksi tilaksi (Vartiovaara 1996, 43). Työstressi ja työuupumus eroavatkin toisistaan siten, että stressissä ihminen käyttää voimavarojaan ja selviytymiskeinojaan ratkaistakseen ristiriitatilanteen, minkä jälkeen voimavarat ja normaali olotila yleensä palautuvat. Hitaasti etenevä työuupumus merkitsee kuitenkin voimavarojen ehtymistä ja ratkaisun tuovien selviytymiskeinojen loppumista. Sopeutuminen tilanteeseen epäonnistuu ja voimavarat romahtavat. (Hakanen 2004, 22–23.)

3.1.2 Työuupumuksen määritelmät ja kehitykselliset mallit

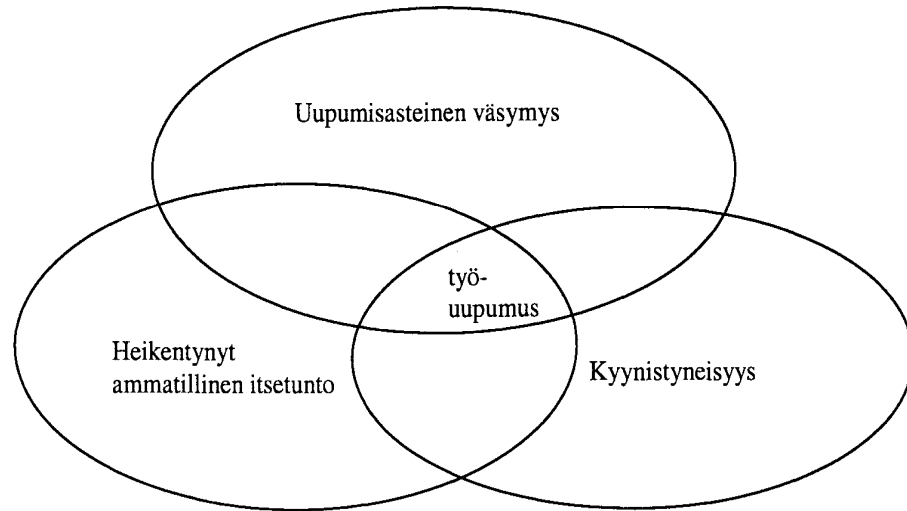
Työuupumuksen käsite on syntynyt kuvaamaan työelämässä ilmeneviä jaksamisongelmia. Ensimmäiset tieteelliset artikkelit burnoutista, työuupumuksesta, julkaistiin 1970-luvun puolivälissä. Vastaavia työuupumuskirjoituksia ja -tutkimuksia ilmestyi Suomessa ensimmäisen kerran 1980-luvun puolessa välissä. (Kalimo ym. 2006, 7.)

Työuupumus on käytetyin suomenkielinen vastine käsitteelle burnout. Aikaisemmin burnout-käsitettä on yritetty suomentaa loppuunpalamiseksi, mutta se ei vakiintunut käytäntöön (Kalimo & Toppinen 1997, 9.) Vartiovaara (1996, 27) painottaakin, että burnoutista ei tule käyttää käännoästä loppuunpalaminen, koska se sisältää ajatuksen jostain lopullisesta ja peruuttamattomasta tilasta. Tässä työssä käytetään suomennosta työuupumus useiden suomalaisten tutkijoiden tavoin (esim. Kalimo & Toppinen 1997; Kalimo ym. 2006, Salo & Kinnunen 1993). Ulkomaisessa kirjallisuudessa käytetään ainoastaan burnout-käsitettä, rinnakkaisia käsitteitä ei ole.

Työuupumuksesta ja sen kehittymisestä on olemassa monia teorioita ja ne eroavat jossain määrin toisistaan. Yleinen lähtökohta teorioille on kuitenkin se, että työuupumus on seurausta siitä, että työntekijä on liian kauan ja liian paljon antanut itsestään työlle ja saanut liian vähän vastineeksi. Toisin sanoen ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat tai yksilön odotukset ja ympäristön tarjoamat mahdollisuudet ovat olleet epätasapainossa keskenään (Hakanen 2004, 22; Kinnunen & Hätinen 2005, 38; Schaufeli & Enzmann 1998, 35). Lisäksi työuupumuksessa on kolme ydintekijää, joista on olemassa yleinen yksimielisyys tutkijoiden kesken. Ensinnäkin työuupumus koetaan yksilötasolla. Kyseessä on myös ennen kaikkea sisäinen psykologinen elämys, johon liittyy monenlaisia tunteita, asenteita, motiiveja sekä odotuksia. Viimeinen keskeinen ydinasia on se, että työuupumuksesta kärsivä kokee tilansa aina kielteisenä. (Vartiovaara 1996, 30.)

Työuupumus kehittyä asteittain ja pitkän ajan kuluessa, kun työtilanne kuluttaa jatkuvasti työntekijän voimavarat loppuun. Kyseessä on Maslachin ja Leiterin (1997) stressiteoriaan perustuvan määritelmän mukaan kolmiulotteinen häiriö, jolle on ominaista uupumusasteinen väsymys, kyyniseksi muuttunut asennoituminen työhön sekä ammatillisen itsetunnon heikkeneminen (kuvio 1). Uupumusasteisessa väsymyksessä on kyse energiavarojen tyhjentyämisestä ja tunteesta, että yksilön voimavarat ovat riittämättömät tilanteen käsittelyyn. Väsymys on usein henkistä, mutta se voi olla myös fyysistä. Se on yleistynyttä, eikä liity enää yksittäisiin työn stressitilanteisiin. Väsymys ei siis häviä levolla eikä edes loma-aikoina. Kyynistyneisyys taas näkyy työn ilon katoamisena. Henkilö kyseenalaistaa työn merkityksen eikä koe työtään enää mielekkäänä. Ihmissuhdetyössä tämä näkyy etäiseksi ja kylmäksi muuttuneena suhtautumisena työn kohteena oleviin ihmisiin. Ammatillisen itsetunnon heikkenemiseen taas viittaa pelko, ettei suoriudu työstään eivätkä työasiat pysy hallinnassa. Tyypillistä on, että työntekijä tuntee huonommuudentunnetta

omaan aikaisempaan pätevyys ja menestymiseen verrattaessa. (Hakanen 2004, 22–23; Kalimo & Toppinen 1997, 8–9, Kalimo ym. 2006, 10; Maslach & Leiter 1997, 17–18.)



KUVIO 1 Työuupumus kolmitahoisena oireyhtymänä (Kalimo & Toppinen 1997).

Vakavalle, pitkälle edenneelle työuupumukselle on ominaista kaikkien edellä mainittujen oireiden yhtäaikaista ilmenemistä (Kalimo ym. 2006, 10). Tämä kolmen ulottuvuuden teoria on eniten käytetty työuupumuksen määrittely. Etenkin tieteellisissä psykologisissa tutkimuksissa se on ylivoimaisesti suosituin lähestymistapa (mm. Kalimo & Toppinen 1997, Hakanen 2004) ja myös käytetyin työuupumuksen tutkimusmenetelmä Maslach Burnout Inventory (MBI) perustuu tähän näkemykseen.

Cherniss (1980, 17–19) kuvaa työuupumuksen tunneperäisenä reaktiona työhön liittyviin stressitekijöihin. Lähtökohtana tässäkin teoriassa on epätasapaino työn asettamien vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välillä. Pitkään jatkunutta stressiä seuraa tunnepohjainen reaktio, jota luonnehtivat ahdistus, jännittyneisyys, väsymys ja uupumus. Tämä johtaa kielteisiin asennemuutoksiin esimerkiksi luomalla epäilyksiä pätevyyden tunteesta tai synnyttämällä ongelmia asiakkaiden tai työtovereiden kanssa. Henkilö saattaa keskittyä omien tarpeidensa tyydyttämiseen ja muuttua emotionaalisesti välinpitämättömäksi asiakkaita ja heidän ongelmiaan kohtaan, alkaa työssään syyttää ja halveksia toisia ja pitää heitä tyhminä. Ihmissuhdeammateissa hän saattaa muuttua kylmäksi ja etäiseksi. Nämä asennemuutokset edustavat Chernissin mukaan työuupumusta.

Kyseisen teorian mukaan työuupumus on kolmivaiheinen prosessi, jossa työntekijä reagoi stressiin ja kuormittuneisuuteen etääntymällä psykologisesti työstään. Työntekijä tuntee olonsa avuttomaksi ja epäonnistuneeksi ja hän puuduttaa itsensä niin, ettei epäonnistuminenkaan enää satuta. Työuupumuksessa on siis kyse prosessista, joka edustaa yhtä mahdollisuutta

sopeutua stressin lähteisiin. (Cherniss 1980, 19; Kinnunen & Häätinen 2005, 39.) Chernissin mallia on kritisoitu siitä, että se yleistää työuupumuksen kielteisiksi asennemuutoksiksi, eikä kuvaa työuupumukselle ainutlaatuisia piirteitä (Kinnunen & Häätinen 2005, 41).

Golembiewskin (1988) vaihemallissa työuupumuksen ensimmäinen vaihe on depersonalisaatio. Se tarkoittaa toisen ihmisen, tässä tapauksessa esimerkiksi asiakkaan tai potilaan kohtelemista objektina yksilön sijaan. Tietty etäisyyden pito asiakkaisiin on tarpeen ja ammattieettisten normien mukaista, mutta kun paineet ylittävät tietyn tason, etäisyys saattaa muuttua depersonalisaatioksi. Tämä taas johtaa ammatillisen tehokkuuden vähenemiseen, koska yksilö havaitsee eron sen välillä, kuinka hän itse kohtelee asiakkaitaan ja kuinka taas tulisi toimia. Lopulta lisääntynyt depersonalisaatio ja vähentynyt ammatillinen tehokkuus johtavat emotionaaliseen uupumukseen, koska ne heikentävät yksilön selviytymiskeinoja. Emotionaalinen uupumus on tässä teoriassa työuupumuksen viimeinen vaihe ja samalla sen tärkein osatekijä. (Kinnunen & Häätinen 2005, 42.) Maslachin ja Leiterin (1997) mallissa työuupumus taas kehittyy uupumusasteisen väsymyksen kautta.

Työuupumuksen kehittymiselle on tarjottu teoreettiseksi selitysmalliksi myös esimerkiksi sosiaalisen vaihdon ja sosiaalisen vertailun teorioita. Sosiaalisen vaihdon teoria perustuu siihen, että työntekijä vertailee omaa työpanostaan vastineeksi saamiinsa hyötyihin, kuten palkkaan ja tunnustukseen ja toisaalta käsityksiinsä muiden panoksista ja saamistaan vastineista. Oletus on, että epäsuhta antamisen ja saamisen välillä on jatkuvaa ja tavallista esimerkiksi hoitotyössä ja voi siten lisätä työuupumusta. Sosiaalisen vertailun teorian mukaan työuupumus kehittyy työorganisaation sosiaalisessa kontekstissa. Työuupumusoireet saatetaan esimerkiksi tulkita normaaleiksi reaktioiksi kuormittavissa olosuhteissa verrattaessa omia tunnereaktioita ja oireita työtovereiden reaktioihin ja oireisiin. (Kalimo ym. 2006, 9.)

Vaikka eri lähestymistavat poikkeavat jossain määrin toisistaan, niillä on myös yhteisiä piirteitä. Ensinnäkin työuupumus kehittyy ihmisille, jotka alun perin ovat sitoutuneita ja motivoituneita työhönsä. Lisäksi työuupumus kehittyy epäsuotuisissa työolosuhteissa ja sen laukaisevat viime kädessä epäonnistuneet yritykset selviytyä tilanteesta myönteisellä tavalla. (Schaufeli & Enzmann 1998, 35–36.) Työuupumuksen kehittymisessä keskeisenä vaikuttajana onkin yksilön kyky käsitellä ja selviytyä stressin kokemuksista.

3.1.3 Mikä aiheuttaa työuupumusta?

Näkemyserot työuupumuksen selittämisessä liittyvät lähinnä työuupumuksen syihin. Toinen ero liittyy siihen, painotetaanko työuupumusta yksilöllisenä vai sosiaalisena prosessina. Useimmiten työuupumuksen syitä, kehittymistä ja seurauksia on selitetty aikaisemmin esitetyn stressiteoreettisen viitekehyksen avulla. Tässä lähtökohtana on ajatus, jonka mukaan työuupumuksen perimmäisenä taustatekijänä on epäsuhta työn vaatimuksissa ja mahdollisuuksissa sekä toisaalta ihmisen voimavaroissa ja odotuksissa.

Työuupumuksen oletetaan johtuvan tämän ristiriitatilanteen ja siitä seuraavan stressitilan pitkittymisestä. (Kalimo ym. 2006, 8.) Siten työuupumuksen syntyyn ja etenemiseen ovat vaikuttamassa muun muassa ihmisen yksilölliset taipumukset kokea stressiä sekä koko elämäntilanne (Kalimo & Toppinen 1997, 10). Tämän lisäksi taustalla vaikuttavat yksittäiset syyt työtehtävän ja yksilön mukaan. (Kalimo ym. 2006, 8, 14.)

Työuupumukselle onkin vaikea nimetä tarkkaa syytä. Tämä johtuu osittain siitä, että työuupumus kehittyy useimmiten pitkän ajan kuluessa. Siten uupuminen voi tuoda mukanaan uusia ongelmia, jotka syventävät uupumisen oireita. (Kalimo & Toppinen 1997, 10) Tällaisia ovat esimerkiksi ihmissuhdeongelmat. On kuitenkin näyttöä siitä, että tietyt työn epäkohdat ovat yhteydessä työuupumukseen. Työuupumusoireiluun liittyviä yksittäisiä tekijöitä ovat tutkimusten mukaan muun muassa työn määrällinen kuormittavuus, asiakastyössä tunnekuormitukset, työpaikan ilmapiiriongelmat sekä sosiaalisen tuen ja palautteen vähäisyys. (Hakanen 2004, 24.)

Työuupumustutkimus onkin painottunut näihin työtehtävien, työpaikan vuorovaikutussuhteiden sekä organisaatioihin liittyvien tekijöiden tarkasteluun. Tutkittaessa työntekijän ja työn piirteiden yhteensopivuutta tai työoloja yksilön ulkoa päin vaikuttavina tekijöinä, on sivuutettu laajempi konteksti ja toisaalta yksilöllisemmät tekijät kuten työntekijän sosioekonomiset olosuhteet, työura, yksityiselämän tapahtumat ja kokemukset sekä persoonallisuus. (Hakanen 2004, 24.)

Työntekijöiden persoonallisuuden piirteiden ja työuupumuksen välisiä suhteita on tutkittu vain vähän verrattuna työolojen ja työuupumuksen välisten yhteyksien tutkimiseen (Hakanen 2004, 26). Työuupumukseen liitettyjä yksilöllisiä ominaisuuksia ovat kuitenkin tutkimusten perusteella esimerkiksi elämäntilanteen tunteen (koherenssin) heikkous, voimakas kilpailullisuus, sitkeyden puute, syvä velvollisuuden- ja vastuuntuntoisuus, omalle suoriutumiseen asetetut ylisuuret vaatimukset sekä heikko itsearvostus (Kalimo ym. 2001, 15). On muistettava ottaa huomioon, että selvittämällä persoonallisuuden ja työuupumuksen suhdetta ilman, että samanaikaisesti huomioidaan kattavasti työolojen vaikutus, voidaan päätyä vahvoista keskinäisistä yhteyksistä kertoviin tuloksiin tietämättä esimerkiksi vaikuttiko persoonallisuus työuupumukseen vai päätymiseen sellaisiin työoloihin. (Schaufeli & Enzmann 1998, 77).

Edellä mainittujen lisäksi työuupumus voi olla myös oire laajemmista sosiaalisista tekijöistä, jotka ulottuvat työntekijän subjektiivisen kokemuksen ja tietyn työympäristön ulkopuolelle. Siten työuupumuksen kehittymiseen ovat todennäköisesti myötävaikuttamassa myös rakenteelliset tekijät yhteiskunnallisella ja kulttuurisella tasolla. (Schaufeli & Enzmann 1998, 136.) Tällainen on esimerkiksi yhteiskunnassa vallitseva työmarkkinatilanne (Kalimo & Toppinen 1997, 11.) Tämän lisäksi työuupumuksen syyt voidaan jaotella työn vaatimukseen ja työn tarjoamien voimavarojen puuttumiseen (Kalimo ym. 2004, 14).

Myös yksilön työuran epävakaus on tutkimusten mukaan yhteydessä

heikentyneeseen hyvinvointiin työssä ja yleensä elämässä (Hakanen 2004, 95). Esimerkiksi Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa työuupumus lisääntyi yhdessä epävarmuutta, turvattomuutta ja työmäärää lisäävien toimenpiteiden, kuten työntekijöiden lomautusten ja osa-aikaistamisten kanssa. Lisäksi työuupumus voimistui työajan venyessä sekä työkokemuksen pidentyessä.

3.1.4 Vaikutukset yksilöön ja ympäristöön

Pitkälle edennyt työuupumus on sellaisenaan vakava psyykkistä työkykyä heikentävä häiriö. Se voi myös heijastua kielteisesti moniin ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin osa-alueisiin ja ympäristöön. Työuupumuksen seuraukset vaihtelevat yksilöstä, hänen työ- ja muun elämän tilastaan sekä työuupumuksen asteesta ja kestosta riippuen. (Kalimo ym. 2006, 11, Maslach & Leiter 1997, 18–19.)

Schaufeli ja Enzmann (1998) jaottelevat työuupumuksen seuraukset psyykkisiin, kognitiivisiin, fyysisiin, käyttäytymiseen vaikuttaviin, motivationaalisiin ja organisatorisiin seurauksiin. Psyykkisiä oireita ovat masentuneisuus, riittämättömyys ja toisaalta ärtyneisyys, tyytymättömyys, aggressiivisuus ja ahdistuneisuus. Työuupumukseen liittyy usein myös kognitiivisia oireita, kuten keskittymis-, muisti- ja päätöksentekokyvyn heikentymistä sekä kyvyttömyyttä rentoutua. Henkilö kokee olevansa epäonnistunut sekä tehoton ja työ menettää merkitystään Usein ilmeneviä fyysisiä oireita ovat jatkuva krooninen väsymys, erilaiset kivut ja säryt, elimistön toimintahäiriöt sekä ruokahaluttomuus. (Kalimo ym. 2006, 11; Schaufeli & Enzmann 1998, 20, 25–26.)

Työuupumus voi näkyä käyttäytymisessä vetäytymisenä ja passiivisuutena, mutta myös hyperaktiivisuus ja voimakkaat tunnepitoiset purkaukset ovat mahdollisia. Kahvin, alkoholin ja lääkkeiden käyttö saattaa lisääntyä samalla kun luovutaan voimavaroja tuovista harrastuksista, kuten ulkoilusta ja kuntoilusta. Työuupumuksen motivationaaliset seuraukset liittyvät innostuksen hiipumiseen ja kyynistymiseen. Asenteissa ilmenee kielteisyyttä työpaikkaa, työtä ja asiakkaita kohtaan. Arvostus työtä ja työyhteisöä kohtaan heikkenee ja päivittäinen työhön meno saattaa muuttua vastentahtoiseksi. Uupumukseen voi liittyä myös unihäiriöitä, sukupuolielämän ongelmia ja ihmissuhdeongelmia. (Kalimo ym. 2006, 11; Schaufeli & Enzmann 1998, 27–29.)

Työuupumuksen seuraukset saattavat näkyä lisäksi työ- ja muissa sosiaalisissa yhteisöissä. Työuupumuksen organisatorisia seurauksia ovat lisääntyvät sairauspoissaolot, työhön sitoutumisen väheneminen, työvirheiden ja onnettomuuksien lisääntyminen, työn laadun heikkeneminen sekä innovatiivisuuden väheneminen. Siten työuupumus on yhteydessä myös tuottavuuden heikkenemiseen. (Kalimo ym. 2006, 11; Schaufeli & Enzmann 1998, 28–29.)

Työuupumuksen kehittyminen ei edellytä aiempia mielenterveyden ongelmia vaan se kehittyy terveille henkilöille työssä, jossa on jatkuvasti

voimakasta stressiä ylläpitäviä tekijöitä. Se voidaan erottaa muista stressitiloista ja varsinaisista mielenterveyden häiriöistä, vaikka sillä onkin samoja piirteitä ja oireita monien muiden psyykkisten häiriöiden kanssa. (Kalimo ym. 2006, 7, 10.) Esimerkiksi masennus on yksi työuupumukseen liittyvä ongelma ja myös lääketieteellisestä näkökulmasta työuupumus nähdään usein osatekijäksi masennustiloihin (Kinnunen & Hätinen 2005, 48).

Pelkkä masennus ei silti riitä työuupumuksen diagnosointiin. Useiden tutkimusten avulla on kyetty osoittamaan, että työuupumus on erityinen työkontekstissa esiintyvä ilmiö, kun taas masennus voi liittyä mihin tahansa ihmisen elämänalueeseen. Tämä työhön kytkeytyminen on olennainen kriteeri erotettaessa työuupumusta muista samantapaisista häiriötiloista. On kuitenkin muistettava, että ihmisen hyvinvointiin ja siten myös työkykyisyyteen vaikuttavat myös monet vapaa-ajan ja yksityiselämän seikat. (Kinnunen & Hätinen 2005, 48–49; Maslach, Schaufeli & Leiter 2001, 403–404.)

Tässä tutkimuksessa selvitetään opettajien kokemia työuupumusta yhtenä myötätuntouupumuksen osatekijänä. Tutkimus perustuu käsitykseen, jonka mukaan työuupumuksessa on kyse yksilön kokemista vaikeuksista selvitä työssään tai tehdä työtään tehokkaasti. Tämä voi olla seurausta esimerkiksi suuresta työmäärästä, tuen puutteesta työympäristössä tai tunteesta, että ei voi yksilö vaikuttaa. Työuupumus ilmenee muun muassa surullisuutena, irrallisuuden tunteena sekä eristäytyneisyytenä ja siihen voi liittyä voimakasta väsymystä sekä uskon menetystä. (Stamm 2010, 13, 21.)

3.2 Sekundaari traumaattinen stressi

Myötätuntouupuminen ei ole uusi ilmiö. Ammattiauttamisen yhteydessä on työn emotionaalista kuormittavuutta jo aiemmin kuvattu esimerkiksi käsitteillä sijaistraumatisoituminen ja sekundaari traumaattinen stressi (secondary traumatic stress) (Nissinen 2008, 14). Jotkut tutkijat käyttävätkin käsitettä myötätuntouupumus synonyymina jälkimmäiselle (esim. Sprang, Clark & Whitt-Woosley 2007). Tässä tutkimuksessa sekundaari traumaattinen stressi on kuitenkin vain toinen myötätuntouupumuksen ulottuvuus työuupumuksen ohella.

Post-traumaattinen stressihäiriö (PTSD = primary posttraumatic stress disorder) on käsite, jolla viitataan henkilöön, jota trauma koskettaa henkilökohtaisesti. Häiriö syntyy amerikkalaisen psykiatriyhdistyksen psykiatrisia tauteja kuvaavan tautiluokituksen (DSM-IV) mukaan tilanteessa, joka järkyttää elämän tasapainoa ja joka on kenelle tahansa ylivoimainen. Se syntyy 1) ihmisen fyysistä tai psyykkistä koskemattomuutta uhkaavassa tilanteessa, 2) sellaisen tilanteen todistamisessa tai 3) jos henkilö saa tietää odottamattomasta tai väkivaltaisesta kuolemasta, vakavasta tapahtumasta, kuoleman uhasta tai vammautumisesta, joka koskee hänen perheenjäsentään tai muuta läheistä ihmistä. (Figley 1995, 4; Nissinen 2008, 102.) Määritelmän viimeisessä kohdassa ilmenee, että ihminen voi traumatisoitua ilman, että itse

henkilökohtaisesti kokee uhkaa tai vahingoittuu fyysisesti. Tästä huolimatta lähes kaikki trauman tutkimus on keskittynyt ihmisiin, jotka ovat kokeneet traumaattisen kokemuksen henkilökohtaisesti eli trauman uhreihin. (Figley 1999, 5.)

On kuitenkin ilmeistä, että traumaattinen kokemus vaikuttaa myös uhrien omaisiin ja heidän kanssaan työskenteleviin ammattilaisiin. Figley (1995, 1999) onkin halunnut erottaa suoran ja epäsuoran altistumisen traumaattiselle kokemukselle ja hän nimesi primäärin trauman stressille rinnakkaisen ilmiön sekundaari stressi, jossa yksilö on tietoinen toisen traumaattisesta tilanteesta ja se vaikuttaa häneen, mutta jolla ei ole häiriön mittasuhteita. Sekundaari traumaattinen stressi on siis seurausta kahden ihmisen kohtaamisesta, jossa toinen on traumatisoitunut ja toinen joutunut trauman vaikutuspiiriin. Se syntyy tilanteessa, jossa henkilö auttaa tai haluaa auttaa traumatisoitunutta tai kärsivää ihmistä. Tästä syntyvä stressi on traumatisoituneitten ihmisten auttamisen luonnollinen sivutuote. (Figley 1999, 10, 15; Nissinen 2008, 103.)

Sekundaarin traumaattisen stressin aiheuttamat reaktiot auttajaan ovat samankaltaisia kuin varsinaisen trauman uhrin, vaikka ne ovatkin voimakkuudeltaan ja vaikutuksiltaan erilaisia. Myös reaktioista aktivoituvat selviytymistavat ovat samankaltaisia ja voivat olla joko voimaannuttavia tai uupumista aiheuttavia. (Nissinen 2007, 52.) Autettavan traumaattinen tilanne koetaan yhä uudestaan esimerkiksi toistuvina mielikuvina tai painajaisina. Henkilö saattaa pyrkiä välttämään ajatuksia, tunteita, keskusteluja, paikkoja ja ihmisiä jotka viittaavat autettavan kokemukseen. (Figley 1999, 12; Hoffman 2000, 201.) On myös tyypillistä, että työntekijä on ylivirittynyt. Tämä ilmenee esimerkiksi nukahtamis- ja unihäiriöinä, ärtyneisyytenä ja säikähtämisherkkyytenä. (Figley 1995, 8; Figley 1999, 12) Kaiken tämän seurauksena auttajan työkyky heikkenee. Tila voi kehittyä häiriöksi, jos stressioireet pitkittyvät tai jäävät pysyviksi. Häiriö taas johtaa siihen, että yksilöllä ilmenee merkittäviä ongelmia sosiaalisessa, ammatillisessa tai yksityisessä elämässä. Työntekijä tekee enemmän virheitä työssään, on epäsensitiivinen asiakassuhteissaan eikä hallitse stressiään. (Nissinen 2007, 106.)

Figley (1995; 1999) otti psyykkisen trauman sijaan käyttöön käsitteen myötätuntouupumus (compassion fatigue), sillä hän huomasi traumatisoitumisen käsitteen aiheuttavan varauksellisuutta ammattilaisten keskuudessa. Moni kokee trauman selitysmallit patologistoina lähestymistapoina työssä uupumisen kuvaamisessa. Inhimillisten reaktioiden sijaan ne luovat mielikuvan lopullisesta ja vakavasta häiriöstä, jolloin auttajassa herää herkästi suojautumisen tarve ja haluttomuus puhua reaktioistaan. Useimmissa tapauksissa ei olekaan kyse psyykkisestä vauriosta vaan uuvuttavissa prosesseissa on ennen kaikkea kyse auttajan reaktioista, jotka oikein ymmärrettyinä ovat normaali tila. Kyseessä on luonnollinen käyttäytymisessä ja tunteissa ilmenevä seuraus tiedosta, että toinen henkilö on kokenut tapahtuman, joka ylittää normaalit arjen kokemukset ja on ylivoimainen kenelle tahansa ihmiselle. Kyseisistä reaktioista voi kehittyä auttajalle myös psyykkinen trauma, jos reaktioita pidetään ammatillisuuden

puutteina ja niiden käsittely torjutaan toistuvasti. Siksi reaktioita onkin tärkeää kohdella normaaleina ilmiöinä ja kokemuksia tulee jakaa ja kunnioittaa. (Figley 1995, 5; Figley 1999, 10, 17, 20; Nissinen 2008, 53–54.)

3.3 Myötätuntouupumuksen määrittelyä

Työuupumusta tutkittiin alun perin ilmiönä, joka koski vain vaativassa ihmissuhdetyössä toimivia henkilöitä (esim. Cherniss 1980, Maslach 1986). Myös ensimmäiset työuupumuksen arviointimenetelmät kehitettiin hoito-, kasvatusta- ja sosiaalialan ammattiryhmiä varten. Tällaisissa ammateissa joudutaan kohtaamaan asiakkaita vaikeissa elämäntilanteissa ja ongelmissa, joihin ei välttämättä löydy nopeita ratkaisuja. Vaativat asiakastilanteet kuormittavat työntekijää ja herättävät usein monia ristiriitaisia tunteita, kuten riittämättömyyttä, vihaa ja toivottomuutta. Tämä voi kiireen ohella aiheuttaa työstressiä, mikä saattaa jatkuessaan johtaa työuupumukseen. (Kalimo ym. 2006, 8.) Myöhemmin käsitteellä alettiin viitata myös muihin kuin ihmissuhdeammattiteihin (Kinnunen & Hätinen 2005, 52). Tutkijat ovat kuitenkin huomanneet, että ihmissuhde- ja etenkin auttamistyön uuvuttavuus perustuu eri tekijöihin ja siten on kaivattu käsitettä kuvaamaan erityisesti näitä ammattiryhmiä.

Kuten aiemmin mainittiin, toisista huolehtivat ihmiset kokevat joskus tuskaa seurauksena suorasta altistumisesta toisen ihmisen kärsimyksille. Tämä on luonnollinen, hoidettavissa oleva ilmiö auttamistyössä toimivien ihmisten keskuudessa. Kyseessä on vanha ongelma, mutta käsitteet ovat uusia. (Figley 1999, 4.) Yksi tällainen käsite on myötätuntouupumus. Sen mainitsi kirjallisuudessa ensimmäisen kerran Joinson (1992) käsitellessään sairaanhoitajien kokemia työuupumusta. Sittemmin käsitteen otti käyttöön Figley (1995), joka halusi kiinnittää huomion trauman uhrien kanssa toimimisen vaikutuksiin työntekijässä. Etenkin aikaisemmin myötätuntouupumusta pidettiin yhtenä työuupumuksen muotona (Figley 1995, 2), mutta myöhemmin tutkijat ovat määritelleet myötätuntouupumuksen uusin tavoin (esim. Stamm 2010).

Myötätuntouupumus on seurausta jatkuvasta ja kasaantuvasta välittämisestä ja kärsivien ihmisten auttamisesta, joka vaikuttaa laaja-alaisesti yksilön identiteettiin ja minäkuvaan (Berzoffin & Kitan 2010, 344). Myötätuntouupumisen riski koskeekin ammattilaisia, joilla on työssään jatkuva kontakti elämän kärsimykseen. Riskin kokevat ammattiauttajat, kuten psykiatrit, pelastus- ja hoitohenkilökunta, mutta heidän rinnallaan myös esimerkiksi juristit, tuomarit, kouluttajat sekä opettajat. Ilmiö ei näyttäyty samalla tavalla eikä vaikuta yhtä voimakkaasti kaikkien ammattiryhmien työssä, mutta yhteistä on se, että kärsimys koskettaa ammattilaista, joka työssään sitä todistaa. (Nissinen 2008, 19–20; Stamm 2010, 8.) Kaikki samassa ammatissa toimivat eivät kuitenkaan kärsi myötätuntouupumuksesta. Kaksi keskeistä uupumiseen vaikuttavaa

tekijää ovat empatia ja altistuminen emotionaalisesti uuvuttaville ja mieltä järkyttävillä kokemuksilla. (Figley 1995, 15.)

Tärkeänä vaikuttajana myötätuntouupumisen taustalla onkin juuri ihmisen empatiakyky. Empatia mahdollistaa sen, että ihminen kokee ahdistusta kuullessaan toisen ihmisen ikävästä tilanteesta. Ihminen asettuu toisen asemaan ja tuntee hetkellisesti samoja tunteita. Jos kanssaihminen tilanne ei korjaannu, vaan raskaat tunteet jatkuvat, väsyvät molemmat osapuolet. Empatian kokija tuntee tarvetta vetäytyä tilanteesta ja toisen ihmisen ahdistuksesta. Tämä myötätunnon uuvuttavuus on luonnollinen osa auttamista. (Nissinen 2008, 12.) Myötätunnosta syntyvällä stressillä on kuitenkin myös oma mielekkyytensä, koska se johtaa ongelmien kanssa ponnisteluun ja sopivien ratkaisumallien kehittämiseen (Figley 1999, 20). Työ vie voimia, mutta se ei aina tarkoita patologista stressitilaa.

Myös Hoffman (2000) kuvaa empatian uuvuttavaa vaikutusta. Hän puhuu empaattisesta liikakiihottuneisuudesta (empathic over-arousal), jota voidaan pitää eräänlaisena empatian yliannostuksena. Alttiina tälle ovat hänen mukaansa etenkin hyvin empaattiset ihmiset. Kyseinen prosessi on seurausta siitä, että empatian kokemus on niin tuskallinen ja sietämätön, että se muuttuu omaksi henkilökohtaiseksi ahdistukseksi. Tämä prosessi voi johtaa siihen, että ihminen vetäytyy täydellisesti tilanteesta ja torjuu empatian kokemukset. Hoffmanin mukaan empatian muodoista etenkin toisen rooliin asettuminen voi aiheuttaa tämän empaattisen liikakiihottuneisuuden - varsinkin, jos se synnyttää kipeitä muistoja empatiankokijan omasta menneisyydestä. (Hoffman 2000, 198-199, 203.)

Hoffmanin (2000) mukaan myötätuntouupumus on seurausta juuri toistuvasta ja kauan kestäneestä empaattisesta liikakiihottuneisuudesta. Esimerkkinä hän mainitsee muun muassa terveydenhuollon ammattilaiset, jotka auttavat työssään parantumattomasti sairaita ihmisiä. Joskus tunteiden sulkeminen ja siis pois voi olla Hoffmanin mielestä ainoa keino selviytyä työssä ja kohdata monia kärsiviä ihmisiä samalla, kun kokee olevansa kykenemätön vaikuttamaan asioihin. Auttaja saattaa käyttää monia erilaisia strategioita lievittääkseen omaa tuskaansa ja kovettua niin, ettei kykene enää auttamaan potilastaan. Tilanne voi olla väliaikainen niin, että auttaja säilyttää toiminta- ja työkykynsä tai johtaa myötätuntouupumukseen. (Hoffman 2000, 200, 202.) Näkemys on samansuuntainen Chernissin (1980) työuupumuksen määritelmän kanssa. Tähän teoriaan rinnastaen myötätuntouupumus on työuupumuksen tavoin yksi keino sopeutua stressin lähteisiin.

Myötätuntouupumiselle ominaisia piirteitä ovat fyysiset stressireaktiot, kyynisyys, sisäinen turtuneisuus, ammatillisen itsetunnon heikkeneminen sekä ihmissuhdeongelmat työssä ja yksityiselämässä (Nissinen 2007, 55). Myötätuntouupumus ilmenee myös käyttäytymisessä esimerkiksi kärsimättömyytenä, tunteiden ailahteluna sekä ärtyneisyytenä (Berzoff & Kita 2010, 344). Oireet ovat näiltä osin samankaltaiset kuin työuupumuksessa, mutta uupumusta aiheuttaa tavallisten kuormitustekijöiden ohella erityisesti työn emotionaalinen vaatimus. Myötätuntouupumukseen liittyy myös oireita, jotka ovat seurausta autettavan traumaattisista kokemuksista. Näitä sekundaarin

traumaattisen stressin oireita ovat muun muassa häiritsevät mielikuvat, painajaiset, kyvyttömyys kohdata autettava, unihäiriöt sekä säikähtämisherkkyys (Berzoff & Kita 2010, 344; Nissinen 2007, 106). Oireiden lisäksi erona on, että työuupumus kehittyy asteittain ja pitkän ajan kuluessa kun taas sekundaari traumaattinen stressi voi Figleyn (1995, 12) mukaan ilmetä yhtäkkiä ilman varoitusta. Myötätuntouupumuksessa yhdistyvät nämä sen molemmat ulottuvuudet.

Monet tutkijat pitävät myötätuntouupumista synonyymina sekundaarille traumaattiselle stressille. Toinen myötätuntouupumukseen usein liitetty käsite on edelläkin mainittu työuupumus. Tässä tutkimuksessa käytetyn, Stammin (2010) näkemykseen perustuvan määritelmän mukaan myötätuntouupumus on määritelty omaksi ilmiökseen. Stamm jakaa myötätuntouupumuksen kahteen erilliseen ulottuvuuteen, jotka ovat työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi. Myös tässä tutkimuksessa käytetty myötätuntouupumuksen mittari (ProQOL5) perustuu tähän jaotteluun.

Stamm on ollut merkittävä uranuurtaja myötätuntouupumuksen tutkimuksessa Figleyn ohella. Hän on jatkanut Figleyn työtä yhdessä tämän kanssa ja erikseen. He muun muassa kehittivät yhdessä mittaria myötätuntouupumuksen tutkimusta varten. Kyseistä mittaria uudistettiin ja korjattiin useaan otteeseen ja se muotoutui lopulta asteikoksi Professional Quality of Life (ProQOL). Tästä "Ammatillisesta elämänlaadunasteikosta" on nyt käytössä sen viides versio, joka esitellään luvussa 7. Mittari kartoittaa auttajien työssään kokemaa myötätuntouupumusta ja lisäksi myötätuntotyytyväisyyttä. Tästä auttajan työn positiivisesta ulottuvuudesta kerrotaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

4 MYÖTÄTUNTOTYYTYVÄISYYS

Työhyvinvointia lähestytään usein kielteisestä lähtökohdasta siten, että pahoinvointi nousee tarkastelussa hyvinvointia keskeisempään asemaan. Myös suurin osa työhyvinvointia kuvaavista tutkimuksista on tutkimuksia työntekijöiden pahoinvoinnista ja sairauksista. (Hakanen 2004, 27; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56.) Vain harvoissa tutkimuksissa on tarkasteltu työn positiivisia ulottuvuuksia, kuten työmotivaatiota ja tyytyväisyyttä.

Työtyytyväisyys on kuitenkin vanha myönteisen työhyvinvoinnin kuvaaja, joka kuvaa yleisesti ottaen sitä, missä määrin työntekijä pitää tai ei pidä työstään. Nykyisin työtyytyväisyys nähdään myönteisenä työhön kohdistuvana asenteena, jossa painottuvat erilaiset tunneperäiset elementit. Lisäksi yksilö tekee työtä saavuttaakseen itse sille asettamia tavoitteita, ei ainoastaan tyydyttääkseen tarpeitaan. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59-60.)

Työelämässä on toki monia hyvinvoinnin ja terveyden riskitekijöitä, jotka on tärkeä tunnistaa, mutta Hakanen (2004) huomauttaa, että keskittymällä pelkkiin ongelmiin on vaikea löytää muuta kuin ongelmia. Siten myös erilaisten työyhteisön kehittämiseen tähtäävien hankkeiden tavoitteeksi asetetaan lähinnä ongelmien ehkäiseminen hyvinvoinnin edistämisen sijaan. Tutkimuksissa onkin syytä ottaa huomioon edes periaatteen tasolla, että työntekijä voi samanaikaisesti kokea sekä positiivista työhyvinvointia että esimerkiksi kuormittuneisuutta. Työhyvinvointi on muutakin ja enemmän kuin oireiden puuttumista. (Hakanen 2004, 27.)

Työuupumuksen rinnalle ja sen vastakohdaksi on kehitetty käsite ”work engagement” (Maslach & Leiter 1997, Schaufeli & Bakker 2004), joka on suomennettu työn imuksi. Työn imu kuvaa työssä koettua innostuneisuutta ja siis työhyvinvointia positiivisena tilana. Käsitteestä on kaksi toisistaan poikkeavaa määritelmää.

Maslachin ja Leiterin (1997) mukaan työtyytyväisyys on lähinnä työuupumusoireiden puuttumista. Työn imu koostuu heidän käsityksensä mukaan energisyydestä (energy), joka on vastakohta uupumusasteiselle väsymykselle; sitoutuneisuudesta (involvement), joka on vastakohta

kyynistyneisyydelle ja pystyvyydestä (efficacy), joka on vastakohta ammatillisen itsetunnon heikentymiselle. Työuupumus ja työn imu ovat heidän mukaansa vastakkaisia käsitteitä ja siten niitä voidaan myös tutkia samalla mittarilla, eli MBI:lla. Asteikon matalat arvot kertovat työtyytyväisyydestä ja korkeat arvot työuupumuksesta. (Maslach & Leiter, 24, 112.)

Schaufeli ja Bakker (2004) määrittelevät työn imun hieman eri tavalla. Heidän mukaansa työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia, mutta silti toisistaan erillisiä ilmiöitä. Työn imu määritellään suhteellisen pysyväksi ja myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, jota luonnehtivat tarmokkuus (vigor), omistautuminen (dedication) ja työhön uppoutuminen (absorption). Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä. Siihen liittyy halu panostaa työhön, sinnikkyys sekä ponnistelu työn eteen. Sen käsitteellisenä vastakohtana on uupumusasteinen väsymys. Omistautuminen on kokemusta merkityksellisyydestä, innokkuudesta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Omistautumisen käänköpuolena on kyynistyneisyys. Uppoutumista taas luonnehtii syvä keskittyneisyys ja paneutuminen työhön sekä näistä koettu nautinto. Aika kuluu huomaamatta ja työstä voi olla vaikea irrottautua. Toisin kuin kahdella muulla työn imun ulottuvuudella uppoutumisella ei ole käsitteellistä vastakohtaa työuupumuksen ulottuvuuksissa. (Hakanen 2004, 245; Kalimo ym. 2006, 45, Schaufeli & Bakker 2004, 295.) Tämän työn imun käsitteen avulla on mahdollista tarkastella työhyvinvointia aiempaa moniulotteisemmin sekä hyvinvointina että pahoinvoinnin puuttumisena. (Hakanen 2004, 28.)

Työtyytyväisyys on tutkimusten mukaan sidoksissa esimerkiksi työsitoutuneisuuteen. Sitoutuneisuudella tarkoitetaan Kanungon (1982, 342) mukaan yksilön samaistumista työhönsä siten, että työroolista muodostuu keskeinen osa yksilön minäkäsitystä ja elämää. Keskeistä sitoutuneisuudessa on se, miten hyvin työ tyydyttää yksilön siihen kohdistamia tarpeita, kuten itsensä toteuttaminen ja mahdollisuus vastuuseen.

Myös myötätuntouupumuksen tutkimuksen yhteydessä on otettu käyttöön käsite compassion satisfaction, josta tässä tutkimuksessa käytetään suomennosta myötätuntotytytyväisyys. Yleisesti määriteltynä myötätuntotytytyväisyys tarkoittaa sitä, että ihminen on tyytyväinen työhönsä ja mahdollisuuksiinsa auttaa muita. Ihminen on iloinen, tuntee olevansa menestynyt työssään, haluaa jatkaa sitä ja uskoo kykyihinsä vaikuttaa. (Stamm 2010,12, 17, 21.)

Radey ja Figley (2007, 208) määrittelevät myötätuntotytytyväisyyden vaihtoehdoksi ja vastakohtaksi myötätuntouupumukselle. Heidän mukaansa myötätunnon aiheuttama stressi voidaan oikein käsiteltynä muuntaa myötätuntotytytyväisyydeksi. Tällöin työntekijä tuntee iloa mahdollisuudestaan auttaa muita ja kokee työnsä tyydyttävänä. Tämä tyytyväisyys voi olla vaikeaa saavuttaa tilanteessa, jossa työntekijä kohtaa kärsiviä ihmisiä, mutta myötätunnon hyödyntäminen ja sen tyydyttävyyteen keskittyminen voi osaltaan ehkäistä auttajan työn negatiivisia seuraamuksia.

Myös Hoffmanin (2000) arvioiden mukaan empaattinen liikakiihottuneisuus voi myös vahvistaa ihmisen halua auttaa. Hänen arvionsa

mukaan tilanne on tällainen silloin, kun auttaja on hyvin sitoutunut tekemiseensä tai autettavaan. Tällöin ihminen saattaa kokea niin pakottavaa tarvetta auttaa, että se voittaa uupumisen. Hyviä esimerkkejä tällaisista ihmisistä ovat vanhemmat ja puoliso. Hoffman mainitsee myös tilanteen, jossa auttaja suuntaa empaattisen ylikiihottuneisuuden seurauksena energiansa hyväntekeväisyysjärjestöissä toimimiseen tai tutkimukseen kärsivien hyväksi. (Hoffman 2000, 201.) Tätä sitoutuneisuutta ja pakottavaa tarvetta auttaa voidaan kutsua myötätuntotytytyväisyydeksi.

Tässä tutkimuksessa käsitys myötätuntotytytyväisyydestä vastaa Schaufelin ja Bakkerin (2004) työn imun määritelmää, sillä se nähdään myötätuntouupumukselle vastakkaisena, mutta erillisenä ilmiönä. Stammin (2010, 10) mukaan myötätuntouupumus ja myötätuntotytytyväisyys ovat saman piirteen, muiden auttamisen, tulosta työssä. Siten työntekijä voi kokea kumpaakin yhtä aikaa ja tutkittaessa myötätuntouupumusta on otettava huomioon myös työntekijän kokema myötätuntotytytyväisyys.

5 EMPATIA JA UUPUMINEN LUOKANOPETTAJAN TYÖSSÄ

Opettajaa voidaan pitää ihmissuhdetyöntekijänä, joka pyrkii ammatissaan ohjaamaan oppimisprosesseja. Pelkkä omien tietojen ja taitojen kertominen ei riitä, sillä opetus tapahtuu aina vuorovaikutuksessa oppilaan kanssa. Niinpä se vaatii toisen ihmisen toiminnan ja sen säätelyn ymmärtämistä ja vuorovaikutustaitojen hallintaa. (Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini 2003, 214.) Empatia, johon liittyy tunteiden havaitseminen, hallinta ja hyödyntäminen, onkin opettajalle tärkeä ominaisuus (Uusikylä 2006, 74). Seuraavassa käsitellään opettajan työn vuorovaikutuksellista ulottuvuutta ja sen asettamia vaatimuksia opettajan empaattisuudelle. Lisäksi kohdistetaan huomio opettajan työn uuvuttavuuteen ja tämän syihin.

5.1 Empatia osana opetustaitoa

Lahdeksen mukaan opettajan perustaitoja ovat motivointi- ja aktivointitaidot, henkilösuhde- ja kommunikointitaidot, taito luoda opetustilanteeseen sosiaalinen järjestys sekä oppiaineksen hallinta. Kaikilla menestyvillä opettajilla tulee olla näitä taitoja tietty vähimmäismäärä. (Lahdes 1997, 125.)

Empatia kuuluu Lahdeksen mainitsemiin henkilösuhdetaitoihin. Empaattinen opettaja ei ole ainoastaan herkkä muiden tunteille ja kykene jakamaan niitä, vaan hän pystyy myös omaksuma toisten rooleja. Sen lisäksi, että hyvä opettaja osaa asettua oppilaiden rooliin, hän myös pystyy käyttämään tätä taitoa hyväksi opetuksessa sekä kykenee saamaan aikaan opetusryhmässä ystävällisen ja lämpimän ilmapiirin. (Lahdes 1997, 133–134) Empaattinen opettaja osaa esittää tututkin asiat uudella tavalla: hän osaa vaihdella esitystapaa, esitysjärjestystä ja integroida sisältöjä. Empaattinen opettaja on myös suvaitsevainen ja kärsivällinen. Tämä ilmenee muun muassa epävarmuuden ja monimerkityksellisyyden sietokykynä niin, että yksilö kestää enemmän epä tietoisuutta ja ristiriitaisuuksia. (Kalliopuska 1995, 112–113.)

Empatia liittyy oppilaista välittämiseen sekä huoleen oppilaiden hyvinvoinnista. Tämä on tärkeää opettajan työssä ja on yhteydessä muun muassa opettajan vaikuttavuuteen ja uskottavuuteen oppilaiden silmissä. (Teven 2007, 383.) Lisäksi ystävälliset suhteet lisäävät opettajan ohjausmuotoja ja hän voi tarvittaessa turvautua lujaankin arvosteluun ilman, että siitä seuraisi välien katkeaminen. Empaattisuus on ilmeisesti opetuksen perustaidoista eniten riippuvainen ihmisen kokemusten muovaamasta persoonasta. Sillä on merkitystä myös muiden opetuksen perustaitojen kehittymiselle ja siksi se olisi hyvä ottaa huomioon jo opettajankoulutukseen pyrittäessä. (Lahdes 1997, 133–134.)

McAllisterin ja Irvinen (2002) tutkimuksessa opettajat olivat myös itse sitä mieltä, että empatialla on tärkeä rooli erilaisten oppilaiden, etenkin muista kulttuureista tulevien oppilaiden kohtaamisessa. Se lisää heidän mukaansa välittämistä, vastuuta opettamisesta ja oppilaasta sekä tämän tukemista. Myös oppilaskeskeisessä pedagogiikassa empatia koettiin olennaisena osatekijänä. Tutkimusten mukaan opettajan ja oppilaan välinen välittävä suhde lisää myös oppilaan motivaatiota ja parantaa tämän oppimistuloksia (McAllister & Irvine 2002, 433). Oppimistulokset riippuvatkin oppilaasta ja opettajasta sekä heidän vuorovaikutuksestaan. Oppimishalun sytyttämiseksi tarvitaan opettajaa, joka arvostaa oppilasta yksilönä ja ymmärtää ihmisten erilaisuuden syitä ja seurauksia. (Uusikylä 2003, 129.)

Opettajan emotionaaliseen ammattitaitoon kuuluu myös pedagoginen tahdikkaus. Siten opettajan on pystyttävä tulkitsemaan ja ymmärtämään oppilaiden motiiveja ja tunnetiloja sekä ymmärtämään oman toimintansa syy- ja seuraussuhteita. Mikäli opettajalta puuttuu pedagogista tahdikkautta, hän tulkitsee oppilaan vaikuttimet ja emootiot virheellisesti esimerkiksi pitämällä oppilaan hiljaisuutta uppiniskaisuutena ja aggressiivisuutena. (Rajala 2001, 18–19.)

Pelkkä herkkyys emootioiden ymmärtämiselle ei kuitenkaan riitä. Lisäksi tarvitaan emotionaalista työtä, jolla tarkoitetaan sitä, että palveluammateissa ja ihmissuhdetyössä yksilö ei voi tietyissä tilanteissa tuoda aidosti esille omia tunteitaan vaan tämän täytyy ilmaista ainoastaan sosiaalisesti hyväksyttäviä tunteita (Teven 2007, 384). Aito tunne täytyy tukahduttaa, muuntaa toiseksi tunteeksi tai jopa tuottaa epäaito, tilanteeseen kuulumaton teennäinen tunne. Opettajan työssä esiintyy paljon emotionaalista työtä, kuten teeskenneltyä yllättyneisyyttä ja innostuneisuutta oppilaan tuottamasta oikeasta vastauksesta. Opettaja joutuu myös esiintymään työssään iloisena oman henkilökohtaisen elämänsä ongelmista huolimatta, sillä häneen kohdistuu ulkoisesti vaatimuksia, joiden mukaan hänen pitää olla aina hymyilevä ja pirteä. (Rajala 2001, 19.) Jatkuva tunteiden kontrolloiminen voi muuttua stressaavaksi ja johtaa uupumiseen (Teven 2007, 384).

Tässä yhteydessä on tärkeää huomata, että opettajan empaattisuudella on olennainen rooli myös oppilaiden empatian kehittämisessä, ei ainoastaan opettajan ammattitaidossa ja oppimaan ohjaamisessa. Sosiaalisen oppimisteorian mukaan empatia omaksutaan muiden käyttäytymistapojen

tavoin. Kuten muidenkin sosiaalisten taitojen oppimiseen myös empatian oppimiseen lapsi saa virikkeitä kotoa ja koulusta. Samalla tavoin lapsi voi saada myös epäsuotuisia malleja. (Kauppila 2005, 186.) Opettajan tehtävänä on tukea oppilaiden empatian kehittymistä olemalla hyvä malli oppilaille ja luomalla empatialle suotuisa ilmapiiri oppilaiden keskuuteen. Opettajan tulee oman välittämisen ohella auttaa myös oppilaita kehittämään omaa välittämiskykyään. Lapsen on opittava elämään yhdessä toisten ihmisten kanssa, muodostamaan ja ylläpitämään positiivisia ihmissuhteita ja välittämään toisista ihmisistä ja heidän ajatuksistaan. (Sohlman 2008, 21.)

5.2 Näkökulma opettajasta auttajana

Opettajan työ on joissain yhteyksissä rinnastettu myös auttajan ammattiin (esim. Lindqvist 1998, Haaparanta 2008). Lindqvist (1998, 17–18) määrittelee auttamisen tukea antavaksi toiminnaksi tilanteessa, jossa toinen ihminen kokee itsensä kyvyttömäksi selviytymään itse jostakin ongelmastaan. Auttaja on joko ammattinsa puolesta tai muuten apuna ongelman ratkaisemisessa. Kasvatuksessa auttamisessa on Lindqvistin mukaan kyse siitä, että on olemassa kasvupäämäärä, jonka saavuttamiseksi tarvitaan toisten tukea ja opastusta.

Empatialla on tärkeä rooli kaikessa prososiaalisessa käyttäytymisessä, johon kuuluu esimerkiksi auttavaisuus, yhteistyöhalukkuus, vastuunotto ja altruismi. Hoffman (2000) esittelee tutkimuksia, jotka osoittavat, että empatiakyky lisää ihmisen halua auttaa pulassa olevia. Empatian kokemuksen voimakkuus vaikuttaa positiivisesti myös auttamisnopeuteen. Lisäksi auttamisen myötä empaattisten ihmisten olo paranee. Empatia ei kuitenkaan automaattisesti laukaise auttamisyrittäystä. Auttamisen edelle saattavat mennä itsekkäät motiivit liittyen esimerkiksi pelkoon, rahalliseen uhraukseen tai aikapulaan. Jos auttamisen hinta on tiedossa etukäteen, ihminen saattaa jopa tietoisesti välttää empatian kokemuksia. (Hoffman 2000, 31–34.) Myöskään Einolfin (2007, 1277) tutkimuksen mukaan pelkkä korkea empatiataso ei vielä lisää auttamishalukkuutta. Hänen mukaansa siihen vaikuttavat myös ihmisen persoonallisuuspiirteet sekä arvot. Tätä empatian ja persoonallisuuspiirteiden ja arvojen välistä vuorovaikutusta suhteessa auttamiseen tulisi Einolfin mielestä tutkia jatkossa enemmän kuin pelkän empatian yhteyttä auttamishalukkuuteen.

Auttamistyö vaatii empatiaa, sillä ilman sitä ei tapahdu aitoa kohtaamista. Empatian avulla auttaja kykenee asettumaan autettavan asemaan ja myös näkemään oman roolinsa toisen näkökulmasta. Hyvä auttaja osaa asettua toisen asemaan, tutkimaan tilannetta tämän näkökulmasta ja hyödyntämään myös oman näkökulmaansa tilanteissa. Hyvässä auttajassa asiakas aistii aitoutta ja vilpitöntä pyrkimystä työskennellä autettavan hyväksi. (Lindqvist 1998, 37, 74; Särkelä 2001, 42–43.)

Auttajan työhön kuuluu olennaisena osana toisen kuorman vastaanottaminen ja säilöminen itseensä. Tavalliset työtaakat, kuten kiire ja suuri työmäärä helpottavat yleensä lepäämällä, mutta tämä ei päde

tunnekuormitukseen. Työntekijän asema tunteiden vastaanottajana onkin vaikea. Jos hän korostaa ammatillisuutta, hän on turvassa liialta kuormitukselta. Toisaalta hyvä auttamissuhde vaatii sitä, että auttaja laittaa oman persoonansa työhön ja samalla tekee itsestään haavoittuvan. (Lindqvist 1998, 128–129). Myös opettajan tehtävänä on tasapainoilla itsensä alttiiksi laittamisen ja oman persoonansa suojelemisen välillä. Opettajan onkin syytä varoa asettamasta itselleen liian suuria vaatimuksia. Hänellä on oltava työnsä ulkopuolella lupa olla ymmärtämätön ja itsekäs. Tämä voi auttaa opettajaa jaksamaan työssään. Ihminen säilyy helpommin kokonaisena itsenään vaatimatta itseltään kokoajan äärimmäistä herkkyyttä muille ihmisille. (Perttula 1999, 50.)

Tämä auttaja-näkökulma asettaa opettajan työlle uusia vaatimuksia ja korostaa empatian ja välittämisen merkitystä ammatissa. Työ edellyttää herkkyyttä oppilaiden tunteille ja kokemuksille sekä henkilökohtaisen suhteen luomista oppilaisiin. Edellä mainittiin, että jatkuva itsensä toisten vuoksi alttiiksi asettaminen voi uuvuttaa opettajan. Seuraavassa luvussa käsitelläänkin tarkemmin opettajan ammatin kuormittavuutta.

5.3 Opettajien uupuminen työssä

Suomalaiset opettajat ovat kansainvälisestikin vertaillen erittäin hyvin koulutettuja ammattilaisia. He ovat koulutuksessaan saaneet keinoja opettaa tehokkaasti ja toimia kasvatuksellisesti järkevästi ja oppilaidensa parhaaksi. Opettajakin on kuitenkin vain ihminen, joka valitettavan usein uupuu kohtuuttoman työtaakan, vaatimusten, ylisuurten opetusryhmien ja vähäisten resurssien vuoksi.

Opettajien työuupumusta on tutkittu jo kauan ja tulosten mukaan opettajat uupuvat keskimääräisesti muita ammattiryhmiä useammin. Opettajat ovat ilmeisesti myös eniten tutkittu yksittäinen ammattiryhmä, johon työuupumustutkimus on kohdistunut (Hakanen 2006, 29; Schaufeli & Enzmann 1998, 72) Opettajien työhyvinvointiongelmat ovat ilmenneet heikentyneenä työhön sitoutumisena, ennenaikaisena eläkkeelle siirtymisenä tai työstä eroamisen ajatuksina (Hakanen 2004, 253). Myötätuntouupumuksesta opettajien keskuudessa ei kuitenkaan ole kuin muutamia tutkimuksia ja se on suhteellisen uusi käsite myös kirjallisuudessa. Tässä luvussa esitellään tutkimustuloksia opettajien työssä uupumisesta sekä tähän uupumiseen vaikuttavia ja toisaalta jaksamista ylläpitäviä tekijöitä.

5.3.1 Tutkimuksia opettajan työn uuvuttavuudesta

Opettajien työviihtyvyyttä ja opetuksen aiheuttamaa psyykkisen hyvinvoinnin alenemista on tutkittu 1930-luvulta lähtien. Rajala (2001, 7) on analysoinut opettajien työssään koskevien ongelmien muutosta eri ajanjaksoina.

Tutkimukset aikavälillä 1950–1990 osoittavat tiettyjä opetustyöhön liittyviä pysyviä, mutta toisaalta myös eri aikakausille ominaisia ongelmia. Pysyviä opetustyön ongelmia ovat olleet muun muassa oppilassuhteet ja kurinpito, riittämättömät resurssit sekä opettajan pedagogisiin toimintoihin kuten aineksen hallintaan ja motivointiin liittyvät ongelmat.

Aina 1960-luvulle asti opettajien työssään viihtymättömyyden taustalla nähtiin työhön sopimattomat persoonallisuuden piirteet, kuten neuroottisuus ja soveltumattomuus opettajan ammattiin. 1950- ja 1960-luvuilla opettajan autonomia heikkeni, koulutus yhteiskunnallistui ja opettajaan kohdistetut vaatimukset lisääntyivät. Opettajien uusina ongelmina ilmenivät hallinnollinen ja opetuksen ulkopuolinen paperityö sekä oppilaiden yksilöllisten erojen huomioon ottaminen. Yleisiä olivat myös opettajien omaan pätevyyteensä liittyvät epäilykset. Seuraavalla vuosikymmenellä uusina ongelmateemoina olivat opetustyön kuormittavuus ja työpaineet, opettajien väliset huonot suhteet sekä toistuvat uudistukset. 1980-luku toi mukanaan tavoitteiden saavuttamattomuuden, opetussuunnitelman vaatimusten toteuttamisen vaikeuden, ajanpuutteen sekä opettajien sosiaalinen aseman ja arvostuksen alenemisen. Lopulta 1990-luvulla opettajien ongelmia koskevaa tutkimusta hallitsi työuupumus ja jaksaminen. (Rajala 2001, 7–8.)

Opettamiseen liittyikin tutkimusten mukaan usein emotionaalinen uupumus. Suomen koko työikäistä väestöä edustaneessa tutkimuksessa opetuslalla työskentelevillä esiintyi enemmän työuupumusta kuin muilla ihmissuhdetyötä tekevillä sektoreilla tai muilla ylemmillä toimihenkilöillä. (Kalimo & Toppinen 1997). Myös monet muut tutkimukset ovat osoittaneet, että koulutuksen toimialalla koetaan stressiä ja kielteisiä tunteita herättäviä kokemuksia enemmän kuin millään muulla toimialalla (esim. Kauppinen ym. 2007; Perkiö-Mäkelä ym. 2010).

Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa uupuneita opettajia oli 16 % ja vakavasti uupuneita noin 4 %. Opetusalan organisaatiossa vuonna 2001 toteutetun tutkimuksen mukaan noin joka viides koki unettomuuden ja ahdistuneisuuden kaltaisia stressioireita ja kuudella prosentilla voitiin todeta vakavia työuupumuksen oireita. (Hakanen & Honkanen 2001). Salon ja Kinnusen (1993) tutkimuksessa havaittu opettajien kuormittuneisuus ilmeni enimmäkseen emotionaalisina tuntemuksina, kuten ahdistuneisuutena ja masentuneisuutena sekä psykosomaattisina vaivoina. Yleisiä psykosomaattisia vaivoja olivat unettomuus, päänsärky sekä vatsavaivat. Kuormittuneisuus ilmeni usein myös keskittymishäiriöinä sekä työkäyttäytymisessä esimerkiksi oppilaille hermostumisena. Kokonaisuudessaan opettajat arvioivat työnsä melko raskaaksi. Naisten ja miesten välillä ei havaittu eroja.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n ja Työterveyslaitoksen vuonna 2007 teettämän tutkimuksen (Pahkin, Vanhala & Lindström 2007) mukaan useimmat opettajat pitivät työtään henkisesti uuvuttavana ja monet myös ilmoittivat olevansa väsyneitä työpäivän päättyessä. Lisäksi suurin osa yli 54-vuotiaista oli harkinnut eläkkeelle jäämistä. Myös Viinamäen (1997) tutkimuksessa noin kolmannes luokanopettajista ilmoitti haluavansa vaihtaa nykyisen työnsä

johonkin muuhun. Vain neljännes opettajista valitsisi nykyisen ammattinsa uudelleen. Halu vaihtaa työtä oli voimakkaasti yhteydessä samassa tutkimuksessa selvitettyyn mielenterveyden häiriöön ja masentuneisuuteen.

Ehkä huolestuttavin tulos Suomessa on peräisin juuri Viinamäen (1997) tutkimuksesta, jonka tulosten mukaan jopa 41 % luokanopettajista ilmeni mielenterveyden häiriö ja 24 % opettajista kärsi masentuneisuudesta. Tulos vaikuttaa hurjalta, mutta jotain tuloksesta kertoo se, että samalla tutkimusmenetelmällä tutkittuna opettajilla ilmeni mielenterveyshäiriö lähes kaksi kertaa useammin perusväestöön verrattuna (Viinamäki 1997, 158).

Muualla maailmassa teetetyt tutkimukset tukevat käsitystä, jonka mukaan stressi ja työuupumus ovat lähes yleismaailmallisia ongelmia opetusalailla. On esimerkiksi arvioitu, että 5–20 % kaikista yhdysvaltalaisista opettajista on uupuneita ja lisäksi, että Länsi- ja Itä-Euroopassa ainakin 30 prosentilla opettajista on selviä työuupumusoireita. Myös muiden kansainvälisten työuupumustutkimusten perusteella opettajilla esiintyy muihin ammattiryhmiin verrattuna poikkeuksellisen paljon uupumusasteisen väsymyksen ja kyynistyneisyyden oireita. (Hakanen 2004, 252.) Tilastot kertovat lisäksi, että monet uudet opettajat luopuvat työstään ensimmäisten viiden vuoden kuluessa. Joillain työhön jäävillä opettajilla uupumus johtaa tehottomaan opetukseen ja työuupumukseen, joka vahingoittaa oppilaita. Opettajat kärsivät valtavasta stressistä ja tämä luonnollisesti vaikuttaa myös opetuksen laatuun. (Chang 2009, 194.)

Opettajien uupuminen on kuitenkin sidoksissa myös kulttuuriin. Esimerkiksi Papastylianoun, Kailan ja Polychronopoulosin (2009) tutkimuksen mukaan kreikkalaisten peruskoulunopettajien kokema työuupumus on vähäisempää yhdysvaltalaisiin verrattuna. He arvelevat kreikkalaisessa kulttuurissa ominaisten vahvojen sosiaalisten siteiden ja yhteisöllisyyden suojelevan kreikkalaisia opettajia uupumiselta. Työ ei ole heille elämän tärkein asia, kun taas esimerkiksi Yhdysvalloissa elämä on hyvin työ- sekä yksilökeskeistä ja työntekijät asettavat itselleen hyvin korkeita odotuksia. (Papastylianou, Kaila & Polychronopoulos 2009, 307.)

VanBergeijk ja Sarmiento (2006) haastattelivat opettajia ja muuta koulun henkilökuntaa, jotka ovat kohdanneet työssään huonosti kohdeltuja, esimerkiksi hyväksikäytettyjä tai pahoinpideltyjä lapsia ja joutuneet raportoimaan asiasta lastensuojeluviranomaisille. Tutkimuksessa selvisi, että opettajilla esiintyi useita sekundaariin traumaattiseen stressiin viittaavia oireita. Tällaisia oireita olivat läpitunkevat mielikuvat lasten traumaattisista kokemuksista, epäluuloisuus sekä ylivalppaus. Kognitiivisina oireina esiintyi muun muassa voimattomuuden ja epäonnistumisen tunnetta sekä eristäytymistä muista ihmisistä. Emotionaalisia oireita olivat esimerkiksi viha, pelko, epävarmuus, syyllisyys sekä turhautuneisuus. Opettajilla esiintyi myös muita fyysisiä oireita, kuten unettomuutta, masennusta, päänsärkyä, niska- ja selkäkipuja sekä väsymystä. Oireita esiintyi noin kolmella neljästä haastatellusta. Kyseinen tutkimus osoitti, että opettajilla on selvä riski kärsiä sekundaarista traumaattisesta stressistä. Se on yksi harvoista, jotka ovat

selvittäneet oppilaiden traumaattisten kokemusten vaikutusta opettajien työhön ja hyvinvointiin.

Myötätuntouupumus opettajien keskuudessa onkin laiminlyöty kirjallisuudessa ja tieteellisissä tutkimuksissa. Tämä on yllättävää, sillä opettaja toimii välittävänä ja myötätuntoisena vuorovaikutussuhteessa oppilaisiinsa ja joutuu kohtaamaan ja jakamaan oppilaidensa kokemat erilaiset traumaattiset kokemukset. Robinson (2005, 45, 54) arveleekin, että opettajien myötätuntouupumus on saatettu usein tulkita virheellisesti työuupumukseksi. Hän selvitti tutkimuksessaan opettajien kokemaa myötätuntouupumusta ja myötätuntotytytyväisyyttä hyödyntäen tässäkin tutkimuksessa käytetyn mittarin ProQOL aikaisempaa versiota. Tulosten mukaan noin 10 % opettajista kärsii todellisesta myötätuntouupumisen riskistä, jolloin työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi ovat korkeita ja myötätuntotytytyväisyys matalaa. Myös tämä tutkimustulos viittaa siihen, että lisätutkimukselle on todella aihetta.

5.3.2 Uuvuttavat tekijät opettajan työssä

Työuupumukselle voi olla monia syitä. Pelkistetysti erityisen tärkeitä uupumusriskiin vaikuttavia tekijöitä ovat työ, sen sisältö ja työtoverit, oma persoonallisuus sekä yksityiselämä (Vartiovaara 1996, 69). Työuupumuksen yleisiä syitä on esitelty luvussa 3. Tässä yhteydessä keskitytäänkin ainoastaan tekijöihin, jotka ovat olennaisia juuri opettajan ammatissa.

Opettajan työssä on tutkimusten mukaan paljon kuormittavia tekijöitä. Merkittäviksi opettajien stressin ja työuupumuksen taustatekijöiksi ovat osoittautuneet etenkin opetustyön emotionaaliset vaatimukset, kuten oppilaiden huonon käyttäytymisen kohtaaminen. Muita opettajien kuormittaneisuuteen ja työuupumukseen usein liitettyjä riskitekijöitä ovat esimerkiksi työn määrä ja kiire sekä fyysisen työympäristön ongelmat. Myös huono työilmapiiri sekä työtovereitten ja rehtorin tuen vähäisyys, puutteellinen tiedonkulku ja heikot vaikutusmahdollisuudet työssä ovat tunnettuja työuupumuksen riskitekijöitä opettajilla. Mainitut työn kuormittavat epäkohdat lisäävät työuupumuksen kehittymisen todennäköisyyttä sekä siihen liittyviä terveysongelmia. (Hakanen 2004, 252–253.)

Syrjäläisen (2002) tutkimuksessa alakoulun opettajat ovat nimenneet uupumisen kokemusten syiksi erityisesti koulun jatkuvat kehittämisvaatimukset ja uudistukset. Uudistusten vaatima työpanos vie tyypillisesti aikaa pois varsinaiselta opetustyöltä ja tämä on ongelma etenkin siksi, että oppilaat vaativat yhä enemmän opettajan huomiota ja työpanosta. Muita opettajia uuvuttavia asioita ovat olleet muun muassa kiire, lisääntynyt työmäärä, työnkuvan laajentuminen ja siihen liittyvät riittämättömyyden tunteet, keskeneräisyyden sietäminen, yksinäisyys työssä, tukitoimia tarvitsevat oppilaat sekä palkaton työ. (Syrjäläinen 2002, 76–89.) Opettajien työnkuvan laajentuminen luokkahuonetyöskentelyn ulkopuolelle on lisännyt myös emotionaalisen työn vaatimuksia (Rajala 2001, 19).

Viinamäen (1997) tutkimuksessa taas opettajien psyykkiseen rasittuneisuuteen olivat yhteydessä tutkittavan saama vähäinen sosiaalinen tuki, halu vaihtaa opettajan työ muuhun työhön, riittämätön mahdollisuus keskustella työasioista työtoverin kanssa sekä toistuva alkoholin käyttö. (Viinamäki 1997, 157.) Nämä tekijät saattavat kuitenkin olla osittain seurausta psyykkisestä rasittuneisuudesta sen sijaan, että ne voitaisiin nimetä sen syiksi.

Yhdysvalloissa on havaittu, että tärkeimmät syyt opettajan työstä luopumiseen ovat huono palkka ja tuen sekä kunnioituksen puute johtajilta, vanhemmilta ja työtovereilta (Smorra 2002, 149). Myös Syrjäläisen (2002, 67) mukaan opettajan työuupumuksen kehittymistä edistää se, että tämä ei koe saavansa riittävästi palkkaa, ja arvostusta työstään. USA:ssa tämä on johtanut siihen, että opettajista on jo pulaa ja opettajat jättävät työnsä jo uran varhaisessa vaiheessa.

Edellä mainittujen lisäksi syyksi opettajien alan vaihtoon on Sparksin ja Keilerin (2003) tutkimuksessa nimetty korkea stressi. Stressiä aiheuttavat pienet asiat, kuten paperityöt, mutta myös vanhempien kritiikki ja oppilaiden opettajiin kohdistama väkivalta. Opettajille on tärkeää yhteisön kunnioitus, ja jos he eivät koe saavansa tätä osakseen, riski jättää ammatti kasvaa. Näiden lisäksi opettajat mainitsivat stressin aiheeksi tiukan sitoutumisen oppilaisiin ja heidän hyvinvointiinsa. Opettaja saattaa olla oppilaalle enemmän osan ajasta vanhempi kuin opettaja mikä vie tilaa oppisisältöjen opettamiselta. Tehdessään päätöstä luopua urastaan opettajat ovat tilanteessa, jossa he ovat emotionaalisesti uupuneita tai kaipaavat haasteita sekä mahdollisuutta luovuuteen ja älyllisiin ponnistuksiin. (Sparks & Keiler 2003, 213–217.)

Griffithin, Steptoen ja Croleyn (1999) tutkimuksessa opettajat nimesivät suurimmiksi stressin aiheuttajiksi työnpaineen, jolla tarkoitetaan etenkin ajanpuutetta, kiirettä ja työmäärää, ihmissuhteet työssä sekä oppilaiden huonon käytöksen. Kinnusen (1989, 46) mukaan opetusalan stressitekijät ovatkin enimmäkseen henkistä laatua ja kytkeytyvät sen ihmissuhdesisältöön: pitkäkestoiseen, pakkotahtiseen ja vastuulliseen vuorovaikutukseen oppilaiden kanssa.

Opettajien voimavarojen kulumiseen liittyy myös työn alkuaikoina esiintynyt liian voimakas tunnepohjainen sitoutuminen siihen, mitä on tekemässä. Tämän seurauksena ihminen paneutuu liikaa toisten asioihin, koettaa ymmärtää ja auttaa yli voimiensa. Hän asettaa muiden tarpeet omiensa edelle ja ajan kuluessa lopputuloksena on emotionaalinen uupumus ja tyhjiys. Osa uupuneista opettajista on lähtenyt parantamaan maailmaa. Erityisen suuri riski on opettajilla, jotka arvioivat väärin mahdollisuutensa vaikuttaa asioihin. Opettaja ei ehkä hyväksy sitä asiaa, että opetus ei aina johda haluttuun edistymiseen. Opettajan tavoitteet voivat olla vilpittömästi hyviä, mutta lapset eivät välttämättä pysty eläytymään näihin opettajan arvoihin. Tuloksena opetus saattaa epäonnistua ja johtaa opettajan uupumiseen. (Vartiovaara 1996, 34, 170.)

Kaikkien auttajien, mutta erityisesti ammattikasvattajien piirissä tuntuu olevan yleistä yksin selviämisen pakko. Heillä vaikuttaa olevan tarve selvittää omin avuin ja säilyttää ehjä ulkokuori hinnalla millä hyvänsä. Tämä saattaa

johtua perinteisestä ajattelutavasta, jonka mukaan opettajan pitää tietää kaikki eikä hän saa erehtyä tai menettää arvovaltaansa. (Lindqvist 1998, 122.) Myös tätä opettajille tyypillistä tunnollisuutta on pidetty riskitekijänä opettajien uupumisessa.

Auttajan työn aiheuttaman tunnekuormituksen ohella yhtenä väsymyksen aiheuttajana toimiikin Lindqvistin (1998, 128–130) mukaan liiallinen vastuullisuus. Työntekijä ei pysty rajaamaan työtään vaan kokee velvollisuudekseen olla aina kaikkien käytössä. Hän pitää itseään korvaamattomana ja saattaa ottaa hoitaakseen myös työtovereiden tehtäviä. Ajatus omasta korvaamattomuudesta aiheuttaa sen, että työntekijä ei uskalla kohdata omaa rajallisuuttaan ja avuttomuuttaan ja toisaalta tämä haittaa myös autettavien mahdollisuuksia oppia selviytymään itse. Käsitys omasta itsestä on epärealistinen ja auttaja uskoo pystyvänsä asioihin, joihin ei todellisuudessa pysty ja toisaalta ei usko muiden kykyihin selviytyä itse.

Kirjallisuudessa viitataan usein siihen, että välittäminen ja siten myös empatia altistavat työntekijän työuupumukselle (esim. Maslach 1986) ja sekundaarille traumaattiselle stressille (esim. Figley 1995; Hoffman 2000). Ilmiöiden välisestä yhteydestä on kuitenkin vain vähän varsinaista tutkimustietoa ja empatian roolia uupumisprosessin taustalla ei ole voitu tarkasti osoittaa. MacRitchie ja Leibowitz (2010) havaitsivat tutkimuksessaan, että empatia yksin ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä koettuun sekundaariin traumaattiseen stressiin. Korkea empaattisuus vahvisti silti sekundaarin traumaattisen stressin kokemuksia, jos työntekijä oli aikaisemmin altistunut traumaattisille kokemuksille.

Teven (2007) havaitsi lisäksi tutkimuksessaan, että opettajien raportoima välittäminen oli negatiivisessa yhteydessä työssä koettuun emotionaaliseen uupumukseen. Teven esittääkin, ettei opettajan välittäminen synnytä työuupumusta. Negatiivista yhteyttä välittämisen ja uupumisen välillä ei hänen mukaansa voi myöskään selittää sillä, että työuupumus johtaisi välittämisen heikkenemiseen. Prosessien taustalla vaikuttavatkin ennen kaikkea opettajan persoonallisuuden piirteet: ulospäin suuntautuneisuus, avoimuus, neuroottisuus, tunnollisuus ja sovinnollisuus. Nämä persoonallisuustekijät ovat voimakkaasti yhteydessä opettajien välittämiseen, työuupumukseen ja sitä kautta työmotivaatioon sekä työtyytyväisyyteen. (Teven 2007, 394)

5.3.3 Opettajien jaksamista ylläpitävät tekijät

Edellä on esitetty pitkä lista opettajan työlle ominaisia tekijöitä, jotka aiheuttavat stressiä ja uuvuttavat opettajia. Tutkimustietoa opettajan työn kuormittavuudesta onkin paljon ja osittain tästä syystä kuva opettajien työhyvinvoinnista on muodostunut enimmäkseen kielteiseksi (Hakanen 2006, 29). Suurin osa opettajista kuitenkin pysyy työssään ja voi hyvin. Työssä täytyy siis olla myös positiivisia tekijöitä. Opettajien haastatteluissa (Santavirta ym. 2001) on selvinnyt, että opettajat pitävät työssään erityisen tärkeänä suhteita oppilaisiin. Positiivista opettajan työssä on nimenomaan ilo työskennellä

oppilaiden kanssa ja auttaa heitä kasvamaan ja oppimaan. Tärkeää on ollut, että he voivat kokea voivansa vaikuttaa myönteisellä tavalla oppilaisiinsa.

Smorra (2003) kysyi yhdysvaltalaisilta opettajaopiskelijoita, mitä he haluavat työltään. Tärkeimmät työn tyydyttävyyteen vaikuttavat tekijät olivat kyky opettaa oppilaita tehokkaasti, saada tukea kouluyhteisöltä ja olla suhteellisen hyvin palkattu. Muita tärkeitä asioita opiskelijoiden mielestä olivat mahdollisuus oppia työssään, kokea menestymistä elämässä ja tuntee olonsa hyväksi. Lisäksi he toivoivat mahdollisuuksia ylennyksiin. (Smorra 2003, 151.)

Nieto (2003) taas tutki hyvin menestyneitä yhdysvaltalaisia high school -opettajia ja pyrki selvittämään mikä saa opettajat jaksamaan työssään. Nämä opettajat puhuivat rakkaudesta oppilaitaan ja opettamaansa ainetta kohtaan. Tällä rakkaudella ei tarkoitettu ainoastaan emotionaalista kiintymystä vaan myös luottamusta oppilaisiin ja heidän vahvuuksiinsa sekä korkeiden odotusten asettamista. Opettajat luottivat myös omiin kykyihinsä, muihin opettajiin ja opettajan ammattiin yleensä. He tunsivat aitoa huolta oppilaistaan ja heidän oppimisestaan eivätkä esimerkiksi syyttäneet oppilaita laiskoiksi. Tutkimuksessa ilmeni myös, että nämä opettajat tunsivat aitoa vihaa oppilaidensa kokeman epäoikeudenmukaisuuden vuoksi. Tämä viha ja huoli olikin syy, miksi jotkin opettajat olivat harkinneet alalta lähtemistä. (Nieto 2003, 205–210.)

Opetustyön hyvien ja huonojen puolien nähtiin myös Salon ja Kinnusen (1993) tutkimuksessa useimmiten liittyvän enimmäkseen joko työn sisältöön tai oppilaisiin. Oppilaisiin liittyvän opetustyön hyviä puolia olivat opettajien mukaan erityisesti oppilaiden kanssa työskentelyn ja oppilaiden oppimisen tuottama tyydytys. Kaikkiaan opettajat näkivät työssään runsaasti hyviä puolia. Opetuksen sisällön huonoina puolina pidettiin työn aikaan sitoutuneisuutta ja erilaisia ikäviä työtehtäviä kuten oppilaiden valvonta ja ristiriitojen selvittely. (Salo & Kinnunen 1993, 24 – 25)

Suurin osa opettajista ei ole ahdistuneita, stressaantuneita, työuupuneita tai motivaationsa menettäneitä. On paljon tyytyväisiä ja innostuneita opettajia, jotka kokevat työnsä tyydytystä tuottavaksi. Esimerkiksi Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa suuri osa opettajista koki opettajan työn palkitsevana ja piti työstään. Lisäksi opettajien työuupumuksen päälähde, oppilaat ovat samalla tärkein syy ammatin nautittavuuteen ja palkitsevuuteen sekä siihen sitoutumiseen. Myös Työterveyslaitoksen toteuttamassa tutkimuksessa (Hakanen & Honkanen 2001) opettajilla esiintyi selvästi yleisemmin kokemuksia työn imusta kuin stressi- tai työuupumusoireita

Luultavasti ei ole pelkästään työuupuneita ja toisaalta ainoastaan työstään innostuneita opettajia. On myös opettajia, joilla voi olla työuupumusoireita mutta jotka silti pysyvät työssään. Tämä työssä pysyminen voi johtua siitä, että opettajat kokevat sekä työn kuormittavia tekijöitä mutta myös myönteisiä, motivoivia ja palkitsevia asioita työssään. (Hakanen 2004, 253–254.) Opettajilla on oikeus olla uupumatta työssään ja tätä työhyvinvointia tulee pyrkiä edistämään esimerkiksi työtehtäväjärjestelyjen, täydennyskoulutuksen kehittämisen ja työyhteisön ilmapiirin parantamisen avulla. Hyvinvoiva

opettaja ei ainoastaan suoriudu työstään paremmin, vaan kykenee myös synnyttämään oppilaissa kiinnostusta, uteliaisuutta ja innostusta. (Hakanen 2006, 40–41.)

5.4 Erot nais- ja miesopettajien välillä

Tässä työssä selvitetään onko nais- ja miespuolisten opettajien empaattisuudessa eroja. Naisia on tyypillisesti pidetty miehiä empaattisempina. Tämä ennako-oletus onkin usein herättänyt halun tutkia asiaa. Monet tutkimukset ovat myös vahvistaneet käsitystä, jonka mukaan naiset todella olisivat miehiä empaattisempia. Esimerkiksi Çeliköz (2009) tutki opettajaksi opiskelevia ja havaitsi, että naisopettajien empaattinen taipuvaisuus on voimakkaampaa kuin miehillä. Mohr, Rowe ja Blanke (2010) selvittivät eroja naisten ja miesten empaattisuudessa käyttäen tässäkin tutkimuksessa käytössä olevaa mittaria Empathy Quotient (EQ; Baron-Cohen 2004) ja myös heidän tutkimuksessaan naiset saivat korkeampia pistemääriä ja osoittautuivat siis keskimäärin miehiä empaattisemmiksi. Samankaltaisen tuloksen saavuttivat myös Baron-Cohen ja Wheelwright (2004).

Empatiakyvyn sukupuolierot alkavat ilmetä jo hyvin nuorena etenkin erilaisissa leikeissä esimerkiksi siten, että tytöt leikkivät poikia herkemmin nukeilla. Lisäksi tutkimukset viittaavat siihen, että tytöt reagoivat jo kahdentoista kuukauden iässä poikia empaattisemmin toisten hätään ja ilmaisevat suurempaa huolta toisista. Myös kolmevuotiaiden tyttöjen kyky päätellä toisten ajatuksia ja aikomuksia on kehittyneempi kuin pojilla. Naiset ovat myös herkempiä kasvoniille ja purkavat sanattoman viestinnän koodeja paremmin (Baron-Cohen 2004, 46, 47–48.) Toisaalta myös perinteiset sosiaaliset roolit ovat jakautuneet niin, että miehet huolehtivat tehtävistä, jotka pitävät yhteisön toiminnassa ja naisten on oletettu huolehtivan siitä, että yhteisön sisällä vallitsee rauha. Tästä näkökulmasta hoitaminen ja empatia ovat tärkeitä piirteitä naisessa, eikä miehille ole empatiasta niinkään hyötyä. (Lennon & Eisenberg 1990, 195.) Sosialisatio saattaa siis ohjata tyttöjen ja poikien empatian kehitystä.

Baron-Cohen (2004) puhuu miehen ja naisen aivoista, joilla hän viittaa tiettyihin biologisten mekanismien aiheuttamiin rakenteellisiin eroihin aivoissa. Naisen aivot ovat pääosin kehittyneet empatiaan eli eläytymiseen (empathointi) ja miehen aivot sitä vastoin järjestelmien sekä säännönmukaisuuksien ymmärtämiseen ja rakentamiseen (systemointi). Siten naiset ovat keskimäärin herkempiä ja kykenevämpiä tunnistamaan toisen tunteita ja ajatuksia sekä vastaamaan niihin asiaankuuluvalla tunteella. (Baron-Cohen 2004, 15–16). Tätä teoriaa on tutkittu vertailemalla naisten ja miesten aivojen rakennetta ja toimintaa sekä laajennettu siten, että autismi saattaisi olla merkki äärimmäisistä miehen aivoista (esim. Baron-Cohen 2004, Baron-Cohen & Wheelwright 2004; Baron-Cohen, Knickmeyer & Belmonte 2005). Erottelu on karkea ja Baron-Cohen huomauttaakin, että kyse on vain tilastollisista keskiarvoista. On siis

naisia, joilla on miehen aivot ja miehiä joilla on naisen aivot. Siten pelkkä sukupuoli ei määritä aivojen tyyppiä. Hänen mukaansa empatia on taito tai taitojoukko, jonka suhteen kaikki ihmiset ovat erilaisia ja nämä erot johtuvat sekä sosiaalisista että biologisista tekijöistä. (Baron-Cohen 2004, 18, 36.)

Lennon ja Eisenberg (1990) tarkastelivat eri aikoina tehtyjä tutkimuksia ja pyrkivät ottamaan huomioon tutkittavien iän sekä tutkimustavan vaikutukset tuloksiin. Useat tutkimukset toivat esiin eroja, mutta syynä näihin eroihin voi olla muukin kuin tutkittavan sukupuoli. Esimerkiksi haastattelussa tuloksiin vaikuttaa haastattelijan sukupuoli. Lisäksi Lennon ja Eisenberg havaitsivat, että jotkin tutkimustavat toivat esiin suurempia sukupuolieroja kuin toiset. Esimerkiksi itsearviointikyselyissä ja vertaisarvioinneissa tytöt olivat paljon empaattisempia kuin pojat. Näissä tutkimustyypeissä tutkittava vastaa enemmän harkiten ja siten tuloksiin saattavat vaikuttaa sosiaaliset odotukset. Ilmeiden tarkkailu sitä vastoin ei tuonut esiin paljoakaan sukupuolieroja. Tässä tutkimustavassa tutkittava reagoi spontaanisti, eikä ehdi miettiä mahdollisia ympäristön odotuksia. Tutkimukset poikkeavat toisistaan myös siinä, että ne mittaavat empatian eri osa-alueita ja siten erot eri tutkimustavoilla saaduissa tuloksissa saattavat viitata myös siihen, että sukupuolten välillä voi olla enemmän eroja toisissa empatian osa-alueissa kuin toisissa. Esimerkiksi tutkimuksissa, joissa mitattiin erityisesti tunteen tarttumista, havaittiin vain vähän eroa sukupuolten välillä kun taas roolin ottamista painottavat tutkimukset osoittivat naisten olevan miehiä empaattisempia. (Lennon & Eisenber 1990, 195, 198–203.)

Tutkimukset antavat olettaa, että naiset ovat empaattisempia kuin miehet. Edellä esitettyjen seikkojen perusteella käytetyt tutkimustavat ovat kuitenkin saattaneet vaikuttaa tuloksiin ja väitteeseen tulisi suhtautua kriittisesti. Perinteisesti empaattisuus on silti enemmän naisiin kuin miehiin liitetty ominaisuus ja tämänkaltainen jaottelu voi olla lähtöisin sukupuolten välillä havaituista eroista. Sosiaaliset roolit voivat toki vaikuttaa tutkimustuloksiin, mutta toisaalta ne voivat osaltaan olla myös osoitus siitä, että empaattisuudessa on eroja naisten ja miesten välillä. Myös tämä tutkimus etsii vastausta siihen, ovatko naisopettajat miehiä empaattisempia ja miten tämä empatia vaikuttaa opettajien työssä jaksamiseen.

Myös nais- ja miesopettajien kokemassa työstressissä ja -uupumuksessa on raportoitu olevan eroja. Grffithin ym. (1999) tutkimuksessa naisopettajat kokivat korkeampaa stressiä kuin miesopettajat. Samankaltainen tulos saatiin Kalimon ja Toppisen (1997) tutkimuksessa, jonka mukaan naisten työuupumus oli kaikilla toimialoilla keskimäärin hieman voimakkaampaa kuin miesten. Myös Santavirran ym. (2001) tutkimuksessa naisopettajat olivat miesopettajia uupuneempia. Salon ja Kinnusen (1993) tutkimuksessa ei kuitenkaan havaittu eroa nais- ja miesopettajien stressitunteiden välillä. Hakanen huomauttaa kuitenkin, että tutkimuksessa ilmenneet erot ovat olleet pieniä ja yleensä kadonneet, kun on vakioitu naisten ja miesten erilaiset työolot (Hakanen 2004, 44).

Myötätuntouupumuksen ja myötätuntotytytyväisyyden esiintyvyydestä

opettajien keskuudessa on vain vähäistä tutkimustietoa. Stammin (2010, 19) mukaan sukupuolella ei kuitenkaan ole havaittu olevan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä sen enempää työuupumukseen, sekundaariin traumaattiseen stressiin kuin myötätuntotyytyväisyyteenkään. Myöskään Robinson (2005) ei havainnut tutkimuksessaan sukupuolella olevan tilastollista merkitsevyyttä koettuun myötätuntouupumukseen tai -tyytyväisyyteen. Sprangin, Clarkin ja Whitt-Woosleyn (2007) tutkimuksessa naisten myötätuntouupumuksen ja myös myötätuntotyytyväisyyden pistemäärät olivat kuitenkin korkeampia kuin miehillä. Nämä tulokset perustuvat tutkimuksiin, jotka on suoritettu tässäkin tutkimuksessa käytetyn mittarin ProQOLV aikaisempiin versioihin.

On yllättävää, että opettajien kokemasta myötätuntouupumuksesta ei ole juuri tutkimustuloksia. On kuitenkin selvää, että opettaja on välittävissä ja henkilökohtaisessa suhteessa oppilaisiinsa usein pitkiäkin aikoja. Lisäksi opettaja saattaa kohdata työssään lapsia, jotka ovat esimerkiksi joutuneet hyväksikäytön tai väkivallan uhreiksi, mikä altistaa opettajat sekundaarille traumalle. Lisäksi myötätuntouupumisen tutkimiseen kehitetty mittari ProQOL on kehitetty myös opettajia varten. Tämänkaltaiselle tutkimukselle on siis selkeästi paikkansa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on vastata ensimmäisten joukossa kysymykseen siitä, koskeeko aikaisemmin määritelty myötätuntouupumus todella suomalaisia opettajia.

Luultavasti ei ole kuitenkaan pelkästään työssään uupuneita ja toisaalta työstään innostuneista opettajia, On myös opettajia, joilla voi olla uupumusoireita, mutta jotka silti pysyvät työssään. Tämä työssä pysyminen voi johtua siitä, että nämä opettajat kokevat samanaikaisesti työn kielteisiä kuormituksia mutta myös myönteisiä motivoivia ja palkitsevia asioita työssään. (Hakanen 2004, 254.) Yhtenä tutkimuksen kohteena onkin se, mikä on myötätunnon ja auttamisen rooli opettajien työssä jaksamisessa.

6 TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen yhtenä päätarkoituksena oli selvittää, mikä on luokanopettajien empaattisuuden taso. Toinen keskeinen tutkimuskohde oli opettajien työssään kokema myötätuntouupumus, joka koostuu työuupumuksesta ja sekundaarista traumaattisesta stressistä. Tässä yhteydessä tutkittiin myös työssä koettua myötätuntotyytyväisyyttä. Tutkimuksen kannalta olennaista oli lisäksi näiden ilmiöiden esiintyminen yhdessä. Myötätuntouupumuksen ja -tyytyväisyyden kehittymisen taustalla vaikuttaa teorioiden mukaan yksilön empatiakyky ja tässä tutkimuksessa selvitettiin myös empatian ja taustatekijöiden yhteyttä näihin ilmiöihin. Selvitettäväksi taustamuuttujiksi valittiin aikaisempien tutkimusten perusteella työuupumukseen yhteydessä olevia tekijöitä. Kaikissa kysymyksissä tarkasteltiin sukupuolten välisiä eroja. Tarkempina tutkimusongelmina olivat seuraavat kysymykset:

1. Mikä on luokanopettajien itsearvioinneissaan ilmaisema empaattisuuden taso? Onko naisten ja miesten tuloksissa havaittavissa eroa?
2. Missä määrin luokanopettajat kokevat työssään työuupumusta, sekundaaria traumaattista stressiä ja myötätuntotyytyväisyyttä?
3. Auttamisen negatiivinen puoli: Esiintyykö luokanopettajilla myötätuntouupumusta eli korkeaa työuupumusta ja sekundaaria traumaattista stressiä samalla, kun myötätuntotyytyväisyys on keskimääräistä tai matalaa?
4. Auttamisen positiivinen puoli: Esiintyykö luokanopettajilla korkeaa myötätuntotyytyväisyyttä samalla, kun työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi ovat keskimääräisellä tai matalalla tasolla?
5. Miten koettu myötätuntouupumus (työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi) ja myötätuntotyytyväisyys ovat yhteydessä tutkittuun empatiaan, sukupuoleen sekä selvitettyihin taustatekijöihin? Taustatekijöinä tutkittiin opettajien työssäolovuodet, viikoittainen työ määrä ja mahdollinen lomautus viimeisen vuoden aikana.

7 TUTKIMUSMENETELMÄT

7.1 Aineiston kerääminen ja osanottajat

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää suomalaisten luokanopettajien empaattisuutta sekä heidän kokemaansa myötätunnon uuvuttavuutta ja toisaalta tyydyttävyyttä opettajan työssä. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja aineisto kerättiin Internetin kautta verkkokyselylomakkeella vuoden 2010 syyskuussa.

Tutkimuksen perusjoukkona oli Suomen perusopetuksen luokkien 1-6 luokanopettajat. Tutkimukseen valittiin luokanopettajat Jyväskylän, Kuopion sekä Kouvolan seutujen alakouluista. Näiden seutujen opettajien sähköpostiosoitteet saatiin koulujen verkkosivuilta. Osallistumispyyntö (liite 1) tutkimukseen lähetettiin sähköpostitse yhteensä 1582 opettajalle. Sähköpostiviesti sisälsi linkin kyselyyn. Vastausaikaa annettiin kaksi täyttä kalenteriviikkoa.

Joissain kunnissa sähköpostien turvallisuusasetukset estivät osallistumispyynnön perille menemisen, ja osa opettajien sähköpostiosoitteista osoittautui vääriksi. Lisäksi kolme opettajaa jäi tavoittamatta virkavapauden vuoksi. Osallistumispyynnön sai lopulta 1484 opettajaa ja kyselyn kokonaisuudessaan täytti 203 opettajaa. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui siten 14.

Tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena olivat ainoastaan luokanopettajina toimivat henkilöt. Siten tutkimusaineistosta poistettiin taustakysymysten perusteella aineenopettajat sekä erityisopettajat. Näin lopulliseksi tutkimusjoukoksi muodostui 182 luokanopettajaa. Heistä naisia oli 140 (77 %) ja miehiä 42 (23 %). Vastajat edustivat melko hyvin valtakunnallista sukupuolijakaumaa (Kumpulainen 2009, 32) alhaisesta vastausprosentista huolimatta.

Kyselyyn vastanneet olivat työskennelleet opettajana 1-39 vuotta ($M = 18.0$, $SD = 9.9$). Suurin osa (76 %) opettajista oli toiminut opettajan työssä yli kymmenen vuotta. Opettajat arvioivat tekevänsä töitä keskimäärin 32 tuntia

viikossa (SD = 6.7, vaihteluväli = 17–50). Kaikkiaan 18 % vastanneista oli ollut lomautettuna viimeisen vuoden aikana. Sukupuolten välillä ei ollut eroa työssäolovuosien ($t(180) = 0.43, p = .67$) eikä työmäärän ($t(180) = 0.39, p = .70$) suhteen. Naisten ja miesten jakautuminen lomautettuina olleisiin ja lomautukselta välttyneisiin erosi kuitenkin toisistaan ($\chi^2(1) = 4.55, p < .05$). Miehet olivat olleet lomautettuna edellisen vuoden aikana naisia useammin.

7.2 Kysely ja siitä muodostetut muuttujat

Aineisto kerättiin itsearviointiin perustuvalla verkkokyselylomakkeella. Itsearviointikysely on yleisin käytössä oleva tapa mitata empatiaa (Cliffordson 2001, 10) ja se on myös eniten käytetty ja kehitetyin myötätuntuupumuksen tutkimusmenetelmä (Stamm 2010, 12). Tutkimuksen tulokset perustuvat siis vastaajien omiin arvioihin ja kokemuksiin, mikä vaikuttaa luonnollisesti tulosten tarkkuuteen (Gerdes ym. 2010, 2335). Tutkittavat ilmiöt ovat kuitenkin pääosin ihmisen sisällä tapahtuvia ja siten niitä parhaiten arvioi ihminen itse. Kyselylomakkeen käyttämisessä on myös se hyvä puoli, että tutkija ei siinä vaikuta olemuksellaan ja läsnäolollaan tutkittavien vastauksiin. Jokainen vastaaja vastaa täsmälleen samaan kysymykseen ilman äänenpainojen ja taukojen vaikutusta (Valli 2001, 101.) Kyselylomakkeen käyttö mahdollistaa myös suuremman otoksen, mikä lisää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta.

Verkkokyselylomake tehtiin mrInterview-ohjelmiston avustuksella. Kyselylomake koostui taustatietokysymyksistä sekä valmiista mittaristoista. Valmiiden mittarien etuna on, että niiden reliabiliteetti ja validiteetti on yleensä jo tutkittu. Nämä mittarit on usein testattu laajoilla ihmismäärillä ja saadut tulokset ovat yleensä vertailukelpoisia samalla mittarilla saatujen muiden tulosten kanssa, vaikka kulttuurien välisiä eroja ilmeneekin. (Metsämuuronen 2006, 57.) Valmiita mittaristoja olivat Baron-Cohenin (2004) Empathy Quotient (EQ) sekä Stammin (2010) Professional Quality of Life Scale 5 (ProQOL 5). Mittaristoista oli olemassa valmiit suomennokset, mutta joitain ilmaisia paranneltiin tätä tutkimusta ajatellen. Perustana muunnoksille käytettiin alkuperäisiä englanninkielisiä mittareita.

Kyselylomake (liite 2) koostui kolmesta osiosta. Ensimmäinen osio kartoitti vastaajien taustatietoja. Tämän osion kysymykset koskivat vastaajien ammattia, sukupuolta, työssäolovuosia, arvioitua työtuntimäärää viikossa sekä mahdollista lomauttamista viimeisen vuoden aikana. Toinen osio mittasi opettajien empaattisuutta, ja kolmannessa osiossa selvitettiin opettajien kokemaa työuupumusta, sekundaaria traumaattista stressiä sekä myötätuntotytyväisyyttä. Eri osioiden kysymyksistä muodostettiin summamuuttujat, joiden avulla tiivistettiin tutkittavia ilmiöitä. Summamuuttujat muodostettiin alkuperäisten mittarien ohjeiden mukaisesti. Summamuuttujien muodostamisessa huomioitiin väittämien suunta, eli väittämät uudelleen koodattiin tarvittaessa kääntämällä asteikko samansuuntaiseksi muiden väittämien asteikkojen kanssa (Metsämuuronen

2006, 102). Summamuuuttujen reliabiliteetteja arvioitiin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Seuraavaksi esitellään tutkimuksessa käytetyt mittarit ja niistä muodostetut summamuuuttajat.

7.2.1 Empatiaosamäärä

Opettajien empaattisuutta tutkittiin Baron-Cohenin (2004; Baron-Cohen & Wheelwright 2004) kehittämällä mittarilla Empathy Quotient (EQ), josta käytetään suomennosta Empatiaosamäärä. Tutkimuksessa hyödynnettiin alkuperäisestä versiosta valmiina ollutta suomennosta (Baron-Cohen 2004, 216–222), jota muokattiin vain muutaman sanavalinnan osalta. Alun perin kyselyssä on 60 väittämää, joista 20 on niin sanottuja täytekysymyksiä, jotka eivät mittaa mitään ilmiötä ja joita ei siten oteta huomioon analyyseissa. Näiden kysymysten tarkoituksena on häiritä vastaajien keskittymistä empaattisuuteen (Baron-Cohen & Wheelwright 2004, 166). Tähän tutkimukseen valittiin ainoastaan empatiaa mittaavat väittämät, joten osio muodostui 40 kysymyksestä. Näin pyrittiin estämään kyselyn muodostumista liian pitkäksi.

Vastausasteikko tässä osiossa oli neliportainen semanttinen differentiaali, joka on muotoa 1 (täysin eri mieltä) – 4 (täysin samaa mieltä). Esimerkkeinä väittämistä ovat ”Minusta on helppoa asettua toisen ihmisen asemaan” ja ”Huomaan, jos joku piilottelee todellisia tunteitaan”. Väittämät 2, 4–10, 12, 16–20, 25 sekä 30–33 olivat käänteisiä.

Vastausten perusteella muodostettiin empaattisuuden summamuuuttuja ”empatiaosamäärä”, jonka Cronbachin alfa oli .83. Analyysia varten vastaukset pisteytettiin alkuperäisen mittarin ohjeiden mukaisesti uudelleen niin, että kustakin vastauksesta saa 0–2 pistettä. Esimerkiksi väittämän ”Minusta on helppoa asettua toisen asemaan” tapauksessa vastauksesta 1 sai kaksi pistettä, vastauksesta 2 yhden pisteen ja vastauksista 3 sekä 4 ei saanut lainkaan pisteitä. Vastausten pisteiden summa muodosti empatiaosamäärän, joka oli siis maksimissaan 80. Tutkimusten mukaan Aspergerin oireyhtymästä tai korkeasuoritteisesta autismista kärsivät saavat likimain tuloksen 20 (Baron-Cohen 2004; Baron-Cohen & Wheelwright 2004).

7.2.2 Ammatillinen elämänlaatuasteikko

Kyselyn kolmas osio mittasi luokanopettajien kokemaa myötätuntuupumusta ja myötätuntotytyväisyyttä. Tähän tarkoitukseen valittiin Stammien kehittämä mittaristo Professional Quality of Life Scale (PoQOL), joka on suomennettu Ammatilliseksi elämänlaatuasteikoksi. Kyseessä on mittarin viides ja samalla uusin versio. ProQOL 5 koostuu 30 väittämästä, jotka mittaavat ensinnäkin työuupumusta ja sekundaaria traumaattista stressiä, joilla yhdessä tarkoitetaan myötätuntuupumusta, sekä näiden lisäksi myötätuntotytyväisyyttä.

Mittari suomennettiin vuonna 2006 tehdyn suomennoksen (Palmunen & Ruuska) sekä uusimman englanninkielisen version (Stamm 2010) avustuksella. Väittämät muokattiin kohdejoukkoa ajatellen, kuten mittarin ohjeissa

neuvotaan. Kysymyksiin vastatessaan tutkittavat arvioivat, kuinka usein he olivat kokeneet väittämän mukaisella tavalla viimeisen kuukauden aikana. Vastausvaihtoehdot olivat välillä 1–5 siten, että 1 = ei koskaan ja 5 = erittäin usein. Tämän osion kysymysten perusteella muodostettiin seuraavanlaiset summamuuttujat:

Työuupumus (burnout). Tätä mittasivat väittämät 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. Esimerkki väittämästä on ”Olen ylikuormittunut työmääräni vuoksi”. Väittämät 1, 4, 15, 17 ja 29 olivat käänteisiä. Cronbachin alfa tälle summamuuttujalle oli .73.

Sekundaari traumaattinen stressi (secondary traumatic stress). Tätä mittasivat väittämät 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. Esimerkki väittämästä on ”Uskon, että oppilaitteni traumaattiset kokemukset ovat vaikuttaneet myös minuun”. Cronbachin alfa tälle summamuuttujalle oli .69.

Myötätuntotyytyväisyys (compassion satisfaction). Tätä mittasivat väittämät 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27 ja 30. Esimerkki väittämästä on ”Tunnen iloa oppilaistani sekä mahdollisuuksistani auttaa heitä”. Cronbachin alfa tälle summamuuttujalle oli .91.

Jotta tässä tutkimuksessa mitattuja työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin sekä myötätuntotyytyväisyyden pistemääriä voitiin verrata alkuperäisessä mittarissa annettuihin viitearvoihin, muokattiin raakapistee Stammin (2010, 16) ohjeiden mukaisesti. Näin pistemäärien asteikko muuttui, mutta järjestys pysyi samana. Tämän prosessin seurauksena kaikkien summamuuttujien keskiarvo ja keskihajonta ovat samat ($M = 50$, $SD = 10$). Summamuuttujien reliabiliteettia arvioitaessa sekä jatkossa esitellyissä tilastollisissa analyysissä on kuitenkin käytetty tässä tutkimuksessa mitattuja raakapistemääriä.

7.3 Tilastolliset analyysit

Aineiston analysointi toteutettiin ohjelmiston PASW Statistics (SPSS 18.0) avulla. Muuttujat olivat normaalisti jakautuneita, ja siksi tilastollisina analyysimenetelminä käytettiin parametrisiä testejä.

Opettajien empaattisuutta sekä heidän työssään kokemansa työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin sekä myötätuntotyytyväisyyden yleisyyttä tarkasteltiin ensin summamuuttujien keskiarvojen ja prosentuaalisten osuuksien avulla. Sukupuolten välisiä eroja ja taustatekijöiden (työssäolovuodet, työmäärä, lomautus) yksittäisiä yhteyksiä empaattisuuteen, työuupumukseen, sekundaariin traumaattiseen stressiin ja myötätuntotyytyväisyyteen testattiin aluksi riippumattomien otosten *t*-testeillä tai yksisuuntaisilla varianssianalyysillä (1-ANOVA).

Eri muuttujien välisten yhteyksien selvittämistä jatkettiin korrelaatioiden tarkastelun avulla. Kiinnostuksen kohteena oli se, mitkä muuttujat ovat yhteydessä opettajien kokemaan työuupumukseen, sekundaariin traumaattiseen stressiin ja myötätuntotyytyväisyyteen, ja miten eri muuttujat

korreloivat keskenään. Korrelaatioita tutkittiin erikseen naisten ja miesten osalta mahdollisten sukupuolierojen ja -yhtäläisyyksien kartoittamiseksi.

Korrelaatioiden tarkastelujen perusteella saatettiin huomata muuttujien välisiä tilastollisia riippuvuuksia. Pelkkä riippuvuus ei kuitenkaan takaa sitä, että toinen tekijä aiheuttaa toisen (Holopainen & Pulkkinen 2006, 216). Seuraavaksi etsittiinkin selittäviä tekijöitä luokanopettajien työssään kokemalle työuupumukselle, sekundaarille traumaattiselle stressille ja myötätuntotytytyväsyydelle. Analyysimenetelmänä käytettiin eteenpäin askeltavaa hierarkkista regressioanalyysia. Regressioanalyysit tehtiin kaksiporlaisina siten, että ensimmäisellä askeleella analysoitiin taustamuuttujien yhteyksiä selitettäviin muuttujiin, ja toisella askeleella analyysiin lisättiin empatiaosamäärä. Analyysit suoritettiin erikseen työuupumukselle, sekundaarille traumaattiselle stressille ja myötätuntotytytyväsyydelle.

8 TULOKSET

8.1 Kuvailevat tulokset

8.1.1 Empatiaosamäärä

Opettajien empaattisuuden tason arviointia varten tutkittavat luokiteltiin empatiaosamäärää kuvaavan summamuuttujan ($M = 52$, $SD = 9.5$) perusteella neljään ryhmään: (1) heikko empatiaosamäärä (0–32), (2) keskimääräinen empatiaosamäärä (33–52), (3) keskimääräistä korkeampi empatiaosamäärä (53–63) ja (4) erittäin korkea empatiaosamäärä (64–80). Opettajien tulokset vaihtelivat välillä 26 ja 73. Raja-arvot perustuvat alkuperäisessä mittarissa (Baron-Cohen 2004) esitettyihin arvoihin.

Noin puolet (48 %) vastaajista kuului ryhmään kaksi, joten heidän empatiaosamääränsä on keskimääräinen. Lisäksi lähes puolella opettajista mitattiin keskimääräistä korkeampi (36 %) tai erittäin korkea empatiaosamäärä (13 %). Tutkituissa oli myös yksilöitä (2 % vastaajista), joiden empatiaosamäärä oli vastausten perusteella heikko.

Riippumattomien otosten t -testin perusteella havaittiin, että naisten ($n = 140$) ja miesten ($n = 42$) empatiaosamäärät erosivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi toisistaan ($t(180) = 4.42$, $p < .001$). Naiset olivat vastaustensa perusteella miehiä empaattisempia: naisten empatiaosamäärä oli keskimäärin 53 ($SD = 8.9$), kun taas miesten keskimääräinen empatiaosamäärä oli 46 ($SD = 9.5$). Tutkittavien jakautuminen empatiakyvyltään erilaisiin ryhmiin kaikkien tutkittavien osalta sekä sukupuolen mukaan on kuvattu taulukossa 1.

Lomautettuna olleet ja lomautukselta välttyneet opettajat eivät eronneet toisistaan empatiaosamäärän suhteen ($t(180) = 0.21$, $p = .84$). Yksisuuntainen varianssianalyysi osoitti, että myöskään viikoittaisen työmäärän ($F_{2,179} = 0.14$, $p = .87$) tai työssäolovuosien ($F_{3,178} = 0.58$, $p = .53$) perusteella eri ryhmiin sijoittuvat eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan vastauksissa ilmaistun empatian suhteen.

TAULUKKO 1 Luokanopettajien empatiaosamäärä: naisten ($n = 140$) ja miesten ($n = 42$) vastausten lukumäärät sekä prosentuaaliset osuudet

Empatiaosamäärä	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	n	%	n	%	N	%
Heikko (0–32)	1	0.7 %	3	7.1 %	4	2.2 %
Keskimääräinen (33–52)	61	43.6 %	27	64.3 %	88	4.4 %
Keskimääräistä korkeampi (53–63)	56	40.0 %	10	23.8 %	66	36.3 %
Korkea (64–80)	22	15.7 %	2	4.8 %	24	13.2 %
Yhteensä	140	100 %	42	100 %	182	100 %

8.1.2 Työuupumus, sekundaari traumaattinen stressi ja myötätuntotyytyväisyys

Tässä tutkimuksessa naiset ja miehet erosivat toisistaan koetun työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin ja myötätuntotyytyväisyyden suhteen. Työuupumuksessa ero oli melkein merkitsevä ($p < .05$), sekundaarissa traumaattisessa stressissä erittäin merkitsevä ($p < .001$) ja myötätuntotyytyväisyydessä merkitsevä ($p < .01$). Taulukossa 2 on esitetty näiden kolmen tutkitun summamuuttujan keskiarvot, keskihajonnat sekä riippumattomien otosten t -testien tulokset naisten ja miesten välisistä eroista.

TAULUKKO 2 Ammatillisen elämänlaadun osatekijöiden vastausten lukumäärät, keskiarvot, keskihajonnat ja riippumattomien otosten t -testit naisten ja miesten keskiarvoeroista

Ammatillisen elämänlaadun osatekijät	Naiset			Miehet			t -testi		
	n	M	SD	n	M	SD	t	df	p
Työuupumus	140	49	9.76	42	53	10.21	-2.47	180	.015
Sekundaari traumaattinen stressi	140	51	9.96	42	44	8.11	4.22	180	.000
Myötätuntotyytyväisyys	140	51	9.51	42	46	10.78	2.81	180	.005

Huom. n = vastausten lukumäärä, M = keskiarvo, SD = keskihajonta, df = vapausasteet

Luokanopettajien kokeman työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin ja myötätuntotyytyväisyyden tarkastelua varten tutkittavat jaettiin vastaustensa perusteella kolmeen ryhmään Stammin (2010, 18) nimeämien raja-arvojen mukaisesti. Jos esimerkiksi työuupumusta kuvaavan summamuuttujan arvo ylitti ylärajan, puhutaan jatkossa korkeasta työuupumuksesta. Jos arvo alitti alarajan, puhutaan matalasta työuupumuksesta ja jos se taas sijoittui näiden rajojen väliin, puhutaan keskimääräisestä työuupumuksesta.

Esimerkiksi työuupumuksessa nämä raja-arvot ovat 43 ja 56, mikä tarkoittaa sitä, että tavallisesti 25 % ihmisistä saa yli 56 pistettä ja vastaavasti 25 % ihmisistä saa pisteitä alle 43. Loput 50 % ihmisistä sijoittuu näiden raja-arvojen väliin. Vastaavanlaiset raja-arvot ovat sekundaarissa traumaattisessa stressissä 42 ja 56 sekä myötätuntotyytyväisyydessä 44 ja 57. Vastausten jakautuminen eri ryhmiin on esitetty taulukoissa 3, 4 ja 5. Stamm (2010, 18) huomauttaa, että arvot ovat vain suuntaa antavia, eikä niitä siten tule pitää diagnoosin välineenä.

TAULUKKO 3 Luokanopettajien kokema työuupumus: naisten ($n = 140$) ja miesten ($n = 42$) vastausten lukumäärät ja prosentuaaliset osuudet

Työuupumus	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Matala (< 43)	37	26.4 %	7	16.7 %	45	24.2 %
Keskimääräinen (43-56)	68	48.6 %	17	40.4 %	85	46.7 %
Korkea (> 56)	35	25.0 %	18	42.9 %	53	29.1 %
Yhteensä	140	100 %	42	100 %	182	100 %

TAULUKKO 4 Luokanopettajien kokema sekundaari traumaattinen stressi: naisten ($n = 140$) ja miesten ($n = 42$) vastausten lukumäärät ja prosentuaaliset osuudet

Sekundaari traumaattinen stressi	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Matala (< 42)	28	20.0 %	17	40.5 %	45	24.7 %
Keskimääräinen (42-56)	70	50.0 %	21	50.0 %	91	50.0 %
Korkea (> 56)	42	30.0 %	4	9.5 %	46	25.3 %
Yhteensä	140	100 %	42	100 %	182	100 %

TAULUKKO 5 Luokanopettajien kokema myötätuntotyytyväisyys: naisten ($n = 140$) ja miesten ($n = 42$) vastausten lukumäärät ja prosentuaaliset osuudet

Myötätuntotyytyväisyys	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>N</i>	%
Matala (< 44)	34	24.2 %	16	38.0 %	50	27.5 %
Keskimääräinen (44-57)	62	44.2 %	20	47.6 %	82	45.1 %
Korkea (> 57)	44	31.4 %	6	14.3 %	50	27.5 %
Yhteensä	140	100 %	42	100 %	182	100 %

Työuupumus (taulukko 3). Työuupumus oli tämän tutkimuksen mukaan suurimmalla osalla (47 %) opettajista keskimääräistä. Korkeaa työuupumusta koki 29 % vastaustensa perusteella vastaajista. Osuus on hieman korkeampi koko väestöön verrattuna. Työuupumuksen taso oli matala 24 % opettajista. Miehet ja naiset kuitenkin erosivat toisistaan työuupumuksen suhteen ($t(180) = -2.47, p < .05$). Korkea työuupumus mitattiin 43 % miehistä, mutta ainoastaan 25 % naisista.

Sekundaari traumaattinen stressi (taulukko 4). Sekundaarin traumaattisen stressin osalta tutkittavat saivat kokonaisuudessaan hyvin samankaltaisia tuloksia kuin ihmiset normaalisti: 50 % opettajista koki keskimääräistä ja loput matalaa (25 %) tai korkeaa (25 %) sekundaaria traumaattista stressiä. Pistemäärät erosivat kuitenkin toisistaan naisten ja miesten kesken ($t(180) = 4.22, p < .001$) siten, että naiset kokivat korkeaa sekundaaria traumaattista stressiä enemmän kuin miehet. Miehillä mitattiin matala pistemäärä selvästi tavallista useammin: 41 % miehistä alitti raja-arvon, kun sen normaalisti alittaa 25 % ihmisistä. Naisilla vastaava osuus oli 20 %. Lisäksi miehet kokivat keskimääräistä harvemmin (10 %) korkeaa sekundaaria traumaattista stressiä kun taas naisilla sekundaari traumaattinen stressi oli hieman tavallista yleisempää (30 % vastaajista). Korkea pistemäärä viittaa siihen, että työ oppilaitten kanssa aiheuttaa heille pelkoja ja muita negatiivisia tuntemuksia.

Myötätuntotyytyväisyys (taulukko 5). Luokanopettajat kokivat hieman keskimääräistä useammin korkeaa ja vastaavasti myös matalaa myötätuntotyytyväisyyttä työssään. Myötätuntotyytyväisyys oli korkeaa 27,5 % tutkittavista. Tämä viittaa siihen, että nämä opettajat ovat tyytyväisiä työhönsä. Vastaava osuus opettajista ei kokenut myötätunnon tyydyttävyyttä työssään keskimääräisellä tavalla.

Naiset ja miehet erosivat toisistaan myös myötätuntotyytyväisyyden suhteen ($t(180) = 2.81, p < .01$). Naisten myötätuntotyytyväisyyden pistemäärät olivat korkeita useammin (31 %), kuin ihmisillä tavallisesti. Miespuoliset luokanopettajaopiskelijat taas saavuttivat harvemmin (14 %) korkeita pistemääriä, mutta saivat matalia pisteitä keskimääräistä useammin. Matala myötätuntotyytyväisyys mitattiin 38 % miespuolisista vastaajista, kun tavallisesti osuus on 25 %. Naisopettajat saavat siis tämän tutkimuksen mukaan työstään tyydytystä tavallista enemmän ja miehet kokevat tätä auttamistyön positiivista puolta tavallista harvemmin.

Opettajan työssä toimittujen vuosien yhteyttä myötätuntotyytyväisyyteen, työuupumukseen ja sekundaariin traumaattiseen stressiin tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä ja yhteyttä näiden välillä ei havaittu. Myöskään työmäärällä ei ollut merkitystä myötätuntotyytyväisyyden, työuupumuksen tai sekundaarin traumaattisen stressin kokemisessa. Lisäksi riippumattomien otosten t -testi osoitti, että yhteyttä ei esiintynyt myöskään lomautuksen ja mainittujen osatekijöiden välillä.

8.1.3 Työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin ja myötätuntotytytyväisyyden yhdistelmät

Myötätuntouupumuksen kannalta on oleellista tarkastella työuupumuksen ja sekundaarin traumaattisen stressin yhteisvaikutusta suhteessa myötätuntotytytyväisyyden määrään. Seuraavassa on esitelty viisi eri yhdistelmää ammatillisen elämänlaadun osatekijöiden yhdistelmää, joiden avulla tarkastellaan lähemmin luokanopettajien myötätuntouupumuksen tilaa.

Korkea työuupumus yhdistettynä keskimääräiseen tai matalaan myötätuntotytytyväisyyteen ja sekundaariin traumaattiseen stressiin. Ihmiset, jotka saavat korkeita työuupumuspistemääriä ovat aina yksilöinä riskiryhmässä, huolimatta muiden summamuuttujien tuloksista. Tässä aineistossa 17 % vastaajista sijoittui kyseiseen riskiryhmään. Naisista tähän ryhmään kuului 11 % ja miehistä 33 %. Merkittävällä osalla opettajista ja etenkin miehistä on siis ainakin riski kärsiä työuupumuksesta. Näitä henkilöitä olisi kuitenkin tutkittava lisää, jotta voitaisiin tehdä tarkempia johtopäätöksiä. Nämä tulokset ovat vain suuntaa-antavia.

Korkea sekundaari traumaattinen stressi yhdistettynä matalaan työuupumukseen ja myötätuntotytytyväisyyteen. Tässä tutkimuksessa ei esiintynyt tämän ryhmän edustajia. Tämä osatekijöiden yhdistelmä viittaa siihen, että henkilö kokee paljon negatiivisia ja pelottavia tilanteita työssään. Jos pelko on seurausta traumaattisen tilanteen kokeneen ihmisen auttamisesta, on kyse sekundaarista traumaattisesta stressistä. (Stamm 2010, 22.) Sekundaari traumaattinen stressi yksinään ei tämän tutkimuksen perusteella ole yleistä luokanopettajien keskuudessa.

Korkea sekundaari traumaattinen stressi yhdistettynä korkeaan myötätuntotytytyväiseen ja matalaan työuupumukseen. Tässä tutkimuksessa 2 % tutkituista sijoittui tähän ryhmään. Näistä henkilöistä kaikki olivat naisia. Stammin (2010, 23) mukaan yhdistelmä on tyypillinen ihmisille, jotka työskentelevät sodan tai väkivallan keskellä. Nämä ihmiset kokevat tekevänsä merkityksellistä työtä ja ovatkin hyvin tehokkaita työssään. He sitoutuvat autettaviinsa ja ovat siten heidän kokemustensa vaikutuspiirissä. Pelko ja ahdistus ovat seurausta altistumisesta toisen ihmisen traumaattisille kokemuksille. Nämä ihmiset kuitenkin saavat voimakasta tyydytystä työstään ja tämä auttaa heitä jaksamaan.

Korkea sekundaari traumaattinen stressi yhdistettynä korkeaan työuupumukseen sekä matalaan myötätuntotytytyväisyyteen. Tämä yhdistelmä kuvaa parhaiten myötätuntouupumusta, sillä se käsittää sen molemmat ulottuvuudet. Kyseessä on kaikista huolestuttavin yhdistelmä, joka viittaa voimakkaaseen väsymykseen ja ahdistukseen. Opettajista jopa 6 % sijoittui tähän ryhmään.

Korkea myötätuntotytytyväisyys yhdistettynä keskimääräiseen tai matalaan työuupumukseen ja sekundaariin traumaattiseen stressiin. Kyseessä on kaikista positiivisin osatekijöiden yhdistelmä. Tässä tutkimuksessa 19 % opettajista mitattiin tämä yhdistelmä. Sukupuolten välillä oli hieman eroa, sillä naisista 21 % ja miehistä 14 % voitiin sijoittaa tähän ryhmään. Tämä tulos on tyypillinen

ihmiselle, joka nauttii työstään ja saa siitä positiivista palautetta. Kyseisen ryhmän edustajat kokevat pärjäävänsä hyvin työssään, eivätkä kärsi merkittävällä tavalla työn aiheuttamasta väsymyksestä tai peloista. Nämä ihmiset ovat pidettyjä työyhteisössä ja opettajantyössä myös oppilaat luultavasti tukeutuvat heihin. (Stamm 2010, 22.)

8.2 Muuttujien väliset korrelatiiviset yhteydet

Empaattisuuden, työuupumuksen ja sekundaarin traumaattisen stressin sekä myötätuntuuupumuksen välisten yhteyksien tarkastelut aloitettiin tutkimalla muuttujien välisiä korrelaatioita. Yksisuuntaiset varianssianalyysit osoittivat, että työssäolovuosien tai työmäärän sekä tutkittavien summamuuttujien välillä ei ollut yhteyttä. Nämä taustamuuttujat otettiin kuitenkin mukaan korrelaatiotarkasteluun, jotta nähtäisiin mahdolliset erot sukupuolten välillä. Korrelaatiomatriisit tehtiin siten erikseen naisille ja miehille. Lomautus oli laatueroasteikollinen muuttuja, joten sitä ei voitu sisällyttää näihin analyyseihin.

Pearsonin tulomomenttikertoimien tarkastelussa muuttujien välillä ilmeni joitain tilastollisesti merkitseviä korrelaatioita (taulukko 6). Koska testaus tehtiin kaksisuuntaisena, nämä tulokset eivät ilmoita riippuvuuden suuntaa. Ne osoittavat kuitenkin sen, mitkä muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa. Holopainen ja Pulkkinen (2006, 210) huomauttavat, että pelkkä riippuvuus ei silti osoita muuttujien välillä olevan syy-seurausyhteyttä, vaan yhteys saattaa selittyä jollain molempien taustalla vaikuttavalla yhteisellä syyllä.

Työssäolovuosilla tai viikoittaisella työmäärällä ei havaittu olevan voimakasta korrelaatiota empaattisuuden, työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin tai myötätuntotytytyväisyyden, kanssa kummankaan sukupuolen edustajilla (taulukko 6). Tämä tulos oli samankaltainen varianssianalyysien tulosten kanssa. Naisilla havaittiin kuitenkin heikko positiivinen korrelaatio työssäolovuosien ja sekundaarin traumaattisen stressin välillä sekä työmäärän ja työuupumuksen välillä.

Naisilla empaattisuus korreloi positiivisesti myötätuntotytytyväisyyden kanssa ($r = .31, p < .001$). Naisilla havaittiin myös kohtalainen negatiivinen yhteys empaattisuuden ja työuupumuksen välillä ($r = -.31, p < .001$). Siten empaattisuuden kasvaessa työuupumus pieneni (taulukko 6). Miehillä empaattisuus ei korreloinut tilastollisesti merkitsevästi yhdessä minkään muuttujan kanssa. Empaattisuuden ja myötätuntotytytyväisyyden sekä empaattisuuden ja työuupumuksen välillä havaittiin kuitenkin samansuuntaiset, mutta heikommat korrelaatiot kuin naisilla.

Myötätuntotytytyväisyyden ja työuupumuksen välillä havaittiin merkittävä negatiivinen korrelaatio sekä naisilla ($r = -.68, p < .001$) että miehillä ($r = -.78, p < .001$). Siten toisen muuttujan arvon noustessa toisen arvo laskee. Naisilla oli lisäksi havaittavissa kohtalainen positiivinen korrelaatio työuupumuksen ja sekundaarin traumaattisen stressin välillä. Miehillä

sekundaari traumaattinen stressi ei korreloinut tilastollisesti merkitsevästi minkään toisen muuttujan kanssa. (taulukko 6).

TAULUKKO 6 Työssäolovuosien, työmäärän, empatiaosamäärän, myötätuntotyytyväisyyden, työuupumuksen ja sekundaarin traumaattisen stressin väliset korrelaatiot: naiset ($n = 140$) diagonaalini yläpuolella ja miehet ($n = 42$) alapuolella

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. Työssäolovuodet	-	.065	-.063	.128	-.027	.181*
2. Viikoittainen työmäärä	.024	-	-.104	-.081	.184*	.017
3. Empatiaosamäärä	-.094	-.017	-	.305***	-.305***	.073
4. Myötätuntotyytyväisyys	-.204	-.115	.250	-	-.677***	.079
5. Työuupumus	.223	.236	-.258	-.784***	-	.317***
6. Sekundaari traumaattinen stressi	.058	-.038	.142	-.002	.251	-

*** $p < .001$, * $p < .05$

8.3 Työuupumusta, sekundaaria traumaattista stressiä ja myötätuntotyytyväisyyttä selittävät tekijät

Empaattisuuden yhteyden tutkimista työuupumukseen, sekundaariin traumaattiseen stressiin ja myötätuntotyytyväisyyteen jatkettiin hierarkkisten regressioanalyysien avulla. Aikaisemmissa tarkasteluissa havaittiin, että korrelaatiot olivat pääpiirteittäin samankaltaisia naisilla ja miehillä (taulukko 6). Eroja esiintyi lähinnä korrelaatioiden merkitsevyytasoissa. Siten analyysit tehtiin koko aineistolle. Sukupuoli lisättiin kuitenkin yhdeksi selittäväksi muuttujaksi malleihin. Malleihin selittäväksi tekijäksi valittiin myös korrelaatiotarkasteluista pois jäänyt lomautus viimeisen vuoden sisällä. Nämä ovat luokitteluasteikollisia muuttujia, joten niille piti suorittaa regressioanalyysia varten niin sanottu dummy-koodaus (Nummenmaa 2008, 313–314). Tämän seurauksena miehet saivat arvon 0 ja naiset arvon 1 ja vastaavasti lomautukselta välttyneet arvon 0 ja lomautetut arvon 1 (taulukko 7).

Sukupuolen ja lomautuksen lisäksi malleihin otettiin mukaan kontrolloitaviksi taustatekijöiksi työssäolovuodet, sekä viikoittainen työmäärä. Työvuodet ja työmäärä eivät korreloineet keskenään, joten ne voitiin sisällyttää samoihin analyyseihin. Hierarkkinen regressioanalyysi suoritettiin eteenpäin askeltavana, jolloin selitystekijöiden määrää lisättiin askeleittain. Taustatekijät laitettiin malleihin aina ensimmäisellä askeleella ja toisella askeleella lisättiin empatiaosamäärä. Tulosten tulkinta tehtiin kaikkien selittävien tekijöiden ollessa mallissa mukana. Analyysien tulokset on koottu taulukkoon 7.

Ensin tarkasteltiin empaattisuuden yhteyttä työuupumukseen. Taustatekijät selittivät luokanopettajien työuupumuksen vaihtelusta 5 %. Näistä yksittäisenä työuupumukseen yhteydessä olevana tekijänä oli viikoittainen työmäärä ($\beta = .11$, $p < .05$). Selitysaste nousi 12 %:iin, kun malliin lisättiin empatiaosamäärä. Empaattisuus selitti työuupumusta tilastollisesti erittäin

merkitsevästi siten, että mitä empaattisempia opettajat olivat, sitä vähemmän he kokivat uupumusta työssään ($\beta = -.29, p < .001$). Malli sopi aineistoon ($F_{5,176} = 17.42, p < .001$).

Empatiaosamäärä ja taustatekijät selittivät opettajien kokeman sekundaarin traumaattisen stressin vaihtelusta kaikkiaan 10 % (taulukko 7). Empaattisuus ei ollut yhteydessä sekundaariin traumaattiseen stressiin. Sen sijaan vaihtelua selittävinä olivat sukupuoli ($\beta = .26, p < .001$) sekä työvuodet ($\beta = .16, p < .05$) siten, että naiset ja kauemmin opettajan työssä toimineet kokivat enemmän sekundaaria traumaattista stressiä. Mallin avulla voitiin selittää tilastollisesti merkitsevästi sekundaarin traumaattisen stressin vaihtelua ($F_{4,177} = 5.67, p < .001$).

Viimeiseksi tarkasteltiin empaattisuuden yhteyttä opettajien myötätuntotyytyväisyyteen. Taustatekijät selittivät 4 % myötätuntotyytyväisyyden vaihtelusta, mutta mikään yksittäinen taustamuuttuja ei ollut yhteydessä myötätuntotyytyväisyyteen. Empaattisuus sitä vastoin selitti myötätuntotyytyväisyyttä tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($\beta = .31, p < .001$). Tulokset osoittivat, että empatiaosamäärä oli yhteydessä opettajien myötätuntouupumukseen siten, että korkea empaattisuus ennusti korkeaa myötätuntotyytyväisyyttä. Taustatekijät ja empatiaosamäärä selittivät myötätuntotyytyväisyyden vaihtelusta kaikkiaan 12 % (taulukko 7). Myös tämä malli sopi aineistoon ($F_{5,176} = 6.09, p < .001$).

TAULUKKO 7 Hierarkkiset regressioanalyysit: Luokanopettajien työuupumusta ja sekundaaria traumaattista stressiä selittävät tekijät ($N = 182$)

Muuttujat	Työ- uupumus			Sekundaari traumaattinen stressi			Myötä- tuntotyytyväisyys		
	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
<i>Askel 1:</i>		.05*	.05*		.09***	.09***		.04*	.04*
Taustatekijät:									
1. Sukupuoli (0 = mies, 1 = nainen)	-.92			.26**			.09		
2. Työvuodet	-.00			.16*			.08		
3. Työmäärä	.11*			.01			-.07		
4. Lomautus (0 = ei, 1 = kyllä)	.53			-.01			-.22		
<i>Askel 2:</i>		.12***	.07***		.10***	.01		.12***	.08***
5. Empatia- osamäärä	-.29***			.10			.31***		

Huom. β = standardoitu regressiokerroin mallin viimeiseltä askeleelta, ΔR^2 = selitysasteen (R²) muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana.

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

9 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, kuinka empaattisia luokanopettajat itsearviointiensa perusteella ovat, ja onko naisten ja miesten empatian tasoissa eroja. Tutkimuksen kohteena oli myös opettajien työssään kokema myötätuntouupumus, joka koostuu työuupumuksesta ja sekundaarista traumaattisesta stressistä, sekä myötätuntotytyväisyys. Lisäksi haluttiin tarkastella opettajien empaattisuuden ja erilaisten taustatekijöiden yhteyttä näihin ilmiöihin. Tutkittuja taustatekijöitä olivat sukupuolen ohella opettajien työssäolovuodet, viikoittainen työmäärä ja mahdollinen lomautus viimeisen vuoden aikana.

9.1 Tutkimuksen päätulokset

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että monet luokanopettajat olivat vastaustensa perusteella hyvin empaattisia. Noin puolella luokanopettajista mitattiin keskimääräistä korkeampi tai korkea empatiaosamäärä. Lähes yhtä suurella osalla empatiaosamäärä oli keksimääräinen. Tulos on mahdollinen osoitus siitä, että luokanopettajaopiskelijoiksi ja siten myös opettajiksi valikoituu empaattisia yksilöitä. Empaattisuus on oleellisen tärkeä ominaisuus opettajassa ja se otetaan huomioon usein jo opettajankoulutukseen pyrittäessä. Toisaalta on myös mahdollista, että korkea empaattisuus ohjaa osaltaan ihmisen uravalintaa. Empatiahan esimerkiksi lisää tutkimusten mukaan ihmisen halua auttaa muita (ks. Hoffman 2000), minkä seurauksena empaattinen ihminen ehkä hakeutuu aloille, joissa voi olla avuksi muille.

Vastanneet luokanopettajat täyttivät siis pääosin opettajan työn asettamat vaatimukset empatiakyvyn tasosta. Joukossa oli kuitenkin myös yksilöitä, joiden empatiaosamäärä viittasi heikkoon empatiakykyyn. Osuus kaikista opettajista oli kuitenkin pieni (2 %), ja tulosta on syytä arvioida varovasti. On silti mahdollista, että opettajien joukossa on yksilöitä, joilla on puutteellinen

kyky asettua toisen ihmisen asemaan ja luoda välittäviä suhteita oppilaisiin. Tällä voi olla haitallisia seurauksia muun muassa opettajan työn kohteena olevien lasten ja nuorten oppimistuloksiin, motivaatioon (McAllister & Irvine 2002, 433) ja myös heidän empatiankehitykseensä (Kauppila 2005, 186; Sohlman 2008, 21).

Naiset ilmaisivat vastauksissaan parempaa empatiakykyä kuin miehet. Ero oli tilastollisesti merkitsevä. Tämä tulos on yhdenmukainen monien teorioiden (esim. Baron-Cohen 2004), aikaisempien tutkimusten tulosten (esim. Baron-Cohen & Wheelwright 2004; Çeliköz 2009; Mohr, Rowe & Blanke 2010) sekä toisaalta vallalla olevan yleisnäkemyksen kanssa. Erot tuloksissa saattavat johtua todellisista sukupuolten välisistä eroista, mutta mahdollisesti myös käytetystä tutkimusmenetelmästä. Lennonin ja Eisenbergin (1990) mukaan kyselylomaketutkimuksissa naiset on lähes poikkeuksetta tulkittu empaattisemmiksi kuin miehet. Syynä tähän saattaa olla sosiaalisten roolien vaikutus, sillä empaattisuus yhdistetään ajatuksissa usein naisiin ja se kuuluu naisen rooliin. Kyselytutkimus antaa vastaajalle aikaa harkita ja siten vastata ympäristön odotusten mukaisesti. (Lennon & Eisenber 1990, 198.) Tämä on hyvinkin voinut vaikuttaa myös tähän tutkimukseen osallistuneiden luokanopettajien vastauksiin.

Monilla tähän tutkimukseen osallistuneilla luokanopettajilla ilmeni vastaustensa perusteella riski kärsiä työuupumuksesta ja sekundaarista traumaattisesta stressistä. Työuupumuksen suhteen riskiryhmässä oli 29 % ja sekundaarin traumaattisen stressin suhteen 25 % vastanneista. Tämä tulos ei yllätä, kun ottaa huomioon aikaisemmat tutkimukset (esim. Kalimo & Toppinen 1997). Opettajan ammatti onkin todettu hyvin uuvuttavaksi monessa yhteydessä ja työhön on liitetty useita kuormittavuutta aiheuttavia riskitekijöitä, kuten oppilaiden huono käyttäytyminen, työn suuri määrä sekä kiire (Hakanen 2004, 252).

Yllättävää kuitenkin on, että tässä tutkimuksessa miehet osoittautuivat naisia uupuneemmiksi: jopa 43 % miehistä mitattiin korkea työuupumus, kun naisilla vastaava prosentti oli 25. Tämä tulos poikkeaa monista aikaisemmista tutkimuksista, joissa naisilla on raportoitu esiintyvän enemmän työstressiä ja -uupumusta kuin miehillä (esim. Griffith ym. 1999; Kalimo & Toppinen 1997; Santavirta ym. 2001). Tämän tutkimuksen tuloksia opettajien kokemasta työuupumuksesta ei kuitenkaan voi täysin verrata edellä mainittuihin tutkimuksiin, sillä niissä on käytetty eri tutkimusmenetelmää. Kuitenkin Sprang ym. (2007) käyttivät tutkimuksessaan tässä tutkimuksessa käytetyn mittarin aikaisempaa versiota ja myös kyseisten tulosten perusteella naiset kokivat miehiä enemmän työuupumusta.

Syynä poikkeavaan tulokseen saattaa olla erilaisen tutkimusmenetelmän ohella esimerkiksi tutkimuksen otos. Heikko vastausprosentti (14) herättää kysymyksen siitä, mikä on saanut nämä ihmiset osallistumaan tutkimukseen, kun niin moni päätti olla vastaamatta kyselyyn. Ehkä miesopettajien työssään kokema uupumus on saanut heidät osallistumaan tähän tutkimukseen ja siten myös tulokset ovat tässä mielessä vääristyneitä. Naisia on saattanut taas

motivoida jokin muu seikka. Tätä näkemystä tukee se, että vastanneet miehet olivat olleet lomautettuna viimeisen vuoden aikana naisia useammin.

Useimmissa tätä tutkimusmenetelmää hyödyntäneissä tutkimuksissa miesten ja naisten välillä ei ole havaittu tilastollisesti merkitsevää eroa sen enempää työuupumuksen, sekundaarin traumaattisen stressin kuin myötätuntotyytyväisyydenkään suhteen (Stamm 2010; Robinson 2005). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan sukupuolten välillä oli kuitenkin tilastollisesti merkitsevää eroa työuupumuksen kokemisen ohella siten, että naiset kokivat miehiä useammin korkeaa sekundaaria traumaattista stressiä ja myötätuntotyytyväisyyttä. Tältä osin tulos on yhteneväinen Sprangin ym. (2007) tutkimuksen tulosten kanssa.

Myötätuntouupumuksen määritellään tässä tutkimuksessa muodostuvan kahdesta osatekijästä: työuupumuksesta ja sekundaarista traumaattisesta stressistä. Lisäksi myötätuntouupumuksen kokemiseen vaikuttaa yksilön kokemus myötätuntotyytyväisyys. Luokanopettajien myötätuntouupumuksen tutkimisen kannalta olikin oleellista tarkastella näiden kolmen ilmiön esiintyvyyttä yhdessä. Myötätuntouupumusta kuvaa parhaiten yhdistelmä, jossa yksilöllä todetaan korkea työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi sekä matala myötätuntotyytyväisyys (Stamm 2010, 23). Opettajista 6 % sijoittui tähän ryhmään. Näiden opettajien tilanne on huolestuttava, sillä kyseinen tulos viittaa voimakkaaseen väsymykseen ja ahdistukseen. Tämän ryhmän edustajat kokevat olevansa uupuneita ja hyödyttömiä työssään sekä kokevat samalla myös pelkoa. Nämä ihmiset kaipaisivat lisätutkimuksia mahdollisen masennuksen tai muiden sairauksien varalta ja heidän olisi ehkä syytä vaihtaa työympäristöä (Stamm 2010, 23). Joka tapauksessa tilanne vaatisi muutoksia sekä yksilö- että organisaatiotasolla.

Myötätuntouupumuksen ohella tässä tutkimuksessa selvitettiin luokanopettajien kokemaa myötätuntotyytyväisyyttä. Myönteisin työntekijän kannalta on tilanne, jossa yksilö kokee korkeaa myötätuntotyytyväisyyttä samalla, kun työuupumus ja sekundaari traumaattinen stressi on keskimääräistä tai matalaa. Tutkimukseen osallistuneista noin viidesosalla voitiin todeta tämä kaikkein parhain yhdistelmä. Nämä opettajat eivät kärsi merkittävällä tavalla työn aiheuttamasta väsymyksestä tai peloista. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella opettajat kokevatkin useammin myötätuntotyytyväisyyttä kuin myötätuntouupumusta. Opettajien työssään yleisesti kokemaa tyytyväisyyttä tuli ilmi myös Hakasen ja Honkasen (2001) tutkimuksessa. Kaiken kaikkiaan naisten tilanne osoittautui tässä tutkimuksessa miehiä paremmaksi, sillä he kokivat työssään myötätuntotyytyväisyyttä miehiä enemmän. Ero sukupuolten välillä oli tilastollisesti merkitsevä.

Tässä tutkimuksessa mielenkiintoisimmat tulokset koskevat tutkitun empatian yhteyksiä opettajien työssään kokemaan myötätuntouupumukseen ja myötätuntotyytyväisyyteen. Myötätuntouupumuksen sekä -tyytyväisyyden kokemisen ja kehittymisen taustalla vaikuttaa ihmisen empatiakyky ja alttiita teorioiden mukaan ovat etenkin hyvin empaattiset ihmiset (Figley 1995, 1, 15;

Hoffman 2000, 203). Empatia mahdollistaa sen, että ihminen kokee ahdistusta kuullessaan toisen ihmisen ikävästä tilanteesta ja asettuessaan toisen asemaan tuntee hetkellisesti samoja tunteita. Tämä voi olla uuvuttavaa (Nissinen 2008, 12). Toisaalta nämä tunteet vahvistavat henkilön halua ja kykyä auttaa kärsivää ihmistä ja onnistunut auttaminen luo empaattiselle ihmiselle hyvää oloa (Hoffman 2000, 31–33).

Empaattisuuden pitäisi siis olla yhteydessä opettajien kokemaan myötätuntouupumukseen sekä myötätuntotytyväisyyteen. Opettajien ilmaisema empatia olikin odotusten mukaisesti positiivisessa yhteydessä heidän työssään kokemaansa myötätuntotytyväisyyteen. Myötätuntouupumuksen ulottuvuuksista empaattisuus oli kuitenkin yhteydessä ainoastaan työuupumukseen ja tämäkin yhteys oli negatiivinen. Sekundaarin traumaattisen stressin vaihtelua opettajilla mitattu empatiaosamäärä ei kuitenkaan selittänyt. Tämä tulos on yllättävä, sillä myötätuntouupumuksen osatekijöistä juuri sekundaari traumaattinen stressi viittaa tunteisiin, joita henkilö kokee sekä jakaa kohdatessaan ja auttaessaan kärsiviä ihmisiä (Figley 1999, 10).

Välittäminen ja empatiakyky on kirjallisuudessa usein todettu uupumiselle altistavaksi tekijäksi (esim. Maslach 1986; Figley 1995; Hoffman 2000). Tätä yhteyttä ei kuitenkaan ole osoitettu tutkimusten avulla. Näin ollen ei ole varmuutta siitä, mikä ja millainen rooli empatian kokemisella on uupumisprosessissa. Yhteydestä on vain muutamia tutkimustuloksia ja nämäkään eivät täysin tue kirjallisuudessa esitettyä näkemystä. Siten tämän tutkimuksen tulos ei olekaan niin ristiriitainen.

Esimerkiksi Tevenin (2007) tutkimuksessa opettajien ilmaisema oppilaista välittäminen oli negatiivisessa yhteydessä työssä koettuun emotionaaliseen uupumukseen niin, että voimakas välittäminen ennusti matalaa työuupumusta. Tulos on samankaltainen tässä tutkimuksessa saadun tuloksen kanssa. Myös MacRitchie ja Leibowitz (2010) havaitsivat tutkimuksessaan, että pelkkä korkea empaattisuus ei selitä koettua sekundaaria traumaattista stressiä. Empatia oli kuitenkin yhteydessä sekundaariin traumaattiseen stressiin, jos työntekijä oli altistunut omassa elämässään tai epäsuorasti toisen ihmisen kautta traumaattisille kokemuksille. Myös Figley on esittänyt, että sekundaarin traumaattisen stressin synnyssä vaikuttaa empatiakyvyn ohella tämä suora ja epäsuora altistuminen traumalle (1999, 20–21; 2002, 1436–1438.).

Tässä tutkimuksessa ei selvitetty opettajien altistumista traumaattisille kokemuksille. Siten tulos ei varsinaisesti ole ristiriidassa sekundaaria traumaattista stressiä koskevien teorioiden kanssa. Selvittämällä muut sekundaarin traumaattisen stressin syntyyn vaikuttavat tekijät voitaisiin arvioida paremmin myös empatian yhteyttä ilmiöön. Ilman kykyä asettua empaattisesti toisen asemaan ei kuitenkaan voi juuri kokea sekundaaria traumaattista stressiä (Figley 2002, 1436). Onkin mahdollista, että empaattisuus on yhteydessä koettuun sekundaariin traumaattiseen stressiin esimerkiksi vain, jos se on erityisen heikkoa tai erityisen voimakasta. Tätä epälineaarista yhteyttä

ei tässä tutkimuksessa selvitetty ja syy tulokseen saattaa siis olla edellä mainittujen lisäksi myös käytetyissä analyysimenetelmissä.

Korkea empatiaosamäärä ennusti tässä tutkimuksessa matalaa työuupumusta ja toisaalta myös korkeaa myötätuntotytyväisyyttä. Tämä tulos saattaa viitata siihen, että empatia voi toimia voimavarana opettajan työssä. Taito asettua oppilaiden asemaan ja aistia heidän tunnetilaansa parantaa opettajan kykyä auttaa oppilaitaan ja muokata opetusta heidän tarpeisiinsa sopivaksi (esim. Lahdes 1997, 133–134). Opettajan empaattisuus on myös positiivisessa yhteydessä oppilaiden motivaatioon ja oppimistuloksiin (McAllister & Irvine 2002, 433). Nämä empatian myönteiset vaikutukset opettajan ammattitaitoon ja myös luokan ilmapiiriin voivat lisätä opettajan itseluottamusta ja pätevyyden tunnetta sekä samalla lisätä työn mielekkyyttä ylläpitää jaksamista muista kuormittavista tekijöistä huolimatta. Välittäminen voi myös lisätä työn tyydyttävyyttä. Esimerkiksi Tevenin (2003) tutkimuksessa opettajat kertoivat, että kiintymys oppilaisiin auttaa heitä jaksamaan työssään.

Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että pitkä työkokemus, pitkät työpäivät sekä lomautukset ovat yhteydessä korkeaan työuupumukseen (esim. Kalimo & Toppinen 1997). Tässä tutkimuksessa kyseisistä tekijöistä työuupumusta selitti kuitenkin ainoastaan viikoittainen työmäärä. Tähänkin tulokseen saattaa vaikuttaa se, että käytetty tutkimusmenetelmä oli erilainen kuin työuupumustutkimuksissa yleensä. Oletusten vastaisesti empaattisuus ei selittänyt opettajien kokemaa sekundaaria traumaattista stressiä. Yhteydessä tähän oli kuitenkin opettajan sukupuoli ja työvuodet siten, että naiset ja kauemmin työssä olleet kokivat korkeamaa sekundaaria traumaattista stressiä. Käytetyllä mittarilla (ProQOL 5) tutkittuna ei Stammin (2010) mukaan ole aikaisemmin havaittu eroja näiden taustatekijöiden suhteen. Stammin arvio perustuu kuitenkin lukuisiin tutkimuksiin ja tässä tutkimuksessa saatu tulos voi olla poikkeus noiden tutkimusten joukossa.

9.2 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida tutkimuksessa käytettyjen mittareiden ja tutkitun otoksen perusteella (Metsämuuronen 2006, 64). Tähän tutkimukseen valittiin valmiit ja kansainvälisesti yleisesti käytetyt menetelmät mittaamaan empaattisuutta (Baron-Cohen 2004; EQ) ja opettajien työssään kokemaa myötätuntouupumusta sekä myötätuntotytyväisyyttä (Stamm 2010; ProQOL 5). Kyseisiä mittareita on jo valmiiksi testattu ja korjailtu ja ne on todettu luotettaviksi ja käyttökelpoisiksi. Mittareiden reliabiliteetteja arvioitiin kuitenkin lisäksi Cronbachin alfa-kertoimien avulla. Näiden arvioiden perusteella tässä tutkimuksessa käytettyä kyselylomaketta voidaan pitää luotettavana. Läheisempi arviointi vaatisi muiden tutkimusmenetelmien käyttöä ja tulosten vertailemista.

Tutkimukseen valittiin luokanopettajat Jyväskylän, Kuopion ja Lappeenrannan seuduilta. Otos perustui harkintaan, eivätkä tulokset siten ole

täysin yleistettävissä koko maan opettajakuntaan. Lisäksi vastausprosentti oli tässä tutkimuksessa melko heikko, joten tämänkään suhteen otos ei välttämättä ole kovin edustava. On mahdotonta tietää, mikä vaikutti opettajien päätöksiin osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen. Verkkokyselyn tilastojen mukaan osa jätti kyselyn kesken, mutta oli monia opettajia, jotka eivät edes avanneet linkkiä kyselyyn. Kuten aikaisemmin mainittiin, saattoivat tutkimukseen osallistua juuri opettajat, jotka tuntevat olevansa hyvin empaattisia ja kokevat työnsä emotionaalisesti uuvuttavana. Siten tulokset voivat olla vääristyneitä, eivätkä yleistettävissä koko tutkimusjoukkoon. Jatkossa tutkimuksissa olisikin syytä ottaa huomioon nämä asiat ja selvittää mahdollisimman perusteellisesti tuloksiin mahdollisesti vaikuttavat tekijät. Opettajia voitaisiin esimerkiksi pyytää perustelemaan päätöstään tutkimukseen osallistumiseen, mahdollisesti muutamien vaihtoehtojen joukosta.

Otoskoko oli tässä tutkimuksessa melko suuri ($N = 182$), mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Naiset ($n = 140$) olivat kuitenkin edustettuna huomattavasti miehiä ($n = 42$) mittavammin. Vaikka jakauma edusti hyvin luokanopettajien valtakunnallista sukupuolijakaumaa (Kumpulainen 2009, 32), aiheuttaa tämä silti omat rajoituksensa tässä tutkimuksessa tehtyihin sukupuolten välisten erojen tarkasteluihin. Koska miesten osuus oli niin paljon naisia pienempi, ovat tulokset voineet vääristyä poikkeavien havaintojen seurauksena.

Koska kyselylomakkeessa käytettiin alun perin englanninkielisiä mittaristoja, on otettava lisäksi huomioon pari seikkaa. Mittaristot on tehty eri kulttuurissa, mikä vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten erilaisia asioita kysytään. Tässä tutkimuksessa käytetyt mittaristot on rakennettu Yhdysvalloissa. Mittaristoista oli olemassa valmiit suomennokset, mutta joitain ilmaisia muutettiin paremmin suomalaiseen kulttuuriin ja myös suomalaiseen arkikieleen soveltuviksi. On muistettava, että kun kysymyksiä käännetään suomen kielelle, saattaa osa sisällöstä muuttua. Tämä saattaa vaikuttaa tuloksiin ja siten niiden verrattavuuteen alkuperäisissä mittareissa esitettyihin viitearvoihin.

Internetissä täytettävä kysely säädettiin niin, että tutkittavien oli vastattava jokaiseen kysymykseen päästäkseen kyselyssä eteenpäin. Siten vastauksissa ei ollut puuttuvia havaintoja, mikä lisää osaltaan tutkimuksen luotettavuutta. Haasteena www-lomakkeiden käytössä on kuitenkin muun muassa se, että tutkijan on vaikea estää saman henkilön vastaaminen useaan kertaan. Kysely oli lisäksi melko pitkä, joten opettajat ovat voineet vastata kysymyksiin sattumanvaraisesti, elleivät ole jaksaneet keskittyä vastaamiseen kyselyn loppuun asti. Pitkä mittari on kuitenkin luotettavampi kuin lyhyt mittari, sillä lyhyt mittari on yleensä vähän erotteleva (Metsämuuronen 2006, 69)

Kun pyritään selvittämään luokanopettajien kokemaa myötätuntouupumukseen viittaavaa oireilua, avainasemassa ovat kyseisen ammattiryhmän edustajien omat kokemukset. Myös omaa empatiakykyään pystyy parhaiten arvioimaan ihminen itse. Tämän tutkimuksen tulokset

perustuvat opettajien subjektiivisiin arvioihin, mikä luonnollisesti asettaa tutkimuksen luotettavuudelle tietyt rajat. Lisäksi opettajat tiesivät osallistuessaan tutkimuksen aiheen, mikä on saattanut ohjata heidän tapaansa vastata kysymyksiin. Saattaa olla, että opettajat pyrkivät antamaan itsestään mahdollisimman empaattisen kuvan ja kysymyksiin ei välttämättä ole vastattu aivan totuudenmukaisesti. Opettajien empatiatason selvittämisessä olisikin voitu käyttää myös rinnakkaisia tutkimusmenetelmiä. Esimerkiksi läheisten arvioinnit tutkittavista olisivat tarkentaneet tutkimuksen tuloksia.

9.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet

Tähän tutkimukseen liittyy useita seikkoja, jotka vaikuttavat tulosten luotettavuuteen ja yleistettävyyteen. Joka tapauksessa tuloksia voidaan tulkita ainakin suuntaa-antavina. Siten luokanopettajia voidaan pitää yleisesti ottaen empaattisina. Samoin tutkimus osoitti, että luokanopettajien joukossa on yksilöitä, joilla on selvä riski kärsiä myötätuntouupumuksesta ja etenkin työuupumuksesta. Tutkimus on ainutlaatuinen Suomessa ja myös kansainvälisesti, sillä myötätuntouupumusta ja myötätuntotytytyväisyyttä on tutkittu aikaisemmin vain hyvin vähän opettajien keskuudessa.

Myötätuntouupumusta onkin tutkittu lähinnä esimerkiksi terapeuttien (esim. Sprang ym. 2007), kriisi- ja sosiaalityöntekijöiden (esim. Conrad & Kellar-Guenther, 2006) sekä hoitohenkilökunnan (esim. Joinson 1992) keskuudessa. Kuitenkin myös opettajat kohtaavat työssään monenlaisia lapsia ja kohtaloita. Näiden joukossa voi olla niitä, jotka ovat joutuneet väkivallan tai hyväksikäytön uhreiksi ja opettaja saattaa olla se, joka tässä tilanteessa toimii lapsen tukena ja tilanteen selvittäjänä. Opettaja on myös jo virkansa puolesta velvollinen puuttamaan tilanteeseen vähintään lastensuojeluilmoituksen muodossa. VanBergejk ja Sarmiento (2006) havaitsivat tutkimuksessaan, että useat lastensuojeluilmoituksen tehneet opettajat osoittavat sekundaarin traumaattisen stressin oireita. Se, että tämä opettajan työn henkinen rasittavuus jätetään huomiotta, voi johtaa vakaviin seurauksiin (ks. Nissinen 2008, 53–54).

Tätä tutkimusta voidaan pitää eräänlaisena herättelijänä, joka toivoakseni synnyttää mielenkiinnon tutkia opettajien myötätuntouupumuksen tilaa lisää ja laajemmin. Tutkimuksen merkitys on myös siinä, että se lisää tietoisuutta aiheesta ja on toisaalta myös osoitus siitä, että välittäminen on tärkeä osa luokanopettajan työtä. Osaltaan tutkimuksella pyritään muuttamaan näkökulmaa opettajasta opetussisältöjen välittäjänä kohti lapselle merkityksellistä aikuista. Opetus ei ole pelkästään kiireen ja vaatimusten alla suorittamista, vaan oppilaiden kokonaisvaltaista tukemista ja auttamista. Moni opettaja voisi löytää tästä ajatuksesta kipinän, joka lisää työn mielekkyyttä.

Myötätunnon uuvuttavuuden tutkimisen ohella olisikin tärkeää keskittyä myös myötätuntouupumuksen ehkäisemiseen, toisin sanoen myötätuntotytytyväisyyden tukemiseen (ks. Radey & Figley 2007). Tässä ennaltaehkäisevässä toiminnassa on oleellista tunnustaa se, että opettajat

altistuvat ammatissaan toissijaiselle traumalle. Näistä ongelmista ja opettajien tuntemuksista tulisi keskustella avoimesti. Eräs ehkäisevistä toimista voisi olla opettajien valmistaminen ja kouluttaminen trauman kohtaamiseen jo opiskeluvaiheessa. Tämä tutkimus osoitti, että suhteet oppilaisiin ja etenkin myötätunto on eräs opettajien työssä viihtymistä lisäävä tekijä ja tätä auttamisen positiivista puolta olisi hyvä painottaa ja edistää.

Myötätuntuupumuksen tutkimisen tekee haasteelliseksi erityisesti käsitteen monimutkaisuus. Myötätuntuupumusta on määritelty monella tavalla ja uusimman käsityksen mukaan se muodostuu työuupumuksesta ja sekundaarista traumaattisesta stressistä (Stamm 2010). Sekundaari traumaattinen stressi on kuitenkin käsite, joka herättää ristiriitaisia tunteita. Figley (1995) pyrki alun perin eroon tästä sekundaarin trauman patologisoivasta sävystä ja valitsi käsitteen tilalle myötätuntuupumuksen. Nykyinen määritelmä johtaakin taas siihen, että etenkin monet opettajat saattavat vieroksua käsitettä. Pohjimmiltaan jopa hyvin tavallisesta ja arkipäiväisestä ilmiöstä on tehty varsin vaikeasti ymmärrettävä ja lähestyttävä.

Etenkin aikaisemmin myötätuntuupumus erotettiin kokonaan työuupumuksesta ja sitä pidettiin synonyymina sekundaarille traumaattiselle stressille. Myötätuntuupumus kehittyi kuitenkin usein yhdessä työuupumuksen kanssa ja ne toimivat vuorovaikutuksessa keskenään. Siten niitä ei voi täysin erottaa toisistaan. Myötätuntuupumuksessa on silti erityispiirteitä, jotka erottavat sen työuupumuksesta ja siten myötätuntuupumuksen jakaminen työuupumukseen sekä sekundaariin traumaattiseen stressiin on hyvin perusteltua.

Tulevien tutkimusten haasteena onkin vakiinnuttaa ja tarkentaa myötätuntuupumuksen määritelmää. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa käytetyn mittarin uusimmalla versiolla (ProQOL 5) saaduista tuloksista ei ole vielä tietoja. Tapa tutkia ja määrittää ilmiötä muuttuu jatkuvasti ja tämä vaikeuttaa myötätuntuupumuksen tutkimusta. Käsitettä on kyllä yritetty selventää moneen otteeseen, mutta aiheen teoriakenttä on yhä hyvin sirpaleinen. Tämä on eräs asia, johon myötätuntuupumuksen tutkimuksessa olisi syytä puuttua.

Jo olemassa olevilla menetelmillä voidaan silti saada merkittävää tietoa myötätuntuupumuksen ja -tyytyväisyyden esiintyvyydestä opettajien ja myös muiden ammattiryhmien keskuudessa. Tutkimuksessa käytetty myötätuntuupumusta ja -tyytyväisyyttä kartoittava mittari on kehitetty Yhdysvalloissa ja myös siinä esitetyt arviot perustuvat pääosin amerikkalaisiin tutkimuksiin ja niiden tuloksiin. Mittaria olisi hyvä testata laajemmin Suomessa eri ammatinedustajien keskuudessa ja kehittää sitä paremmin suomalaista kulttuuria vastaavaksi. Myötätuntuupumus on yleistä auttajien keskuudessa ja tämä tulisi ottaa huomioon myös Suomessa, eikä keskittyä esimerkiksi pelkkään työuupumustutkimukseen. Robinson (2005) arveleekin, että opettajien myötätuntuupumus on monissa tutkimuksissa tulkittu virheellisesti työuupumukseksi. Vastaavasti työntekijöiden työtyytyväisyyttä kartoittavien tutkimusten rinnalle olisi tarvetta myötätuntotytytyväisyyden tutkimukselle.

Tämän tutkimuksen mukaan naiset esimerkiksi kokivat enemmän sekundaaria traumaattista stressiä kuin miehet. Erot tuloksissa saattavat johtua myös muista seikoista kuin sukupuolesta. Ennen kuin voidaan tehdä johtopäätöksiä naisten erityisestä herkkyydestä tämänkaltaiselle henkiseen rasittumiselle, olisi syytä selvittää ja vakioida myös muut altistumiselle herkistävät tekijät. Tämä pätee myös tutkimuksessa saatuihin tuloksiin empatian yhteydestä sekundaariin traumaattiseen stressiin. Seuraavissa tutkimuksissa olisikin hyvä selvittää tarkemmin vastaajien taustoja ja henkilökohtaista historiaa. Esimerkiksi sekundaarin traumaattisen stressin kokemiseen vaikuttaa empatiakyvyn ohella yksilön altistuminen toisen ihmisen kärsimykselle ja myös mahdolliset omat traumaattiset kokemukset. Eräs vaikuttava tekijä saattaa olla yksilön selviytymisstrategiat. Näiden yhteyttä myötätuntouupumukseen sekä myötätuntotytytyväisyyteen olisi syytä tutkia tyypillisten taustatekijöiden lisäksi.

Ilokseni tutkimus jättää jälkeensä paljon jatkotutkimusaiheita. Tutkimusprosessi on ollut pitkä ja haasteellinen, mutta toisaalta se on ollut myös palkitseva, sillä aihe koskettaa minua tulevana luokanopettajana hyvin syvästi. Tietoisuus empaattisuudesta luokanopettajan työssä sekä ammattiin liittyvästä myötätuntouupumuksen riskistä auttaa minua valmistautumaan työhön ja myös kehittämään omaa ammattikuvaani. Jokainen opettaja määrittelee itse, millainen opettaja haluaa olla. Vuorovaikutusta oppilaiden kanssa ei kuitenkaan voi välttää ja hyvän opettajan on oltava avoin ja herkkä oppilaidensa sisäiselle maailmalle ja kokemuksille. Tunteet ja empatia ovat olennainen osa opettajan työtä ja kokemus näyttää, ovatko ne minulle rasite vai rikkaus.

LÄHTEET

- Baron-Cohen, S. 2004. Olennainen ero. Totuus miehen ja naisen aivoista. Suomentanut Kimmo Pietiläinen. Helsinki: Hakapaino.
- Baron-Cohen, S. & Wheelwright, S. 2004. The empathy quotient: an investigation of adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and normal sex differences. *Journal of Autism and Developmental Disorders* 34 (2), 163–175.
- Baron-Cohen, S., Knickmeyer, R. & Belmonte, M. 2005. Sex differences in the brain: implications for explaining autism. *Science* 310, 819–823.
- Berzoff, J. & Kita, E. 2010. Compassion fatigue and countertransference: two different concepts. *Clinical Social Work Journal* 38 (3), 341–349.
- Çeliköz, M. 2009. A study on the empathic tendencies of prospective clothing teachers in terms of the variables of age, gender and class. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2354–2358.
- Chang, M-L. 2009. An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review* 21 (3), 193–218.
- Cherniss, C. (1980) *Staff Burnout. Job Stress in the Human Services*. California: Sage Publications.
- Cliffordson, C. 2001. Assessing empathy: Measurement characteristics and interviewer effects. Göteborg: Acta universitatis gothoburgensis.
- Conrad, D. & Kellar-Guenther. 2006. Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect* 30, 1071–1080.
- Einolf, C. J. 2007. Empathic concern and prosocial behaviors: A test of experimental results using survey data. *Social Science Research* 37, 1267–1279.
- Eisenberg, N. & Miller, P. 1990. Empathy, sympathy, and altruism: empirical and conceptual links. Teoksessa Eisenberg, N. & Strayer, J. (Eds.) *Empathy and its development*. (2nd ed.) Cambridge: Cambridge University Press, 292–316.
- Eisenberg, N & Strayer, J. 1990. Critical issues in the study of empathy. Teoksessa Eisenberg, N. & Strayer, J. (Eds.) *Empathy and its development*. (2nd ed.) Cambridge: Cambridge University Press, 3–13.
- Feshbach, N. 1975. Empathy in children: Some theoretical and empirical considerations. *Counseling Psychologist* 5, 25–30.
- Feshbach, N. 1990. Parental empathy and child (mal)adjustment. Teoksessa Teoksessa Eisenberg, N. & Strayer, J. (Eds.) *Empathy and its development*. (2. ed.) Cambridge: Cambridge University Press, 271–290.
- Figley, C. 1995. Compassion fatigue as secondary traumatic stress disorder: an overview. Teoksessa Figley, C. (Ed.) *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner-Routledge, 1–20.

- Figley, C. 1999. Compassion fatigue: toward a new understanding of the costs of caring. Teoksessa Stamm, B. Hudnall. (Ed.) Secondary traumatic stress: self-care issues for clinicians, researchers & educators. (2nd ed.) Baltimore: Sidran Press, 3–28.
- Figley C. 2002. Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of clinical psychology* 58 (11), 1433–1441.
- Gerdes, K., Segal, E. & Lietz, C. 2010. Conceptualising and measuring empathy. *British Journal of Social Work* 40 (7), 2326–2343.
- Goldstein, A. P. & Michaels G. Y. 1985. Empathy: development, training and consequences. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Goleman, D. 1998. Tunneäly. Suomentaja Jaakko Kankaanpää. (6. painos) Helsinki: Otava.
- Golembiewski, R. & Munzenrider, R. 1988. Phases of burnout. New York: Praeger.
- Griffith, J., Steptoe, A. & Copley, M. 1999. An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 517–531.
- Hakanen, J. & Honkanen, H. 2001. Helsingin kaupungin opetusviraston työyhteisön ja henkilöstön hyvinvoinnin kartoitus- ja kehittämistutkimus. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2006. Tilastolliset menetelmät. (4. painos) Helsinki: WSOY.
- Hoffman, M. 2000. Empathy and moral development: implications for caring and justice. Cambridge: Cambridge University.
- Ickes, W., Stinson, L., Bissonnette, V. & Garcia, S. 1990. Naturalistic social cognition: Empathic accuracy in mixed-sex dyads. *Journal of Personality and Social Psychology* 59 (4), 730–742.
- Joinson, C. 1992. Coping with compassion fatigue. *Nursing* 22(4), 116–122.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R., Hakanen, J. & Toppinen-Tanner, S. 2006. Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä MBI-GS. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalliopuska, M. 1995. Sosiaaliset taidot. (2. painos) Helsinki: Edita.
- Kanungo, R. 1982. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349.
- Kauppila, R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot: vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen, S., Lindström K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (toim.) 2007. Työ ja terveys Suomessa 2006. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Kinnunen, U. 1989. Teacher stress over a school year. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*, 70. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Stressi työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–37.
- Kinnunen, U. & Hätinén, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 38–55.
- Kivimäki, M. 1996. Stress and personality factors. *People and work, Research reports 9*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Kumpulainen, T. (toim.) 2009. *Opettajat Suomessa 2008*. Opetushallitus.
- Lahdes, E. 1997. *Peruskoulun uusi didaktiikka*. Helsinki: Otava.
- Lazarus, R. & Folkman, S. 1984. *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. 1999. *Stress and emotion*. New York: Springer.
- Lennon, R. & Eisenberg, N. 1990. Gender/age differences in empathy/sympathy. Teoksessa Eisenberg, N. & Strayer, J. (Eds.) *Empathy and its development*. (2nd ed.) Cambridge: Cambridge University, 195–217.
- Lindqvist, M. 1998. *Auttajan varjo: pahuuden ja haavoittuvuuden ongelma ihmistyön etiikassa*. (5.painos) Helsinki: Otava.
- MacRitchie, V. & Leibowitz, S. 2010. Secondary traumatic stress, level of exposure and social support in trauma workers. *South African Journal of Psychology* 40 (2), 149–158.
- Maslach, C. 1986. *Burnout: the cost of caring*. New York: Prentice-Hall.
- Maslach, C. & Leiter, M. 1997. *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. 2001. Job burnout. *Annual Reviews of Psychology* 52 (1), 397–422.
- McAllister, G. & Irvine, J. 2002. The role of empathy in teaching culturally diverse students: a qualitative study of teachers' beliefs. *Journal of Teacher Education*, 53 (5), 433–443.
- Mehrabian, A. & Epstein, N. 1972. A measure of emotional empathy. *Journal of Personality* 40 (4), 525–543.
- Miller, C. 2009. Empathy, social psychology, and global helping traits. *Philosophical Studies* 142 (2), 247–275.
- Mohr, C., Rowe, A. & Blanke, O. 2010. The influence of sex and empathy on putting oneself in the shoes of others. *British Journal of Psychology* 2010, 101(2), 277–291.
- Monroe, K. R. 1998. *The heart of altruism. Perceptions of a common humanity*. Princeton, N. J. : Princeton University Press.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) *Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset*

- perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus, 56–74.
- Nieto, S. M. 2003. What keeps teachers going? Teoksessa Scherer, M. (Ed.), *Keeping good teachers*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 205–212.
- Nissinen, L. 2008. *Auttamisen rajoilla: myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. (2. painos) Helsinki: Edita.
- Nummenmaa, L. 2008. *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. (4. painos) Helsinki: Tammi.
- Opettajan etiikka ja eettiset periaatteet. Opetusalan ammattijärjestö OAJ. http://www.oaj.fi/portal/page?_pageid=515,447767&_dad=portal&_schema=PORTAL [Viitattu 14.1.2011]
- Pahkin, K., Vanhala, A. & Lindström, K. 2007. *Opettajien työssä jaksaminen ja jatkaminen*. Työterveyslaitos.
- Papastylianou, A., Kaila, M. & Polychronopoulos, M. 2009. Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education* 12 (3), 295–314.
- Perkiö-Mäkelä, M., Hirvonen, M., Elo, A-L. ym. 2010. *Työ ja terveys-haastattelututkimus 2009*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Perttula, J. 1999. Mitä opettajuus on? Ydinkysymyksiä ja vastausten alkuja. Teoksessa Räsänen, P., Arikoski, J., Mäntynen, P. & Perttula, P. 1999. *Opettajuuden psykologia*. (2. painos) Jyväskylä: Yliopistopaino, 12–61.
- Radey, M. & Figley, C. 2007. The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal* 35 (3), 207–214.
- Rajala, R. 2001. *Stressinhallinta opettajien kertomuksissa: onnistunut ja epäonnistunut stressinhallinta kouluuyhteisössä*. Lapin yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 1.
- Rauste-von Wright, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. *Oppiminen ja koulutus*. (9. painos) Helsinki: WSOY.
- Redmond, M. 1995. *Interpersonal communication. Readings in theory and research*. Forth Worth: Hartcourt Brace College.
- Robinson, B. 2005. *Exploring career satisfaction, burnout and compassion fatigue as indicators of the quality of career engagement of public school educators*. West Virginia University. http://wvusolar.wvu.edu:8881//exlibris/dtl/d3_1/apache_media/20816.pdf [Viitattu 14.1.2011]
- Salo, K. & Kinnunen, U. 1993. *Opettajien työstressi: työn, stressin ja terveyden seurantatutkimus 1983–1991*. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisuja 7.
- Santavirta, N., Aittola, E., Niskanen, P., Pasanen, I., Tuominen, K. & Solovieva, S. 2001. *Nyt riittää: raportti peruskoulun ja lukion opettajien työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja työssä jaksamisesta*. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 173.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3), 293–315.

- Schaufeli, W. & Enzmann, D. 1998. The burnout companion to study and practice: a critical analysis. London: Taylor & Francis.
- Scott, N. & Seglow, J. 2007. Altruism. Maidenhead: Open University.
- Shaffer D. R. 1999. Developmental psychology: childhood and adolescence. (5th ed.) Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Smorra, M. 2003. What graduate teacher candidates want. Teoksessa Scherer, M. (Ed.), Keeping good teachers. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 149-152.
- Sohlman, E. 2008. Psykososiaalisen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä - käsitteitä ja periaatteita. Teoksessa Arto, A. ym. (toim.) Psykososiaalisen hyvinvoinnin edistäminen opetustyössä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 17-24.
- Sparks, K. & Keiler, L. 2003. Why teachers leave. Teoksessa Scherer, M. (Ed.), Keeping good teachers. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development, 213-218.
- Sprang, G., Clark, J. & Whitt-Woosley, A. 2007. Compassion fatigue, compassion satisfaction, and burnout: factors impacting a professional's quality of life. Journal of Loss and Trauma 12 (3), 259-280.
- Stamm, B. 1999. (Ed.) Secondary traumatic stress: self-care issues for clinicians, researchers & educators. (2nd ed.) Baltimore: Sidran Press.
- Stamm, B. 2010. The concise ProQOL manual. (2nd ed.) http://proqol.org/uploads/ProQOL_Concise_2ndEd_12-2010.pdf [viitattu 14.1.2011]
- Syrjäläinen, E. 2002. Eikö opettaja saisi jo opettaa? Koulun kehittämisen paradoksi ja opettajan työuupumus. Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja A; 25.
- Särkelä, A. 2001. Välittäminen ammattina. Näkökulmia sosiaaliseen auttamistyöhön. Tampere: Vastapaino.
- Teven, J. 2007. Teacher temperament: correlates with teacher caring, burnout, and organizational outcomes. Communication Education 56 (3), 382-400.
- Uusikylä, K. 2003. Vastatulia: inhimillisen kasvatuksen ja koulutuksen puolesta. Juva: PS-kustannus.
- Uusikylä, K. 2006. Hyvä, paha opettaja. Jyväskylä: Minerva.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS -kustannus, 100-112.
- VanBergeijk, E. & Sarmiento, T. 2006. The consequences of reporting child maltreatment: are school personnel at risk for secondary trauma? Brief Treatment and Crisis Intervention 6 (1), 79-98.
- Vartiovaara, I. 1996. Burnoutista jaksamiseen: aika itkeä, aika iloita. Helsinki: Otava.
- Viinamäki, T. Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50.
- White, S. 1997. Empathy: a literature review and concept analysis. Journal of Clinical Nursing 6 (4), 253-257.

LIITTEET

LIITE 1. OSALLISTUMISPYYNTÖ

SÄHKÖPOSTIViesti OPETTAJILLE

Viestin aihe: Välitätkö oppilaistasi?

Viesti: Opettajana autat työssäsi muita ihmisiä ja tehtävänäsi on huolehtia kehittyvästä lapsesta. Olet varmasti törmännyt työssäsi monenlaisiin kohtaloihin ja suhteesi oppilaisiin ei ole rajoittunut ainoastaan oppisisältöjen opettamiseen. Opettaja kantaakin huolta oppilaistaan monesti niin ammatillisella kuin henkilökohtaisellakin tasolla. Joskus tämä huoli oppilaista voi uuvuttaa.

Olen luokanopettajaopiskelija Jyväskylän yliopistosta ja teen pro gradu-tutkielmaa opettajien empaattisuudesta sekä heidän kokemastaan myötätuntuupumuksesta. Yritän tutkimuksellani selvittää, ovatko opettajat erityisen empaattisia ja voiko liika välittäminen kenties lisätä riskiä uupua työssä. Toisaalta minua kiinnostaa myös välittämisen positiivinen merkitys työssä jaksamisessa.

Tutkimus tehdään verkkokyselynä, jonka vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Pyydänkin, että käyttäisit hetken osallistumalla tutkimukseeni. Pääset kyselyyn klikkaamalla alla olevaa linkkiä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti. Vastaathan mahdollisimman pian, kuitenkin pe 24.9.2010 mennessä.

Linkki kyselyyn:

<http://MRINTERVIEW2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=GRADU>

Jos sinulla on kysymyksiä tutkimukseeni liittyen, voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostilla osoitteeseen laura.t.nironen@jyu.fi. Vastaan mielelläni.

Kiitos paljon vaivannäöstäsi jo etukäteen!

Ystävällisin syysterveisin
Laura Nironen

LIITE 2. KYSELYLOMAKE

VERKKOKYSELYLOMAKE OPETTAJILLE

Tervetuloa kyselyyn! Vastaa kysymyksiin ohjeiden mukaisesti ja siirry kyselyssä eteenpäin painamalla kohtaa "Seuraava".

Olen

nainen
mies

Työskentelen pääosin

luokanopettajana
erityisopettajana
aineenopettajana

Arvioitu työtuntimääräni viikossa on (lukuina). _____

Vuodet, joina olen toiminut opettajana (lukuina). _____

Olen ollut lomautettuna opettajan työstäni viimeisten 24 kuukauden aikana.

kyllä
ei

Lue jokainen väite erittäin huolellisesti ja arvioi miten voimakkaasti olet samaa mieltä tai eri mieltä sen kanssa. Valitse se vaihtoehto, joka kuvaa itseäsi parhaiten.

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
1. Huomaan helposti, jos toinen haluaa osallistua keskusteluun.	m	m	m	m
2. Minusta on vaikeaa selittää itselleni helppoa asiaa muille, kun he eivät ymmärrä sitä ensimmäisen selitykseni jälkeen.	m	m	m	m

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
3. Nautin paljon toisista välittämisestä.	m	m	m	m
4. Minusta on vaikeaa tietää, mitä sosiaalisissa tilanteissa tulee tehdä.	m	m	m	m
5. Ihmiset sanovat minulle usein, että menin liian pitkälle esittäessäni näkemykseni keskustelussa.	m	m	m	m
6. En juuri välitä jos myöhästyn sovitusta tapaamisesta ystäväni kanssa.	m	m	m	m
7. Ystävydet ja muut suhteet ovat yksinkertaisesti liian liian monimutkaisia, joten en yleensä ryhdy niihin.	m	m	m	m
8. Minusta on usein vaikeaa erottaa mikä on kohteliasta ja mikä epäkohteliasta.	m	m	m	m
9. Keskustelussa minulla on taipumus keskittyä omaan ajatukseen, ei niinkään siihen, mitä kuulijani ehkä ajattelee.	m	m	m	m
10. Lapsena nautin matojen leikkelemisestä nähdäkseni mitä tapahtuu.	m	m	m	m
11. Huomaan nopeasti jos toinen sanoo yhden asian, mutta tarkoittaa toista.	m	m	m	m

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
12. Minun on vaikea ymmärtää, miksi jotkut asiat järkyttävät ihmisiä niin paljon.	m	m	m	m
13. Minusta on helppoa asettua toisen ihmisen asemaan.	m	m	m	m
14. Osaa ennustaa, miltä toisesta ihmisestä tulee tuntumaan.	m	m	m	m
15. Huomaan nopeasti, kun joku ryhmässä tuntee olonsa kiusalliseksi tai epämukavaksi.	m	m	m	m
16. Jos sanon jonkin toista loukkaavan asian, se on minusta hänen ongelmansa, ei minun.	m	m	m	m
17. Jos joku kysyy minulta, pidätkö hänen kampauksestaan, vastaan totuudenmukaisesti, vaikka en pitäisikään siitä.	m	m	m	m
18. En aina ymmärrä, miksi joku loukkaantuu jostain huomautuksesta.	m	m	m	m
19. En oikeastaan järkyty, jos näen toisen ihmisen itkevän.	m	m	m	m

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
20. Olen hyvin suorasukainen, jota jotkut pitävät töykeänä, vaikka en sitä tarkoitakaan.	m	m	m	m
21. En yleensä koe sosiaalisia tilanteita hämmentäviksi.	m	m	m	m
22. Ihmiset sanovat, että ymmärrän hyvin, miltä heistä tuntuu ja mitä he ajattelevat.	m	m	m	m
23. Puhuessani ihmisille minulla on taipumus puhua heidän kokemuksistaan, ei niinkään omistani.	m	m	m	m
24. Järkytyn, kun näen eläimen kärsivän.	m	m	m	m
25. Kykenen tekemään päätöksiä ilman, että annan muiden ihmisten tunteiden vaikuttaa niihin.	m	m	m	m
26. Huomaan helposti jos toinen on kiinnostunut tai pitkästynyt asiasta, josta puhun.	m	m	m	m
27. Järkytyn, jos näen uutisissa kärsiviä ihmisiä.	m	m	m	m
28. Ystävät kertovat minulle usein ongelmistaan, sillä heidän mielestään olen hyvin ymmärtäväinen.	m	m	m	m

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
29. Aistin, jos olen tunkeileva, silloinkin kun toinen ei sano sitä.	m	m	m	m
30. Toisinaan minulle sanotaan, että olen mennyt liian pitkälle kiusoitellessani muita.	m	m	m	m
31. Toiset ihmiset sanovat usein, että olen tunteeton, vaikka en aina itse ymmärrä miksi.	m	m	m	m
32. Jos näen vieraan ihmisen ryhmässä, ajattelen, että on hänen tehtävänsä pyrkiä mukaan.	m	m	m	m
33. En yleensä ole tunteellinen katsoessani elokuvaa.	m	m	m	m
34. Virittäydyn toisen ihmisen tunnetilaan nopeasti ja vaistomaisesti.	m	m	m	m
35. Minun on helppo päätellä, mistä toinen kenties haluaa puhua.	m	m	m	m
36. Huomaan, jos joku piilottelee todellisia tunteitaan.	m	m	m	m
37. En päättele sosiaalisen tilanteen sääntöjä tietoisesti.	m	m	m	m
38. Osaan ennustaa hyvin, mitä toinen tulee tekemään.	m	m	m	m

	täysin samaa mieltä	melko samaa mieltä	melko eri mieltä	täysin eri mieltä
39. Minulla on tapana suhtautua tunteellisesti ystäväieni ongelmiin	m	m	m	m
40. Ymmärrän yleensä toisen näkökulman, vaikken olisikaan samaa mieltä hänen kanssaan.	m	m	m	m

Lasten opettaminen asettaa sinut suoraan yhteyteen ihmisten elämän kanssa. Kuten luultavasti olet kokenut, myötätuntoisuudellasi oppilaitasi kohtaan sekä myönteisiä että kielteisiä puolia. Tahtoisinkin seuraavaksi kysyä sinulta myönteisistä ja kielteisistä kokemuksistasi opettajana.

Arvioi seuraavia väittämiä, jotka koskevat sinua ja tämänhetkistä tilannettasi. Valitse se vaihtoehto, joka totuudenmukaisesti vastaa sitä, kuinka usein olet kokenut kyseisellä tavalla viimeisen kuukauden aikana.

	ei koskaan	harvoin	joskus	usein	erittäin usein
1. Olen onnellinen.	m	m	m	m	m
2. Olen syventynyt useamman kuin yhden oppilaani asioihin.	m	m	m	m	m
3. Saan tyydytystä siitä, että voin opettaa lapsia.	m	m	m	m	m
4. Tunnen yhteyttä muihin ihmisiin.	m	m	m	m	m
5. Odottamattomat äänet saavat minut säpsähtämään tai hypähtämään.	m	m	m	m	m

	ei koskaan	harvoin	joskus	usein	erittäin usein
6. Tunnen oloni virkistyneeksi työskenneltyäni oppilaitteni kanssa.	m	m	m	m	m
7. Minusta on vaikeaa pitää työ- ja yksityiselämäni erossa toisistaan.	m	m	m	m	m
8. Työntekoni kärsii siitä, että nukun huonosti oppilaani traumaattisten kokemusten vuoksi.	m	m	m	m	m
9. Uskon, että oppilaitteni traumaattiset kokemukset ovat vaikuttaneet myös minuun.	m	m	m	m	m
10. Tunnen olevani ansassa työni vuoksi.	m	m	m	m	m
11. Olen tuntenut olevani erittäin hermostunut moniin asioihin työni vuoksi.	m	m	m	m	m
12. Pidän työstäni opettajana.	m	m	m	m	m
13. Koen olevani masentunut oppilaitteni traumaattisten kokemusten vuoksi.	m	m	m	m	m
14. Minusta tuntuu, että läpikäyn oppilaitteni traumaattisia kokemuksia.	m	m	m	m	m
15. Uskoni tiettyihin asioihin antavat minulle voimia työssä	m	m	m	m	m

	ei koskaan	harvoin	joskus	usein	erittäin usein
16. Olen tyytyväinen siihen, miten pysyn ajan tasalla opettamistekniikoista ja toimintaohjeista.	m	m	m	m	m
17. Olen se henkilö, joka olen aina tahtonut olla.	m	m	m	m	m
18. Työni tekee minut tyytyväiseksi.	m	m	m	m	m
19. Tunnen oloni uupuneeksi opettajantyöni takia.	m	m	m	m	m
20. Tunnen iloa oppilaistani sekä mahdollisuuksistani auttaa heitä.	m	m	m	m	m
21. Olen ylikuormittunut työmääräni vuoksi.	m	m	m	m	m
22. Uskon, että voin vaikuttaa työni kautta.	m	m	m	m	m
23. Vältän tiettyjä toimintoja sekä tilanteita, koska ne muistuttavat minua oppilaitteni pelottavista kokemuksista.	m	m	m	m	m
24. Olen ylpeä siitä, miten voin auttaa oppilaitani.	m	m	m	m	m
25. Opettajan työn tuloksena minulla on häiritseviä, pelottavia ajatuksia.	m	m	m	m	m
26. Tunnen systeemin vuoksi jumiutuneeni paikoilleni.	m	m	m	m	m

	ei koskaan	harvoin	joskus	usein	erittäin usein
27. Ajattelen, että olen todella hyvä opettaja.	m	m	m	m	m
28. En pysty muistamaan tärkeitä kohtia työstäni trauman uhrien kanssa.	m	m	m	m	m
29. Olen erittäin välittävä ihminen.	m	m	m	m	m
30. Olen onnellinen, että valitsin tämän ammatin.	m	m	m	m	m

Tekijänoikeus B. Hudnall Stamm 1997 - 2009.
Professional Quality of Life: Compassion satisfaction and fatigue subscales

Kysely päättyi. Kiitos osallistumisesta!