

TURUN YLIOPISTO
KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA
KASVATUSTIETEIDEN LAITOS

YKSINÄISYYS OPETTAJAN TYÖSSÄ

*Kyselytutkimus peruskoulun opettajien
työssään kokemasta yksinäisyydestä*

Heidi Koivisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Joulukuu 2018

*Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys
on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.*

TURUN YLIOPISTO
Kasvatustieteiden tiedekunta

KOIVISTO, HEIDI: Yksinäisyys opettajan työssä – Kyselytutkimus peruskoulun opettajien työssään kokemasta yksinäisyydestä

Pro gradu -tutkielma, 64 s., 19 liites.
Kasvatustiede
Ohjaaja: Rauno Huttunen
Joulukuu 2018

Tarkastelen tässä pro gradu -tutkielmassa opettajien työpaikallaan kokemaan yksinäisyyttä. Tutkin, miten yleistä yksinäisyys työpaikoilla on ja miten opettajan ikä, sukupuoli, ammattikuva, työkokemus, työpaikkakunnan sijainti ja koulun koko ovat yhteydessä koettuun yksinäisyyteen. Kartoittavan osuuden jälkeen tutkimus keskittyy selvittämään, millainen yhteys työyhteisön ilmapiiriin ja yksinäisyyden välillä on ja miten yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien yksinäisyyskokemukset eroavat toisistaan.

Tutkimuksen kohdejoukkoon kuuluivat peruskoulun luokanopettajat, aineenopettajat, erityisopettajat ja erityisluokanopettajat. Opettajia lähestyttiin sosiaalisen median ja Opettaja-lehden kautta internetissä täytettävällä kyselylomakkeella, jossa sovellettiin Yhdysvalloissa kehitettyä ja suomen kielelle validoitua UCLA-yksinäisyyssmittaria, kahta työyhteisön ilmapiiriin mittaria, joiden laatimiseen käytettiin Opetushallituksen työhyvinvointijulkaisua (2009), sekä avoimia kysymyksiä. Määrällinen aineisto analysoitiin käyttäen yksisuuntaista varianssianalyysia, Kruskal-Wallis testiä, ristiintaulukointia ja Pearsonin korrelaatiokerrointa ja avoimet vastaukset fenomenografisella tutkimusotteella. Tutkimukseen osallistui 165 vastaajaa ympäri Suomen.

Tutkimukseen osallistuneista opettajista 20 % koki jatkuvaa yksinäisyyttä työpaikallaan. Opettajan iällä, työkokemuksella, työpaikkakunnan sijainnilla tai koulun koolla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä yksinäisyyden kokemiseen. Sukupuolen ja yksinäisyyden välistä yhteyttä ei kyetty tutkimaan miesten vähäisen lukumäärän vuoksi. Ammatinkuvalla ja yksinäisyydellä havaittiin olevan yhteys yksinäisyyden kokemiseen niin, että erityisopettajat kokivat enemmän yksinäisyyttä kuin luokanopettajat. Yksinäisistä opettajista 80 % ja ei-yksinäisistä neljännes arvioivat työpaikkansa vuorovaikutusilmapiiriin enemmän kyyniseksi kuin optimistiseksi. Lähes puolet yksinäisistä ja yksi kymmenesosa ei-yksinäistä opettajista arvioivat työyhteisönsä enemmän kiusaavaksi kuin ystävälliseksi.

Suurin yksinäisyyden aiheuttaja työpaikoilla oli sekä yksinäisten että ei-yksinäisten opettajien ryhmissä ammatillisen tuen puute, jossa opettajat kokivat jäävänsä ammatillisesti yksin työn suunnittelun ja hankalien oppilastilanteiden kanssa. Yksinäisistä opettajista suurin osa ja ei-yksinäisistä opettajista viidennes kokivat yksinäisyytensä kasvaneen työvuosien edetessä. Loput vastaajista kummassakin ryhmässä arvioivat yksinäisyytensä pysyneen joko samankaltaisena tai vähentyneen. Suurin yksinäisyyden kasvun syy yksinäisten ryhmässä oli ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat, kun taas ei-yksinäisten ryhmässä suurin syy oli opettajakunnan muuttuminen. Yksinäisistä opettajista

suurin osa kuvasi olevansa yksin vain työpaikallaan, mikä kertoo myös yksinäisyyden kontekstisidonnaisuudessa. Sosiaalinen vertailu ja palaute vaikuttavat yksinäisyyskokemusten syntyyn.

Tutkimustulokset auttoivat hahmottamaan yksinäisyyden esiintyvyyttä opettajan työssä ja yhteyttä ammatillisen tuen puutteeseen ja ilmapiiri- ja kiusaamisongelmiin työpaikoilla. Työn perusteella voi esittää kehitysehdotuksia työn organisointiin ja opettajien työhyvinvoinnin edistämiseen.

Avainsanat: yksinäisyys, opettajuus, työhyvinvointi, työilmapiiri, vuorovaikutus

SISÄLLYS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | YKSINÄISYYS KOKEMUKSENA | 8 |
| 2.1 | Emotionaalinen ja sosiaalinen yksinäisyys | 9 |
| 2.2 | Kiintymissuhteet ja lähestymismotivaatio | 10 |
| 2.3 | Yksinäisyyden ylisukupolvisuus | 12 |
| 2.4 | Sosiaalinen kompetenssi | 14 |
| 2.5 | Yksinäisyysattribuutit, minäkäsitys ja häpeä | 15 |
| 2.6 | Yksinäisyyden vastakkaisia mekanismeja | 17 |
| 2.7 | Yksinäisyyden tutkimuksen historiaa | 20 |
| 2.8 | Yhteiskunnallinen muutos ja yksinäisyys Suomessa | 22 |
| 3 | TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS | 24 |
| 3.1 | Opettajan työn erityispiirteet..... | 24 |
| 3.2 | Työhyvinvoinnin portaat..... | 25 |
| 4 | TUTKIMUS JA AINEISTON ANALYYSI | 28 |
| 4.1 | Tutkimusongelmat | 28 |
| 4.2 | Tutkimusasetelma ja otos | 29 |
| 4.3 | Työyhteisön vuorovaikutuksen mittarit..... | 30 |
| 4.4 | UCLA-mittari | 33 |
| 4.5 | Avoimet kysymykset ja fenomenografinen tutkimusote | 33 |
| 5 | TULOKSET | 35 |
| 5.1 | Taustamuuttajat..... | 35 |
| 5.2 | Yksinäisyyden yleisyys..... | 36 |
| 5.3 | Työyhteisön ilmapiiri ja koettu yksinäisyys | 41 |
| 5.4 | Yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien yksinäisyyskokemusten eroavaisuudet..... | 44 |
| 6 | POHDINTA | 60 |
| 6.1 | Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset..... | 60 |
| 6.2 | Aineiston ja menetelmien arviointia..... | 65 |
| 6.3 | Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet | 67 |

LIITTEET

1 JOHDANTO

Poika ottaa tilansa tuomareiden edessä, nostaa kitaran eteensä ja alkaa laulaa kirjoittamaansa laulua. Kyyneleet valuvat poskille, mutta hän jatkaa silti, laulaen koko elämällään. Tuomarit räpyttelevät silmiään, yksi peittää kasvonsa ja istun itse omassa huoneessani ruudun ääressä sydän kallellaan. Hetken haavoittuvaisuus ja aitous saavat hetkeksi kaiken muun tuntumaan täysin merkityksettömältä. Tuo nuori mies antoi suomalaisille mahdollisuuden myötäelää ja antaa yksinäisyyden kivun koskettaa sisintä musiikin kautta. Sävelet soivat lohduttomasti, mutta musiikin loputtua tuomareiden myötätunto, rohkaisu ja lämpö ojentautuvat sen puoleen. *Minäkin olen kokenut samanlaista nuoruudessani*, yksi heistä sanoo. Ihailen tuota poikaa, joka laulullaan kutsui meitä matkalle kohtaamaan oman ihmisyytemme. Ohimenevänä tunteena yksinäisyys koskettaa aivan jokaista ihmistä maapallolla, mutta pitkittyessään sillä on vakavia psyykkisiä ja terveydellisiä vaikutuksia hyvinvointiimme. Äiti Teresa kirjoitti kirjassaan *Simple Path* (1995) yksinäisyyden olevan pahinta mahdollista köyhyyttä, sillä sitä ei voi parantaa lääkkeillä. Nälän voi ravita palalla leipää, mutta mitä tehdä yksinäisyydelle? Pohtiessani pro graduni aihetta aloin kiinnostua uudelleen yksinäisyyden teemasta. Tutkin proseminaarityössäni opiskelijoiden yksinäisyyden kokemuksia kasvatustieteen laitoksella ja tutkimustuloksista välittyvät kertomukset puhuttelivat minua. Ilmiön laaja-alaisuus ja koskettavuus antoivat ideoita jatkotutkimukselle ja kyselylomakkeen kehittämiseksi uudessa yhteydessä.

Yksinäisyys on yhteiskunnallinen kysymys, jota emme voi välttää keskustellessamme modernisaation vaikutuksista ihmisten jokapäiväiseen elämään. Yksinäisyyttä voi pitää

individualismin eli yksilökeskeisen kulttuurimme hiljaisena käänköpuolena. Joka toinen kadulla kohtaamamme vastaanulija saattaa olla yksinäinen. Vuonna 2014 yhteystyössä Helsingin Sanomien kanssa toteutetun suuren Suomalaisten yksinäisyys (SY) -kyselyn kautta pystyttiin kartoittamaan yli 17 000 suomalaisen yksinäisyyttä. Kaikkien vastanneiden joukosta 51,5 prosenttia miehistä ja 44,1 prosenttia naisista kertoi kokeneensa toistuvaa tai jatkuvaa yksinäisyyttä viimeisen kahden vuoden aikana (Junttila, Topalli, Kainulainen & Saari 2016). Suomalaista kulttuuria luonnehditaan arkikielessä melankoliseksi ja yksinäisyyden tematiikka toistuu kulttuurimme taiteessa, kirjallisuudessa ja musiikissa (Saari & Huhta 2016; Saari & Huhta 2016). Nauramme karikatyyreille suomalaisista tuppisuina, jotka eivät taida kepeää *small talk* -jutustelua, sillä tiedämme kyllä, mitä sillä tarkoitetaan. *Suomalainen mies ei puhu eikä pussaa*, kuuluu vanha sanonta, jolla viitataan siihen, ettei hän kykene osoittamaan läheisyyttä sanoin taikka teoin. Vaikka sarkasmi voi helpottaa kipeistä asioista puhumista, pystyy sen taakse piiloutumalla myös välttämään kosketuksen omiin tunteisiin.

Olemme tunnettuja maailmalla taiteesta, tieteestä, urheilusta ja innovaatioista. Maamme arvioitiin maailman onnellisemmaksi kansaksi riippumattomien asiantuntijoiden onnellisuustutkimuksessa *World Happiness Report* vuonna 2018, mitä vasten yksinäisyysstatistiikka voi tuntua hämmäntävältä. SY-aineisto antaa ymmärtää yksinäisyyden olevan maassamme huolestuttava ja epätasa-arvoistava ilmiö, joka liittyy useisiin suomalaisten terveydellisiin, psykologisiin ja taloudellisiin ongelmiin (Junttila ym. 2016). Vaikka ongelma on vahvasti läsnä yhteyskunnassamme, suomalainen tutkimus toisaalta myös osoitti yksinäisyyden hieman vähenneen vuosien 1996 ja 2006 välillä (Moisio & Rämö 2007), mikä välittää toivoa, että koettuun yksinäisyyteen voi vaikuttaa. Yksinäisyyttä voi kutsua sosiaalisesti kivuksi, joka on tunteena syvästi ahdistavaa ja lamaannuttavaa, sillä sekä yksinäisyydellä, ulkopuolisuuden tunteella ja torjutuksi tulemisella on samankaltainen neurologinen vaikutus aivoihin kuin fyysiselläkin kivulla (Eisenberger, Lieberman & Williams 2003, 291). Yksinäisyys ilmenee yksilön kokemusmaailmassa epätasapainotilana toivottujen ja toteutuneiden ihmissuhteiden välillä.

Sosiaalisia taitoja, jotka auttavat yksilöä suojautumaan yksinäisyydeltä, opitaan nuoruudessa kotona ja koulussa, jossa opettajat jakavat yhdessä vanhempien kanssa kasvatusvastuuta. Hyvinvoivat opettajat kykenevät välittämään hyvinvointia eteenpäin ja

vastaamaan lasten ja nuorten tarpeisiin uupumatta siitä kuitenkaan itse. Opettajien keskuudessa ilmenevä yksinäisyys voi olla indikaattori muistakin ongelmista työpaikalla, jotka liittyvät ihmissuhteisiin, ilmapiiriin ja työn organisointiin, kuten kiireeseen. Opettajan ammatti on yhteiskunnallisesti kriittinen ja tärkeä, sillä he tavoittavat jokaisen nousevan sukupolven lapsen ja nuoren yksilöinä koulun penkillä. Tämä tutkimus keskittyy tutkimaan peruskoulun opettajien kokemaa yksinäisyyttä ja kartoittamaan sen tyypillisiä piirteitä opettajan työssä.

2 YKSINÄISYYS KOKEMUKSENA

Yksinäisyyden tunne on osa ihmisen elämää, jossa ihmissuhteet syntyvät, muuttuvat ja aikanaan päättyvät (Peplau & Perlman 1982, 1). Jukka Kangasniemi jakoi yksinäisyyden kolmeen pääkategoriaan: välittömästi ihmissuhteisiin liittyvään; minuuteen ja identiteettiin liittyvään, sekä yhteiskunnan rakenteisiin liittyvään yksinäisyyteen (2008, 78). Esittelen tässä luvussa ensin ihmissuhteisiin, minuuteen ja identiteettiin liittyvää yksinäisyyden määritelmää useasta eri näkökulmasta ja lopuksi yhteiskunnallisten rakenteiden ja tutkimuksen historian kautta.

Kokemusmaailmassa yksinäisyys kytkeytyy moniin tunteisiin, kuten syyllisyyteen, suruun, häpeään, vihaan, ahdistukseen ja ujouteen, minkä lisäksi se on yhteydessä useaan mielialaan, kuten tyytymättömyyteen, onnettomuuteen, masennukseen, tyhjyyteen, tylsyyteen, rauhattomuuteen sekä syrjäytyneisyyteen (Saari 2016, 15; Peplau & Perlman 1979, 102). Käsitteenä yksinäisyys ei ole suora synonyymi objektiivisesti havaittavalle yksin olemiselle, sillä ihminen voi kokea olonsa hyväksi ja miellyttäväksi, vaikka olisikin ilman seuraa. Yksinäisyys ei siis synny varsinaisesta yksin olemisesta vaan merkitsevien ihmissuhteiden puutteesta. (Perlman & Peplau 1979, 15; Weiss 1973, 17.) Positiivista yksinoloa kutsutaan myös hiljaisuudeksi, sillä se on myönteistä ja voimia palauttavaa. Yksinäisyyden määrittäminen tieteellisessä tutkimuksessa painottuu tutkittavan sisäisten kokemusten arviointiin: krooniseksi yksinäisyydeksi määritellään tila, jossa ihminen ei ole kahteen tai kolmeen vuoteen kyennyt solmimaan ystävyysuhteita. Tavallisesti ystävän menetyksen jälkeinen uusien suhteiden muodostaminen vie noin kaksi–kolme kuukautta aikaa. Ohimenevänä yksinäisyytenä voidaan nähdä ajoittainen yksinäisyyden tunne, joka voi esimerkiksi johtua elämänmuutoksesta tai ihmissuhdekriisistä. (Laine & Aho 2005,

163.) Absoluuttista standardia yksinäisyydelle ei ole mielekästä muodostaa, sillä yksilön tarpeiden saneleminen ulkopuolelta tuskin onnistuu (Peplau ym. 1979, 101). Tutkiessamme yksinäisyyttä on siis otettava huomioon tunteen henkilökohtainen kokemusavaruus ja sen herkkä subjektiivisuus.

Yksinäisyyden tunne kertoo epätasapainotilasta toivottujen ja toteutuneiden ihmissuhteiden välillä. Kokemus yksinäisyydestä on subjektiivinen, mutta ympäristön kulttuuri, ulkoiset ja taloudelliset olosuhteet, yksilön sosiaalinen kompetenssi, ihmissuhdehistoria ja inhimillinen pääoma vaikuttavat hänen mahdollisuuksiinsa ja kykyihinsä kokea yhteyttä ympäröivän maailman kanssa. Yksinäisyys ilmenee tunteiden, ajatusmaailman, sekä käyttäytymisen tasolla, eli hyvin kokonaisvaltaisesti yksilön elämässä. Tunteet, käyttäytyminen ja kognitiiviset havainnot myös yhdessä johtavat oman yksinäisyyden tiedostamiseen. (Kangasniemi 2008, 77; Laine ym. 2005, 163; Peplau & Perlman 1979, 102.) Yksinäisyyden ja useiden koko elämään vaikuttavien negatiivisten ongelmien välinen yhteys on selvä, vaikka seurausten kausaalinen todistaminen onkin mahdotonta. On kuitenkin voitu osoittaa, että tyytymättömyys omiin ihmissuhteisiin ennustaa sekä psykofyysissosiaalisia terveysongelmia, että talous-, päihde- ja syömisongelmia (Junttila ym. 2015, 94). Yksinäisyyden epätasa-arvoistavia mekanismeja on tutkittava, jotta voimme vähentää sen vahingollisia vaikutuksia keskuudessamme.

2.1 Emotionaalinen ja sosiaalinen yksinäisyys

Klassiseksi vakiintuneen yksinäisyysmääritelmän mukaan yksinäisyydestä voi erottaa sekä emotionaalisen että sosiaalisen tason. (Weiss 1973, 89, 145). *Emotionaalinen yksinäisyys* kertoo läheisen ja intiimin ihmissuhteen puutteesta yksilön elämässä. Läheisen suhteen lisäksi ihmisellä on myös kaipuu yhteisöön ja mukavaan kaveripiiriin, johon yleinen turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunne rakentuu. Emotionaalisesta yksinäisyydestä riippumattomana, mutta sen kanssa korreloivana ilmiönä *sosiaalinen yksinäisyys* kuvastaa tyytymättömyyttä omiin verkostoihin tai kertoo niiden puutteesta. (Junttila & Vauras 2009, 52; DiTommaso & Spinner 1997, 417.) Sosiaalinen verkosto on tärkeää yksilön identiteetin ankkuroitumiselle – koulun, työpaikan, perheen ja harrastusten verkostot antavat mahdollisuuden samaistua eri rooleihin, joihin liittyy useita yhteiskunnallisia merkityksiä ja arvostuksia. Roolien tavoittamatta jääminen tai

statuksessa tapahtuvat muutokset, kuten työttömyys, lapsettomuus tai avioero, voivat aiheuttaa vakavia yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tunteita. Myös positiiviset muutokset, kuten lapsen syntyminen tai ylennys työpaikalla, voivat muutosvaiheessa ilmetä yksinäisyytenä. (Kangasniemi 2008, 79.) Yksinäisyyskokemusten käsitteellistäminen, määrittelemine ja rajaaminen myös helpottavat yksinäisyystunteiden henkilökohtaista tunnistamista ja käsittelemistä.

Suomalaisten yksinäisyystutkimuksen (n = 17 257) mukaan suomalaiset miehet kokevat enemmän emotionaalista yksinäisyyttä kuin naiset. Vaikka naisilla tutkimuksen mukaan onkin määrällisesti enemmän ystäviä kuin miehillä ja he kokevat olevansa keskimääräisesti tyytyväisempiä suhteisiinsa kuin miehet, esiintyy naisilla miehiin verrattuna enemmän sosiaalista yksinäisyyttä. Eroavaisuudet ovat Niina Junntilan, Sakari Kainulaisen sekä Juho Saaren (2015) mukaan tilastollisesti merkitseviä, vaikkakin pieniä määrällisesti. Ikänsä puolesta 30–39-vuotiaat aikuiset miehet ja naiset tuntevat enemmän sosiaalista ja emotionaalista yksinäisyyttä kuin vanhemmat ikäryhmät (40–49 ja 50–60-vuotiaat), vaikka nuoremmilla onkin lukumääräisesti enemmän ystäviä kuin vanhemmilla. Suurempi ystävien lukumäärä tutkimuksen mukaan oli yhteydessä masennukseen, sekä sosiaaliseen että tulevaisuuden pelkoon ja lohtusyömiseen. Tutkijat tekivät edellisestä johtopäätöksen, että hyvän ystävän määritelmällä on valtava määrä subjektiivisia tulkintoja, minkä lisäksi ystävien lukumäärän suurentelu voi myös suojella ihmistä pelolta ja erilaisilta negatiivisilta tunteilta. (Junntila ym. 2015, 94.) Negatiivisten tunteiden kohtaaminen edellyttää emotionaalista työtä, johon tarttuminen saattaa tuntua epämääräiseltä ja vaikealta ilman kognitiivisia työkaluja ja keskustelutukea. Tunteiden pakeneminen kieltämällä tai sijaislohdutuksella kuten ruualla voi välillisesti helpottaa tunteita, mutta ei ratkaista itse ongelmaa.

2.2 Kiintymissuhteet ja lähestymismotivaatio

On esitetty, että lapsi voi kokea yksinäisyyttä vasta kun hän eroaa vanhempiansa hoivasta ja itsenäistyy. Lapsen primaari eli ensimmäinen kiintymyssuhde korvautuu silloin vähitellen ihmissuhteilla, joissa hän itse on aktiivinen toimija – läheisyyden antaja ja vastaanottaja. (Weiss 1973, 15; Kangasniemi 2008, 78.) Primaarin kiintymyssuhteen laatu vaikuttaa lapsen kykyyn muodostaa omia ystävyysuhteita. Erik H. Eriksonin (1950)

mukaan lapsuuden ensimmäinen kehitystehtävä on perusluottamuksen muodostuminen, joka rakentuu äidin läheisyyden ja huolenpidon johdonmukaisuudelle. Lapsen tulisi saada kokea, ettei mikään hänen käyttäytymisessään tai tunteiden harjoittelussa vaaranna perusluottamuksen sulautumista osaksi minäkäsitystä, sillä kehitystehtävän epäonnistuminen johtaa Eriksonin mukaan perusturvattomuuteen. (Erikson 1950, 244.) Turvallisen kiintymyssuhteen rakentaneet lapset lähestyvät muita luottavaisesti ja myönteisesti. He tuntevat itsensä arvostetuksi ja olonsa turvalliseksi muiden seurassa – turvottomasti kiintyneet lapset taas suhtautuvat toisiin varauksella ja epäluuloisesti. (Laine ym. 2005, 167.) Huoltajan ja lapsen välisessä peilisuhteessa vanhempien johdonmukainen hoiva, lujuus ja rohkaisu suojelevat kehittyvää lasta myös häpeän ja epäilyksen kokemuksilta (Erikson 1950, 244). Vanhemman ja lapsen välisen primäärin kiintymyssuhteen, läheisyyden ja huolenpidon luonne rakentavat lapselle perusturvallisuuden perustan, jonka pohjalta hän alkaa muodostamaan omia ihmissuhteitaan. Turvallinen kiintymyssuhde näkyy itsearvostuksena ja myönteisenä suhtautumisena toisiin.

Kaarina Laineen ja Sirkku Aholan (2005) mukaan lasten yksinäisyyskokemukset muuttuvat varttuessa fyysisestä yksin olemisesta ja kavereiden puutteesta abstraktimpaan ulkopuolisuuden tunteeseen. Lapsi kuitenkin kykenee tiedostamaan läheisen ihmisen poissaolon jo ensimmäisen ikävuoden aikana ja kokemaan siitä ahdistusta. (Laine ym. 2005, 163.) John Bowlby (1969, 301) on tutkinut varsin paljon lapsuusaikana muodostuvaa kiintymyssuhdetta ja eroahdistusta, joka nousee pinnalle, kun huoltaja katoaa lähietäisyydeltä, mikä kertoo lapselle kasvaneesta vaaran uhasta. Laineen ym. (2005) mukaan vanhemmasta eroon joutuminen esimerkiksi avioerossa tuottaa lapselle syvää emotionaalista yksinäisyyttä. Jo kolmevuotiasta nuorempi lapsi voi kokea sosiaalista yksinäisyyttä, johon liittyy vahva syrjäytetyksi tulemisen tunne. (Laine ym. 2005, 165.) Yksinäisyyden kokemuksen subjektiivisuus on haastanut tutkijoita operationalisoimaan ilmiötä tavalla, joka sopii myös lasten yksinäisyyden arvioimiseen.

Vahva tutkimusaineisto tukee teoriaa, että ihmisellä on kokonaisvaltainen tarve kuulua ryhmään, mikä on keskeinen motivaatiotekijä ihmissuhteiden muodostamisessa. Tyydyttääkseen kaipauksen, läheisyyden tulisi olla vastavuoroista, välittävää ja jatkuvaa saman henkilön kanssa. Läheisyysmotivaatioon liittyy Roy F. Baumeisterin ja Mark R.

Learyn (1995) mukaan ajatus siitä, että ihmisen ensimmäiset sosiaaliset suhteet ovat hänelle kaikkein tärkeimpiä, minkä lisäksi muita suhteita tulisi olla tyydyttävä määrä. Niin sanotun kylläisyyspisteen täytyessä motivaatio ja tarve muodostaa uusia suhteita vähenee ja ihmiset näyttävät mieluummin panostavan muutamaan hyvään ja syvään ihmissuhteeseen kuin useisiin pinnallisiin. (Baumeister ym. 1995, 522.) Yksinäisyydessä tyytymättömyyttä koetaankin usein enemmän suhteessa omien ihmissuhteiden laatuun kuin niiden määrään (Heinrich & Gullone 2006, 699). Kun ihmisellä on vahvoja ja tyydyttäviä suhteita hänelle itselleen tärkeässä kontekstissa, kuten kotona tai harrastusten parissa, voivat toisaalla pinnalliseksi jäävät suhteet näyttäytyä vähemmän ahdistavana.

Läheisyysmotivaatioteorian kumoamiseksi tulisi joko todistaa, että useat ihmiset voivat elää onnellisesta ja tasapainoista elämää eristyksissä muista, tai että läheisyyden statuksen muuttuessa ihmisen kognitiossa tai emootiovasteessa ei tapahtuisi merkittäviä muutoksia (Baumeister ym. 1995, 499). Useat tutkimukset kuitenkin osoittavat yksinäisyyden kokemisen vaikuttavan juuri päinvastaista. Esimerkiksi emotionaalisen yksinäisyyden on todettu haavoittavan ihmisen kokonaisvaltaista tyytyväisyyttä elämään (*life satisfaction*) (Salimi 2011, 295). Läheisyyden väheneminen ihmissuhteissa heikentää ihmisten hyvinvointia. Jos lähellä oleminen ilman vastavuoroisuutta ja jatkuvuutta täyttäisi sosiaalisen kaipuun, tutkijat kärjistävät, tulisi prostituoitujen silloin olla hyvin onnellisia. Kuitenkin tilanne on täysin päinvastainen, eikä näennäinen läheisyys kykene täyttämään yksilön yhteyden tarvetta. (Baumeister ym. 1995, 513.) Yksinäisyydelle altistuminen voi siis tapahtua jo lapsuudessa. Käsittelen yksinäisyyden ylisukupolvisuutta ja periytyvyyttä tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

2.3 Yksinäisyyden ylisukupolvisuus

Lasten yksinäisyyttä ja sen yhteyttä vanhempiin ja vanhempien yksinäisyyteen on tutkittu jo jonkin verran. On huomattu, että vanhemmilla, jotka saavat tukea sosiaalisilta verkostoiltaan, ja näin ollen kokevat vähemmän yksinäisyyttä, on suurempi minäpystyvyyden tunne vanhemmuudestaan kuin niillä, joiden sosiaaliset verkostot eivät anna tämän kaltaista tukea – Niina Junttilan, Marja Vauraan ja Eero Laakkosen (2007) tutkimuksen mukaan vanhemman yksinäisyys vaikuttaa hänen minäpystyvyyteensä vanhemmuudestaan, mikä puolestaan on yhteydessä lapsen sosiaaliseen kompetenssiin ja

yksinäisyyteen. Toisin sanoen, minäpystyvyydeltään heikompien vanhempien lapsilla on muihin lapsiin verrattuna matalampi vertaisarvioitu sosiaalinen kompetenssi, mikä taas tarkoittaa lapsen kannalta enemmän itsearvioitua yksinäisyyttä. (Junttila ym. 2007, 53.) Äidin ja lapsen välisen, sekä isän ja lapsen välisen yksinäisyyden yhteydessä on havaittu eroavaisuuksia, joita ei vielä tarkkaan tunneta. Äidin yksinäisyys saattaa vaikuttaa lapsen sosiaaliseen käyttäytymiseen eri tavoin, kuin isän yksinäisyys, mikä sosiaalisen käyttäytymisen välittämänä vaikuttaa lapsenkin kokemaan yksinäisyyteen eri tavalla. (Junttila ym. 2009, 212.) Vanhempien yksinäisyydellä on minäpystyvyyden ja sosiaalisen kompetenssin kautta merkittävä yhteys lapsen kokemaan yksinäisyyteen.

Junttila ym. (2009) esittelevät teoreettisia malleja yksinäisyyden periytyvyydelle, joista ensimmäinen on geneettinen alttius yksinäisyydelle. Varsinaista yksinäisyysgeeniä tuskin on olemassa, mutta on mahdollisesta, että geenien yhteisvaikuttama persoonallisuus, mieliala ja käyttäytyminen vaikuttavat yksinäisyyden kokemiseen. Shirley McGuiren ja Jeanie Cliffordin (2000) urauurtava tutkimus totesi geeniperimän vaikuttavan tilastollisesti merkittävästi sisarusten kokemaan yleiseen yksinäisyyteen. Heidän mukaansa on silti todennäköistä, että tärkeimmät yksilölliset erot yksinäisyydessä nousevat perheen ulkopuolisista vertaissuhteista, sillä tutkimuksessa geeniperimän lisäksi myös ympäristötekijöillä oli lasten kokemalle yksinäisyydelle täysin omanlaisensa merkitys. (McGuire ym. 2000, 487, 492.) Toinen yksinäisyyden välittymismekanismi on ympäristö; sosiaalisesti eristäytynyt perhe ei aktiivisesti välitä lapselle sosiaalisia taitoja ja edistä lapsen sosiaalisia kypsymistä, jolloin lapsen sosiaalinen kompetenssi ei kehity. Kolmantena mallina yksinäisyyden siirtymiselle Junttila ym. (2009) esittävät kumuloituvan geneettisten, ympäristön sekä vertaisryhmien vaikutuksen, joista viimeksi mainitulla on myös tärkeä korjaava ja vahvistava merkitys yksinäisyydeltä suojautumisessa. (Junttila ym. 2009, 213.) Yksi merkittävimmistä lapsen kasvua tukevista verkostoista kodin lisäksi on koulu, jonka merkitys kasvaa etenkin silloin, kun vanhempien tarjoama sosiaalinen tuki jää vähäiseksi.

Yksinäinen lapsi on vaarassa jäädä yksinäiseksi myös aikuisena, sillä yksinäisyys on varsin pysyvä ja hitaasti muuttuva kokemus. Koko perheen mukaan ottaminen yksinäisyysinterventioon voi auttaa nuorta harjoittelemaan uusia sosiaalisia taitoja ja attribuointia turvallisessa kontekstissa, mikä voi katkaista negatiivisen siirtymävaikutuksen, sillä yksinäisyys periytyy opittujen sosiaalisten taitojen välittämänä

tärkeissä perhe- ja vertaissuhteissa (Solomon 2000, 163). Niina Junttilan, Pamela Zoe Topallin, Sakari Kainulaisen ja Juho Saaren (2018) yksinäisyystutkimuksen mukaan yksinäisistä aikuisista miehistä 98,6 ja naisista 98,9 prosenttia ilmoitti kokeneensa yksinäisyyttä jo aikaisemmin lapsuudessaan, nuoruudessaan tai aikuisuudessaan. Miehistä 45 ja naisista 39 prosenttia arvioi pysyvänsä yksinäisenä koko loppu elämänsä. (Junttila ym. 2016.) Yksinäisyyden siirtymisestä voi lyhyesti sanoa, että geeniperimällä on ympäristön lisäksi myös merkitystä yksinäisyyden syntymiseen, sillä se vaikuttaa yksilön persoonallisuuden piirteiden ja temperamentin muodostumiseen. Temperamentti heijastuu sosiaalisten taitojen eli sosiaalisen kompetenssin kehittymiseen, mikä edelleen vaikuttaa koettuun yksinäisyyteen. Esittelen seuraavassa alaluvussa sosiaalisen kompetenssin teoriaa tarkemmin.

2.4 Sosiaalinen kompetenssi

Sosiaalisella kompetenssilla ilmaistaan ihmisen taitoa saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteitaan myönteisessä vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa (Rubin & Rose-Krasnor 1992, 4). Linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa, Niina Junttila (2010) huomasi pro- ja antisosiaalisen käyttäytymisen jakautuvan kahteen ulottuvuuteen lapsen sosiaalisessa kompetenssissa. Prososiaalinen käyttäytyminen on yhteydessä yhteistyökykyyn sekä empatiaan, jotka molemmat edistävät myönteisiä vertaissuhteita ja kertovat lapsen kyvystä jakaa tunteita. Antisosiaalisuus taas jakautuu impulsiivisuuteen sekä häiritsevään käytökseen, jotka vaikeuttavat tavoitteiden saavuttamista ja haavoittavat ihmissuhteita. (Junttila 2010, 50.) Sosiaalisen kompetenssin puute on yhteydessä aggressiiviseen käyttäytymiseen, vetäytymiseen ja vertaisten hyljeksintään (Rubin ym. 1992, 44). Ihmissuhteiden muodostamisen prosessit opitaan lapsuudessa ja ne saavat muotonsa yksilön oman temperamentin, sosiaalisen ympäristön, kuten vanhempien antaman tunnevasteen, normien, oman statuksen ja sosiaalisten taitojen vuorovaikutuksessa (Laine ym. 2005, 116). Epäsosiaalinen käyttäytyminen, joka nousee sosioemotionaalisisista ongelmista, kuten yksinäisyydestä, voi häiritä sosiaalisen kompetenssin kehittymistä sekä toisin päin. Tutkimuksen mukaan ne lapset, joiden sosiaalinen kompetenssi vertaisarvioitiin matalaksi, ilmoittivat myös kokevansa enemmän yksinäisyyttä kuin muut. (Junttila 2010, 19, 55.) Sosiaalisella kompetenssilla on yhteys

koettuun yksinäisyyteen. Sosiaalisten taitojen puute ilmenee kyvyttömyytenä jakaa omia tunteita, vaikeutta samaistua toisten tunteisiin ja ottaa muita huomioon omassa toiminnassa.

Meifen Wein, Daniel W. Russelin ja Robyn A. Zakalikin (2005) mukaan sosiaalinen minäpystyvyys on välittävä mekanismi kiintymyssuhdeahdistuksen, yksinäisyyden sekä myöhemmän masennuksen välillä. Tulokset tukevat kiintymyssuhdeteoriaa, jonka mukaan ne yksilöt, jotka kokevat kiintymyssuhdeahdistusta, pyrkivät välttämään ahdistavien tunteiden jakamista toisille, minkä seurauksena he todennäköisesti eivät myöskään saa myötätuntoista vastetta ahdistukselleen. Tutkijoiden mukaan yhteyttä välttelevien yksinäisten tai masentuneiden opiskelijoiden yksinäisyyttä ja masennusta voitaisiin vähentää, jos tunteiden paljastamiseen ja jakamiseen saataisiin lisää mukavuutta. (Wei ym. 2005, 611.) Yksinäisyyden tunne siis syntyy sekä silloin, kun yksilö kokee, etteivät toiset tiedä, mitä itselle kuuluu, että silloin, kun hän ei itse ymmärrä, miten toiset voivat. Sosiaalisen kompetenssin sekä minäpystyvyyden vahvistaminen ovat tärkeässä asemassa yksinäisyyden voittamisessa, sillä ne ovat minäkäsityksen peruspalikoita, joiden pohjalta yksinäisyysattribuutiot nousevat.

2.5 Yksinäisyysattribuutiot, minäkäsitys ja häpeä

Positiiviseksi koetun yksin olemisen ja ahdistavan yksinäisyyden ero on, että yksinäisyysattribuution, eli yksinäisyyskokemuksen, syntyyn liittyy tilanteen kognitiivinen arviointi. Kun ihminen kokee, etteivät hänen sosiaaliset suhteensa vastaa hänen tarpeitaan tai toiveitaan – joko määrällisesti tai laadullisesti – hän tuntee olonsa yksinäiseksi. Yksinäisyyden kokemus voi kasvaa henkilökohtaisten elämäntilanteen muuttuessa, vaikka aktuaalisissa sosiaalisissa suhteissa ei tapahtuisikaan muutosta. (Perlman & Peplau 1984, 15.) Henkilökohtaisten ihmissuhteisiin liittyvien tavoitteiden saavuttamatta jääminen voi yksilön kokemusmaailmassa tuntua epäonnistumiselta, sillä yksinäisyys myös ilmentää ristiriitaa ihmisen minäkäsityksen ja ihanneminän välillä (Derlega & Margulius 1982, 156; Laine 1989, 16; Weiner 1985, 549). Ihmiset selittävät ja tulkitsevat elämänsä tapahtumia itselleen kyetäkseen ohjaamaan toimintaansa haluamaansa suuntaan tulevaisuudessa. Attribuutioissa on kyse tulkinnasta, jossa ihminen arvioi aktuaalisia suhteitaan itselleen asettaminsa ihanteisiin, jotka nousevat sekä

ulkoisista että sisäisiä vaikuttamista. Yksinäisyys päättyy, kun yksilön minäkäsitys ja ihanneminän kaipaama läheisyysuhde saada tasapainoon.

Keskeiset attribuutioulottuvuudet ovat *syyn sijainti* (sisäinen–ulkoinen), *syyn pysyvyys* (pysyvä–tilapäinen) sekä *syyn kontrolloitavuuden tunne* (kontrolloitava–kontrolloimaton). Sisäinen syy voi olla yksilön näkemys itsestään esimerkiksi epäsosiaalisena tai kankeana puhujana ja ulkoinen syy sattuma tai muut itsen ulkopuoliset olosuhteet. Pysyviä syitä ovat esimerkiksi persoonallisuudenpiirteet, kyvyt, fyysiset ominaisuudet ja muiden asenteet ja tilapäisiä syitä esimerkiksi vaihtelevat mielialat ja väärinkäsitykset. Kontrolloitavia syitä ovat oma vastuullisuus ja toimijuus, kun taas kontrolloimattomia syitä ovat muun muassa muiden toiminta. Sisäiset ominaisuudet, kuten hyvä itsetunto ja minäkäsitys suojelevat negatiivisilta attribuutioilta ja henkilö, jolla on positiivinen minäkäsitys, on taipuvaisempi attribuomaan lannistavat tapahtumat ulkoisiin syihin, eikä yhdistämään niitä omaan identiteettiinsä. (Laine ym. 2005, 98–99, Weiner 1985, 560.) Myönteisen minäkäsitys suojelee ihmistä lannistavilta ja negatiivisilta uskomuksilta itsestä. Jatkuvat kielteisen minäkäsityksen pohjalta nousevat negatiiviset tulkinnat taas kuormittavat yksilön itsetuntoa.

Kognitiivinen tilanteen arviointi suhteuttaa koetun yksinolon tunteen muuhun elämään: yksinolo tietyssä kontekstissa ei välttämättä tunnu yksinäisyydeltä, jos henkilö kokee lämpöä ja läheisyyttä muissa ihmissuhteissaan. Esimerkiksi lomamatka vieraassa kulttuurissa ja vieraan kielen keskellä ei luokituta yksinäisyyskategoriaan, jos syyn tiedostetaan olevan vain väliaikainen. Hallitsemattomaksi koetut ja jatkuvat olosuhteet taasen vaikeuttavat yksinäisyydestä selviämistä. Esimerkiksi yksinäinen lapsi voi ensin joutua muiden tarkkailtavaksi ja lopulta kiusanteon kohteeksi, mikä olosuhteena näyttäytyy lapselle itselleen hallitsemattomana ja kontrolloimattomana (Berguno, Leroux, McAinsh & Shaikh 2004, 493). Porukasta tarkoituksella ulos jättämistä kutsutaan sosiaalisesti ostrakismiksi. Hyljeksityksi tuleminen on kivuliasta, ja sosiaalisten perustarpeiden täyttymättä jääminen voi edelleen johtaa syrjäytymiseen, mielenterveysongelmiin ja aggressiiviseen käyttäytymiseen (Syrjämäki, Lyyra & Hietanen 2017). Negatiivisen kehän katkaisemiseksi tarvitaan keinoja tunnistaa yksinäisyys ja erottaa se omasta identiteetistä.

Epämieluisaan identiteettiin tai roolin samaistumiseen liittyy häpeää, minkä vuoksi yksinäisyyden tunnistaminen voi olla vaikeaa. Brene Brown (2006) määrittää häpeän vahvaksi ja kipeäksi viallisuuden tunteeksi, johon sulautuu kokemus siitä, ettei ole arvollinen tulemaan hyväksytyksi tai kuulumaan johonkin. Eräitä häpeään keskeisesti liittyviä tunteita ovat jumissa tai ansassa olemisen tunne, sekä kasvava voimattomuus, joka saa valinnanmahdollisuudet tuntumaan mahdottomilta. Häpeään jumiutuminen vetää ihmisen piiloutumaan mahdolliselta yhteydeltä, jolloin negatiivinen kehä vain vahvistuu. (Brown 2006, 46.) Häpeään liittyy attribuutio siitä, että tapahtuneen syy on itsessä ja että tilanne on oman kyvyn ja kontrollin ulkopuolella (Weiner 1985, 563). Yksi häpeän sulattajista on myötätunto, jonka vaikutusmekanismeja tarkastelen syvemmin seuraavassa alaluvussa.

2.6 Yksinäisyyden vastakkaisia mekanismeja

Tapoja, joilla ihmiset vähentävät uhkan tunnetta, kipua ja käsittelevät menetystä elämässään, kutsutaan coping-keinoiksi. Ratkaisukeinot ovat joko intentionaalisia tai tiedostamattomia, mutta tietoinenkin harjoiteltu coping voi automatisoitua ajan myötä. Ongelmakeskeinen coping pyrkii suoraan vaikuttamaan itse häiriötekijään ja sen poistamiseen, kun taas tunnekeskeinen coping kohdistuu häiriötekijästä nousevien ahdistavien tunteiden vähentämiseen. Tunnekeino voi esimerkiksi tarkoittaa tietoista rentoutumista, sosiaalisen tuen etsimistä, tunteiden ilmaisua kuten itkua, sekä toisaalta myös tunteissa vellomista, niiden pakenemista tai kieltämistä. Parhaimmillaan ongelma- ja tunnekeskeiset coping-keinot tukevat toisiaan. (Carver & Connor-Smith 2010, 686.) On havaittu, että emotionaalinen yksinäisyys ennustaa sosiaalisia pelkoja, kun taas sosiaalinen yksinäisyys liittyy vahvemmin negatiivisiin coping-keinoihin, kuten juomiseen ja syömisongelmiin (Junttila ym. 2015, 94). Tuore tutkimus on ollut kiinnostunut selvittämään yksinäisyydelle vastakkaisia mekanismeja, sillä yksinäisyyden poistamiseen kohdistuvien interventiodien tulisi kohdistua koko vuorovaikutuskontekstiin, koska ongelma ei ole ainoastaan yksilön sisäinen.

Kognitiivinen ja positiivinen psykologia kritisoivat psykoanalyttista lähtökohtaa tulkita aikuisuuden ongelmat menneisyyden käsittelemättömien aggressiivisten ja seksuaalisten ristiriitojen kautta. Näkökulmaa pidetään kahlitsevana ja deterministisenä, mikä aliarvioi

yksilön valinnan vapautta. Seligmanin (2002) mukaan tiede ei pysty vakuuttavasti todistamaan, että aikuisuuden ongelmat, kuten masentuneisuus tai ahdistus, nousisivat lapsuuden tapahtumista tai tukahdetuista tunteista. Hän argumentoi kognitiivisen terapian toimivan paljon paremmin masennuksen hoidossa kuin psykodynaamisen lähestymistavan, jossa menneisyyden tunteita jäädytään ruminoimaan. Kognitiivisen lähestymistavan ytimessä on uusien ajatusmallien rakentaminen tuhoisien tilalle, mikä auttaa ihmistä muuttamaan tapansa suhtautua tulevaisuuteen. Seligman esittää, että tunteiden vahvistaminen vain johtaa niiden voimistumiseen, mikä vangitsee negatiiviseen tunnekehään. (Seligman 2002, 90.) Seligman esittää tunnelukkojen avaimena kiitollisuuden sekä anteeksiannon, joita avaan seuraavassa lyhyesti yksinäisyystutkimuksen kannalta kiinnostavasta näkökulmasta. Pohdin lopuksi myös myötätunnon voimaa yksinäisyyden voittamisessa.

Kiitollisuus on sekä tunne sekä asenne. Sitä voidaan pitää moraalisenä hyveenä, persoonallisuuden piirteenä, mutta myös coping-keinona. Tutkimuksen historiaa kooten Robert A. Emmons ja Michael E. McCullough (2003) esittävät, että kiitollisuuden kokemiseen liittyy olennaisesti kognitiivinen prosessi, jossa positiivinen tapahtuma tiedostetaan ja yhdistetään ulkopuoliseen lähteeseen. Kiitollisuus nousee, kun yksilö tiedostaa saaneensa jotain ikään kuin lahjana. Tutkijat tarkastelivat kiitollisuutta kolmessa interventiossa, joissa tutkimukseen osallistujia pyydettiin ajattelemaan asioita, joista he ovat kiitollisia joko kerran viikossa tai joka päivä kahden tai kolmen viikon ajan erilaisissa olosuhteissa: joko kinaisessa, kiitollisessa, neutraalissa tai sosiaalisen vertailun ympäristössä. Vaikka Weiss toteaaakin yksinäisyydestä kirjoittaessaan, ettei yksinäisyyden ongelma ole niin yksinkertainen, että ratkaisu löytyisi vain ”ravistelemalla se pois” (Weiss 1973, 13), tuotti sinällään pieni interventio tässä tutkimuksessa merkittäviä tuloksia, jotka vaikuttivat myönteisesti tutkittavien hyvinvointiin. Tulokset vahvistivat hypoteesia kiitollisuudesta moraalisenä motivaattorina, joka lisää prososiaalisuutta, kuten toisten auttamista, johtaa suurempaan määrään positiivisia emootioita, parantaa unen laatua ja määrää, johtaa myönteisempään elämänasenteeseen, sekä lisää yhteyden tunnetta toisiin. (Emmons ym. 2003, 378, 386.) Kiitollisuuden vaikutusta yhteyden tunteen lisääntymiseen ja sitä kautta mahdolliseen yksinäisyyden vähenemiseen tulisi tutkia erityisesti yksinäisyyteen kohdistuvassa interventiossa, jotta voisimme tietää tarkemmin, miten ilmiöt ovat yhteydessä toisiinsa.

Katkeruus pysäyttää tyytyväisyyden tunteet ja tekee sisäisen rauhan kokemisen mahdottomaksi. Seligmanin (2002, 99) mukaan menneisyyden tapahtumat voi uudelleen kirjoittaa vain anteeksiantamalla – ei unohtamalla tai muistoja torjumalla. Loukkaantumista edeltävä ihmissuhteen läheisyys tekee anteeksipyyttämisestä, empatiasta ja anteeksiannosta todennäköisempää, minkä lisäksi tutkijat (McCullough, Rachal, Sandage, Worthington, Brown & Hight 1998) ovat löytäneet anteeksipyyttämisen ja anteeksiantamisen suhteen välittyvän täysin empatian kautta. Tutkimustuloksista voi esittää hypoteesin, että etäiset ihmissuhteet työpaikalla lisäävät loukkaantumisen ja sitä seuraavien ongelmien todennäköisyyttä, mitä voitaisiin vähentää yhteyttä lisäämisellä. Anteeksiantaminen auttaa asettamaan ennalleen ihmissuhteita, joissa on tapahtunut vääryyttä – olivat ne sitten perhe-, ystävyys- tai työsuhteita. (McCullough ym. 1998, 1600.) Anteeksipyyttäminen ja anteeksiantaminen ovat prososiaalisia taitoja, jotka auttavat rakentamaan myönteisiä ihmissuhteita. Kuten kiitollisuudenkin, olisi anteeksiantamisen ja yksinäisyyden välisen yhteyden tutkiminen tieteellisesti merkitsevä jatkotutkimusaihe.

Empatia välittää anteeksiantamista, mutta sillä myös muita myönteisiä vaikutuksia ihmisen elämään. Brené Brown (2006) on osoittanut, että ihmisten yhteyden sekä voimallisuuden kokemukset kasvavat, kun he saavat myötätuntoisen vasteen häpeälleen. Myötätunnon positiiviset vaikutukset ovat voimakkaammat, kun se välittyy toisen henkilön kautta, mutta myös itsemyötätunto auttaa häpeän vähentämisessä. Brownin eräessä naistutkimuksessa huomattiin, että naisilla, joilla on vain vähän tai ei lainkaan kriittistä itsetietoisuutta, ei ole tarvittavaa kyvykkyyttä purkaa häpeän tunteitaan tai kontekstoida niitä, jolloin he ovat taipuvaisia yksilöllistämään kokemuksensa tullen samalla vahvistaneeksi attribuutiota itsestään poikkeustapauksena; ”jotain on synnynnäisesti vialla juuri minussa.” Tutkimuksen mukaan myötätunto ja yhteyden kokeminen saavat meidät näkemään juuri ne asiat, jotka ennen tekivät meistä yksinäisiä, universaaleina, kaikkia koskettavina kokemuksina. Brownin mukaan me usein jaamme toistemme kanssa juuri sen, mikä ennen sai meidät kokemaan olomme eristyneeksi. (Brown 2006, 49.) Yksi yksinäisyyden avaajista voi siis myös olla myötätunto, joka auttaa murtamaan yksinäisyyteen liittyvää häpeää ja minäkäsitystä heikentäviä attribuutioita.

Suomessa myötätunnon ja yksinäisyyden yhteyttä tutkineen monitieteisen CoPassion-tutkimusryhmän (2017) tavoitteena on ollut kehittää nuorille opiskelijoille

vertaispedagogiikkaan perustuva malli, jonka kautta opiskelijat voivat oppia myötätuntotaitoja, kuten itsemyötätuntoa ja kykyä myötäelää toisten surua, kipua ja iloa. Keskeisenä ajatuksena CoPassion-työn pohjalla on, ettei yksinäisyys ole vain yksilön ongelma, sillä yksinäisyyteen liittyy itseään toteuttava ennuste, jossa torjutuksi tuleminen luo ihmisessä torjutuksi tuleminen pelkoa, joka myös saa aikaan negatiivista itsearviointia ja toisten käyttäytymisen negatiivista tulkintaa. Myös muut voivat tulkita yksilön välttelevän käyttäytymisen niin, että hän haluaakin olla yksin. Myötätuntotaitojen vahvistaminen lisää yhteisöjen hyvinvointia, sillä yhteisöllä on aina merkitystä ihmisen yksin jäämiseen. Esimerkiksi työyhteisön kiire voi muodostua esteeksi myötätuntoisen kulttuurin kehittymiselle. (CoPassion, Helsingin yliopisto, 2017; Pessi 2017, 54.) Osana Student Life:n kehittämistyötä Jyväskylän yliopisto myös myönsi vuonna 2017 tutkimusavustuksen psykologian tutkijatohtori Mette Rannan tutkimukselle, joka käsittelee myötätuntoa ratkaisuna yliopisto-opiskelijoiden yksinäisyyteen (Jyväskylän yliopisto). Voimme tulevaisuudessa odottaa lisää tutkimustietoa myötätunnon merkityksestä yksinäisyyden vähentämiseksi.

2.7 Yksinäisyyden tutkimuksen historiaa

Varhaisin länsimainen julkaisu yksinäisyydestä löytyy 1700-luvun Saksasta, jolloin Zimmermann erotti negatiivisen yksinäisyyden positiivisesta yksinolosta teoksessaan *Über die Einsamkeit* (1785) ja linkitti myönteisen yksinolon vapaaehtoiseen arjen pyörteestä irrottautumiseen ja hiljentymiseen Jumalan edessä (Zimmermann, 1785, De Jong Gierveld, Can Tilburg & Dykstran mukaan, 2006, 486). Hartaus ja hiljentymismielessä yksinäisyys on käsitteenä nähtävissä keskiajan luostarikulttuurissa ja mystikoiden kirjoituksissa niin Euroopassa kuin idän uskontojenkin parissa Aasiassa, jolloin pyhyiden kosketusta etsivät ja kaipaavat erottautuivat aikansa yhteiskunnasta etsimään tätä todellisuutta. Suomessa esimerkiksi evankelisluterilainen kirkko on käsitellyt yksinäisyyttä arvostetulla tavalla sielunhoitotyössä, hartauskirjallisuudessa ja teologisena tutkimusaiheena (Saari 2016, 20). Hengellisyys ei ole kadonnut nykypäivän hiljaisuuden harjoittamisesta, mutta myönteisen yksin olemisen sekä ahdistavan yksinäisyyden käsitteelliset erot ovat tarkentuneet 2000-luvulle mennessä.

Suomalaisen yksinäisyystutkimuksen historiaa ole vielä kirjoitettu, mutta Juho Saari hahmottelee suomalaisen yksinäisyystutkimuksen historian keskeisiä käännekohtia teoksessaan *Yksinäisten Suomi* (2016). Hänen mukaansa suomalainen yksinäisyystutkimus oli 2000-luvulle asti hajanaista ja satunnaista. Ensimmäisenä määrällisenä katsauksena yksinäisyyteen voidaan pitää vuonna 1959 ilmestynyttä *Helsingin Sanomien* artikkelia, jota varten tuntemattomaksi jäänyt kirjoittaja keräsi mielipidekyselyn, jossa yksinäisyyttä selvitettiin kahdella kysymyksellä. Kyseisen tutkimuksen otoskoko jää mysteeriksi, mutta tulosten mukaan kahdellakymmenellä prosentilla suomalaisista ei ollut uskottua ystävää. (Saari 2016, 21.) Ensimmäinen Suomessa yksinäisyyttä käsitelleen pro gradun kirjoitti Outi Räikkönen Turussa vuonna 1964 nimellä *Yksinäisyyden voittamisesta Aaro Hellaakosken ja Helvi Juvosen lyriikassa*. Yksinäisyyden tematiikka on läpi historian ollut vahvasti esillä suomalaisessa kirjallisuudessa, musiikissa ja runoudessa. Presidentti Sauli Niinistö kirjoitti teoksen yksinäisyyden vuosistaan *Viiden vuoden yksinäisyys* (2005) ja hän on myös nostanut yksinäisyyden esiin yhteiskunnallisena puheenaiheena ja epäkohtana.

Ensimmäisen monitieteinen suomenkielinen artikkeliteos yksinäisyydestä julkaistiin vuonna 1984, jonka toimittaneet Kalle Achté ja Katriina Kuusi korostavat kirjan johdannossa kirjoittajien olevan usean alan ammattilaisia, mutta kuitenkin ”ennen kaikkea lääkäreitä” (Achté & Kuusi 1984, 7). Yksinäisyystutkimus lähti liikkeelle yksilökeskeisellä, psykiatrisella tutkimusotteella, mutta on viime vuosina laajentunut monitieteelliseksi dialogiksi ja yhteiskunnalliseksi kysymykseksi. Yksinäisyystutkimuksen alkujuuria voi maailmalla seurata 1800– ja 1900–luvun taitteeseen, jolloin useat sosiologian klassikot tutkivat modernisoitumisen negatiivisia vaikutuksia yhteiskuntaan. Modernisaatiosta aiheutuva yksinäisyys -argumentti esiintyy ainakin piilevänä useissa sosiologian klassikkoteoksissa ja näkyvimmin yksinäisyyden ajatus on Saaren mukaan luettavissa Emilé Durkheimin ja Karl Marxin tuotannossa. (Saari 2016, 39.) Eräitä merkittäviä aikamme yksinäisyystutkijoita ovat olleet esimerkiksi vastikään kuollut neuropsykologian ja sosiaalisen neurotieteen perustajajäsen, professori John Terrence Cacioppo (USA, 1951–2018) ja psykologian professorit Letitia Anne Peplau ja Daniel W. Russel. Suomessa arvokasta työtä yksinäisyystutkimuksen eteen ovat tehneet muun muassa kasvatuspsykologian professorit Kaarina Laine, Niina Junttila ja hyvinvointisosiologian professori Juho Saari.

2.8 Yhteiskunnallinen muutos ja yksinäisyys Suomessa

Asuinalueiden kaupungistumista ja sitä seurannutta yksin asumisen lisääntymistä voi selittää vaurastumisella. Yksinasumisen määrä on Suomessa Tilastokeskuksen mukaan lähes kaksinkertaistunut vajaassa kahdessakymmenessä vuodessa, mikä tarkoittaa sitä, että vuonna 2015 2,6 miljoonasta suomalaisesta asutokunnasta 42 prosenttia oli yhden hengen asuntoja (SVT 2016). Nykyihminen on valmis maksamaan tilasta ja yksityisyydestä. Jeja-Pekka Roosin (1984) mukaan voimme historiallisesti havaita, että sosioekonomisen aseman vahvistuessa yksinäisyydestä tulee valikoivaa, minkä vuoksi sitä voidaan pitää ylellisyytenä: lentokoneen ykkösluokassa on tilaa käydä rauhassa maaten nukkumaan, mikä ei olisi mahdollista economy-lipulla, eikä suomalaisen ei enää 2010-luvulla tarvitse istua pankin odotusaulassa odottamassa palveluvuoroaan, sillä nettipankkitunnuksilla voi nykyisin hoitaa lähes kaiken verkossa — vakuutuksista lääkkeisiin ja huonekaluista ruokaostoksiin. Individualismin ja privatisaation vastakohtana voidaan pitää kyläyhteisöä, jossa kaikki tuntevat toisensa, tai perinteistä tehdastyötä, jossa työt tehdään yhdessä ja tutuiksi tullaan tiivissä tiimissä. Roos ehdottaa, että työssä ja yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset johtavat ihmisten välisen kommunikaation pinnallistumiseen, mikä puolestaan luo elämäntapoja, joihin yksinäisyys kuuluu lähes kyseenalaistamattomana osana. (Roos 1984, 171.) Aikamme vahvan itsepalvelukulttuurin arvoja ovat itsenäisyys ja riippumattomuus, jotka voivat omalta osaltaan ilmetä lisääntyneenä yksinäisyytenä.

Vaikka sosiaalisen median loputon ”kohokohtien feedi” näyttää lisäävän ulkopuolisuuden tunteita, on modernisaatiolla myös vahvuuksia. Teknologia tuo tärkeät ihmiset lähelle tuhansienkin kilometrien välimatkasta huolimatta siinä, missä kuulumisten välittäminen toiselle mantereelle kesti ennen useita viikkoja tai maksoi omaisuuden lankapuhelimella. Monimuotoinen näyttöpäätetyö mahdollistaa ihannetapauksessa liikkuvuuden ja työajan sovittamisen oman perheen aikatauluun, minkä vuoksi patologinen suhtautuminen modernisaatioon ei anna täyttä kuvaa kehityksen vaikutuksia jokapäiväiseen elämäämme. (Saari 2016, 43.) Loputtomista mahdollisuuksistaan huolimatta tutkimus on kuitenkin osoittanut yksinäisyyden olevan merkittävästi yhteydessä ongelmalliseen internetin käyttöön (Ceyhan & Ceyhan 2008, 700) ja kontrolloimattoman netin käytön on puolestaan havaittu nuorten keskuudessa olevan yhteydessä koulu-uupumukseen ja masennukseen, jossa uupumus altistaa nettiriippuvuuksiin ja masennukseen, sekä toisin päin (Salmela-

Aro, Upadyaya, Hakkarainen, Lonka & Alho 2016). Käsitteellä *postmaterialismi* tarkoitetaan vaurastumisen myötä tapahtuvaa arvomuutosta, jossa ajatellaan, että kun taloudelliset edellytykset ovat otollisia, on vihdoin jälleen ”varaa” panostaa sosiaalisiin suhteisiin (Saari 2016, 43). Kaikkien talous ei kuitenkaan koskaan yllä edellä kuvatulle tasolle ja työttömyys ja työkyvyttömyys ovat vahvasti yhteydessä koettuun yksinäisyyteen.

Moision ja Rämön kahta suomalaista aineistoa (Elinolot 1994 ja THL:n Suomalaisten hyvinvointi ja palvelut 2006) vertailevassa tutkimuksessa huomattiin, että taustamuuttujista voimakkain yhteys yksilön kokemaan yksinäisyyteen on hänen terveydentilallaan ja työtilanteellaan. Toisin sanoen työkyvyttömät ja työttömät kokevat muita useammin yksinäisyyttä. Iällä ja kotiasuinalueen kaupunkimaisuuden asteella on vähemmän yhteyttä yksinäisyyden kokemiseen kuin edellä mainituilla. Kyseinen vertailututkimus antaa myös näyttöä siitä, että yksinäisyys on Suomessa vähentynyt vuodesta 1994 vuoteen 2006. (Moisio & Rämö 2007, 400.) Kuitenkin tulokset yksinäistymisen vähenemisestä eroavat muissa maissa tehdyistä tutkimuksista ja Saari (2016) jakaa näkökulmia tulosten arviointiin: vuoden 2006 tutkimus toteutettiin puhelimitse, kun taas jälkimmäinen käyntihaastatteluna ja sosiaalisesti suotavien vastauksien määrä usein lisääntyy kasvotusten toteutetussa haastattelussa. Toinen selitys yksinäisyyden vähenemiseen voi olla suomalaisten tottuminen uusiin elinolosuhteisiin, jossa sosiaalisten suhteiden vähäisyydestä tulee uusi ”normaali”. Adaptaatiota ei kuitenkaan ole Saaren mukaan huomattu muissa elintasoltaan Suomen kaltaisissa maissa, minkä vuoksi se ei riitä selittämään tuloksia. Kolmantena syynä yksinäisyyden vähenemiselle voidaan pitää yksinäisyyteen liittyvää häpeää, mikä saa ihmiset kaunistelemaan todellisuutta, jolloin totuudenmukaisempi kuva suomalaisten yksinäisyydestä saataisiin esimerkiksi elämäkerta-aineistolla — mitä taas ei voisi yleistää koko väestöön. Tutkimuksen haasteista huolimatta on tulosten mukaan kuitenkin selvää, ettei yksinäisyys ole Suomessa ainakaan kasvanut, vaan pikemminkin pysynyt suunnilleen samalla tasolla kuin 1990-luvulla. (Saari 2016, 47.) Maailman onnellisuusraportin ensimmäisen sijan haltijana ei Suomella ole varaa jättää yksinäisyysongelmaa huomiomatta, sillä sen vaikutus edelleen koskettaa suurta osaa väestöstämme.

3 TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUS

Tämä työ tutkii yksinäisyyttä opettajan näkökulmasta. Määrittelen seuraavassa ensin opettajan työn erityispiirteitä, jonka jälkeen tarkastelemme työilmapiirin yhteisöllisiä rakenteita, jotka joko suojaavat yksilöä yksinäisyydeltä tai sitten tuottavat sitä.

3.1 Opettajan työn erityispiirteet

Opettaja kantaa työssään paljon vastuuta ja ammattiin liittyy kulttuurissamme useita ihanteita ja odotuksia. Professio on perinteisesti nähty kutsumustyönä ja sillä on historiallisesti vanha yhteiskunnallinen tehtävä ”valaista kansalaisia tiedolla ja ymmärryksellä”. Koulussa opettaja tukee oppilaan kasvua ja jakaa kasvatusvastuuta vanhempien kanssa kuuntelevan yhteistyön kautta, jossa kunnioitetaan kodin arvo- ja kulttuurimaailmaa (Opetushallitus 2007). Suomessa opettajilta edellytetään korkeaa ammattitaitoa, mikä kertoo ammatin arvostuksesta ja vaatimuksesta kriittiseen ajatteluun, tieteelliseen työhön ja laadukkaaseen opetukseen. Perusjoukon erityispiirteenä opettajat ovat koulutusasteeltaan ja ammattiluokitukseltaan lähtökohtaisesti sosioekonomisesti hyvässä asemassa ja heidän tulotasonsa on Suomessa keskimääräistä hieman korkeampi (SVT 2013). Vakaa taloudellinen perusta antaa heille hyviä mahdollisuuksia yksinäisyydeltä suojautumiseen ja sen vaikutusten hoitoon (vrt. Moisio & Rämö 2007, 400). Opettajan työ on ihmissuhdekeskeistä ja tapahtuu vuorovaikutuksessa oppilaan, huoltajan ja koulun muun henkilökunnan kanssa. Työ opettajana on Kari Uusikylän (2006) mukaan monipuolista ja palkitsevaa, mutta myös vaativaa, sillä ammattiryhmänä he ovat myös voimakkaan kritiikin ja arvioinnin kohteena. On kyseenalaistettu, kohtaavatko

valtion sijoittamat resurssit opettajan työn vaatimukset, vai onko heidän harteillaan lepäävä taakka vain tie varmaan loppuun palamiseen. (Uusikylä 2006, 24.) Työhyvinvoinnin kannalta työn vaatimusten tulisi olla tasapainossa työn voimavarojen kanssa.

Yksinäisyyden voi nähdä ahdistavana ja eriarvoistavana aukkona työyhteisössä, jonka tulisi tukea opettajaa jaksamaan ja menestymään työssään. Opettajan vastaanottama arvostus, hyvä työilmapiiri sekä esimiehen tuki ovat tärkeitä voimavaratekijöitä, jotka estävät uupumista (Hakanen 2006, 38). Hyvä ilmapiiri ei kuitenkaan ole vain onnekas sattuma, vaan sen rakentamiseksi voi tehdä tarkoituksenmukaisesti töitä. Uusikylän (2006) mukaan koulun turvalliseen tunneilmastoon kuuluvat yhteisöllisyyden tunne, lämpö sekä turvallisuus. Yhteisöllisyys merkitsee kokemusta ryhmään ja sen tavoitteisiin ja arvoihin kuulumisesta ja hyvän koulun tunnuspiirteiksi Uusikylä määrittelee keskinäisen kunnioituksen sekä huolenpidon, sillä koko koulun toimivuus on olennaisesti yhteydessä sen keskinäisiin suhteisiin. Uusikylä myös kirjoittaa, että hyvien suhteiden ilmapiirissä opettaja kokee saavansa apua ongelmiinsa, eikä koe jäävänsä yksin niiden keskelle. Turvallisuus ja kunnioitus vaikuttavat myönteisesti koulun viihtyvyyteen ja oppilaiden opiskelumotivaatioon. Koulutalo on itsessään vain rakennus, opetussuunnitelma sanoja paperilla, mutta itse todellisuus, jona koulu koetaan, on se ilmasto ja henki, joka siellä vaikuttaa. (Uusikylä 2006, 18, 27.) Ilmapiiri on enemmän kuin yksittäisten ihmisten tunteiden summa. Hyvää, toimivaa ja myönteistä työilmapiiriä voidaan tietoisesti rakentaa yhdessä.

3.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin tutkimuksesta kiinnostuttiin 1920-luvulla. Sigvard Rubenowitzin (1984) mukaan työpsykologinen tutkimus tarkasteli ensin vain työympäristön fyysisiä ominaisuuksia, mutta siirtyi vähitellen sen sosiaalisiin piirteisiin. Työpaikkatutkimukset osoittivat, että työntekijöille osoitettu mielenkiinto lisää motivaatiota, minkä lisäksi arvontaminen vahvistaa itsetuntoa ja luo tiimiyhteyttä, mikä puolestaan taas lisää viihtyvyyttä ja tulosta organisaatioissa. Työtyytyväisyyden vaikutusmekanismeiksi määriteltiin jo alussa ryhmään kuuluminen, sosiaalisen aseman saavuttaminen ja arvostetuksi ja tarvituksi tuleminen. Myöhempi tutkimus osoitti myös työpaikan hallinnollisen rakenteen, koulutuksen, palkan, työhön sitoutumisen sekä vaikuttamismahdollisuuksien olevan

yhteydessä työssä viihtymiseen. (Rubenowitz 1984, 46.) Kaikki työhyvinvoinnin piirteet puhuvat myönteisen vuorovaikutuksen puolesta, mitä ei voi jättää huomioimatta, kun lasketaan hyvän työyhteisön perustuksia.

Tulevaisuuden työn keskiössä on työn tekijälleen antama merkityksellisyys. Tekoälyn kehittyessä yhä useammat työtehtävät delegoidaan koneille, mikä tekee tehtävien suorittamisesta tehokasta, mutta on yhä eri asia saada lohduttava sana myötätuntoiselta työntekijältä kuin koneelta. Merkityksellisessä työssä työn itseisarvo, mahdollisuus olla osa suurempaa suunnitelmaa ja tila itsensä toteuttamiseen kohtaavat. (Juntunen, Pessi, Aaltonen, Martela & Syrjänen 2017, 109.) Parhaimmillaan työ antaa elämälle rytmin, tarkoituksen ja suunnan. Päivi Rauramon (2012) mukaan työllä on ihmiselle merkitystä niin sosiaalisesti kuin moraalisesti, minkä lisäksi työhyvinvointia on joskus vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, sillä elämä on kokonaisuus, jossa yksityiselämä ihmissuhteineen, iloineen ja vaikeuksineen heijastuu myös työhön. Rauramo jatkaa työterveyslaitoksen julkaisussa *Työhyvinvoinnin portaat* työhyvinvoinnin tarkastelua humanistisen psykologian näkökulmasta Albert Maslow'n motivaatiohierarkialle rakentaen (1943, 394), joka näkee ihmisen tarpeet impulssimaisina ja homeostaattisina, eli sisäiseen tasapainoon pyrkivinä. Hierarkiaportaat nimetään teoksessa työhyvinvoinnin mallien perusteella uudelleen seuraavasti: *terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen*. (Maslow 1943 Rauramon 2012, 13, 125 muk., Nurmi & Salmela-Aro 2017, 7.) Kun matalamman portaan tarve täytetään tyydyttävästi, tulee teorian mukaan seuraavan tason tarpeesta aktiivinen motivaatiotekijä samalla, kun edelliset jäävät toissijaisiksi.

Rauramo (2004) nimeää yhteisöllisyyden ihmisen olemassaolon edellytykseksi, sillä ihmisen itsetunto rakentuu yhteisöllisyyden kautta: sosialisatioprosessi jatkuu läpi elämän ja sen kautta yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus muuttuvat jaetuiksi päämääriksi, uskomuksiksi, tunteiksi ja kokemuksiksi. Rauramo jakaa ihmisen kasvun riippuvuus- ja itsenäistymisprosesseihin, joiden tulisi olla tasapainossa – ja vaikka nyky-yhteiskuntamme korostaakin itsenäisyyttä ja riippumattomuutta, tulisi yhteisöllisyyden ja riippuvuuden taitoja tavoitteellisesti vahvistaa, sillä sosiaalinen tuki on työssä jaksamisen ja sen mielekkyyden kannalta oleellista. (Rauramo 2004, 123.) Kokiessaan itsensä työyhteisössään yksinäiseksi ihmisen tarve kuulua hänelle itselleen tärkeään työyhteisöön ei toteudu, minkä seurauksena hän ei kykene täyttämään työssään arvostuksen ja osaamisen tarpeita. Esimerkiksi erään erityisopettajien ensimmäisen työvuoden loppuun

palamisen, eristäytymisen ja yksinäisyyden tunteita tutkineen tutkimuksen mukaan mentorointi ja kollegiaalisuus parantavat merkittävästi opettajien kokemusta ensimmäisestä työvuodestaan (Jaquiline Schlichte, Nina John Merbler 2005, 39). Olennaisten tarpeiden täyttymättä jääminen altistaa uupumukselle etenkin, jos ihminen ei saa täyttäviä tai vahvistavia kokemuksia muissa vertaisryhmissään.

Jari Hakasen (2005) mukaan työuupumus on ratkaisemattoman, pitkäaikaisen työstressin myötä syntyvä epätasapainotila, joka ilmenee väsymyksenä, ammatillisen itsetunnon laskuna sekä kyynisyytenä omaa työtä ja asiakkaita kohtaan (Hakanen 2005, 403). Hyvinvoivaa työyhteisöä sen sijaan ilmentää kasvotusten tapahtuva jatkuva vuorovaikutus, jossa kyetään ratkaisemaan ristiriitoja. Hakanen (2006) jatkaa, että hyvinvoivia kouluja yhdistää tunne jaetusta vastuusta – ei vain yhteisistä säännöistä. Avoin kulttuuri kykenee käsittelemään ristiriitoja ja epäonnistumisia ja hyväksyy epätäydellisyyden. Edellä kuvatun kaltaista ilmapiiriä vaalivat koulut pystyvät huolehtimaan työntekijöistään ja tukemaan opettajien ammatillista oppimista, kasvua ja itsetuntoa. Hakanen toteaa, että myös opettajilla on oikeus olla uupumatta ja nauttia työstään, minkä tähden työhyvinvointia voi pitää päämääränä sinänsä. Hyvin voivat ja työn imua kokevat opettajat kykenevät välittämään oppilaille myönteistä ilmapiiriä, joka rohkaisee oppimiseen. (Hakanen, 2006, 41.) On tutkittu (2009), että opettajien keskuudessa ilmenevä huono työilmapiiri heijastuu oppilaisiin ja näkyy todennäköisemmin huonon kuin hyvän ilmapiirin kouluissa esimerkiksi masennusoireiluna, lintsaamisena tai psykosomaattisina vaivoina, kuten niska- ja hartiasärkynä. Hyvä työilmapiiri taas näkyy opettajien luottamuksessa toisiinsa, mikä mahdollistaa oppilaiden antisosiaalisen käyttäytymisen varhaisen torjumisen. (Virtanen, Kivimäki, Lupa, Vahtera, Elovainio, Jokela & Pietikäinen 2009, 558.) Opettajanhuoneen työilmapiirin paraneminen vaikuttaa kokonaisvaltaisesti koko koulun ilmapiiriin.

4 TUTKIMUS JA AINEISTON ANALYYSI

Esittelen tässä luvussa käyttämäni tutkimusmenetelmät ja mittarit laajentaen pro seminaarityöni menetelmäpohjaa, jonka perustalta aloin rakentamaan tätä tutkimusta.

Tutkimusaineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella, joka koostui taustatiedoista, yksinäisyyden sekä työilmapiirin mittareista sekä avoimesta osuudesta. Arkojen ja vaikeiden aiheiden, kuten yksinäisyyden, tutkimiseen ei ole yksiselitteisesti yhtä parasta tai toimivinta tapaa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35), mutta yhdistäessäni Suomessa validoidun ja Kaliforniassa kehitetyn kymmenenkohtaisen UCLA-yksinäisyysmittarin (Niina Junttila, Sakari Kainulainen & Juho Saari 2015; Daniel W. Russel 1996) sekä laatimani työhyvinvointimittarit avoimiin kysymyksiin tutkimusjoukolle annettiin mahdollisuus kertoa yksinäisyyskokemuksistaan myös omin sanoin. Otantamenetelmän valinnalla vältettiin vastauskatoa, joka usein liittyy sensitiivisiin tutkimusaiheisiin: internetissä täytettävä lomakehaastattelu antoi tutkittaville yksityisyyden suojan ja vapauden valita osallistumiselleen itselleen sopivimman ajankohdan. Monimenetelmällinen tutkimusote lisäsi tutkimuksen sisäistä luotettavuutta, sillä tulokset havaittiin yhteneväisiksi sekä määrällisessä, että laadullisessa analyysissä.

4.1 Tutkimusongelmat

Tutkimuskysymykseni olivat:

1. Missä määrin opettajilla esiintyy yksinäisyyden kokemuksia ja miten opettajan ikä, sukupuoli, ammattikuva, työkokemus, työpaikkakunnan sijainti ja koulun koko ovat yhteydessä koettuun yksinäisyyteen?
2. Miten työyhteisön työilmapiiri ja koettu yksinäisyys ovat yhteydessä toisiinsa?
3. Miten yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien yksinäisyyden kokemukset eroavat toisistaan?

4.2 Tutkimusasetelma ja otos

Tutkimuksen kohdejoukko oli peruskoulun opettajat ja heitä lähestyttiin sekä sosiaalisen median että Opettaja-lehden kautta. Kyselylomakkeeseen tehtiin esitestausvaiheessa palautteen perusteella rakennetta selkeyttäviä muutoksia ja kyselyn täyttämisaikaksi arvioitiin 15 minuuttia. Tutkimuspyyntö julkaistiin helmikuussa 2018 Facebook-ryhmissä: *Yksinäisyys ei leviä, Alakoulun aarreaitta, Suomen opettajien ja kasvattajien foorumi #SOKF* ja *Erityisopettajat* sekä omalla henkilökohtaisella Facebook-sivullani, josta halukkaat saivat jakaa pyyntöä eteenpäin. Vastauslinkki oli avoinna kaksi viikkoa, jonka jälkeen se suljettiin. Facebook-sivultani pyyntöä jaettiin uudelleen yli 30 kertaa, minkä lisäksi jaoin siitä myös henkilökohtaisesti ja Instragramin *MyStoryssa*. Vastauksia ensimmäisessä vaiheessa saatiin yhteensä 146. Tutkimuspyyntö julkaistiin uudelleen maaliskuussa Opettaja-lehden numerossa 6/2018 Keskustelua-palstalla, jolloin vastauslinkki avattiin uudelleen kahden viikon ajaksi, jonka aikana siihen osallistui vielä 30 opettajaa. Lopulliseksi otokseksi tuli 165 vastausta, sillä muiden kuin kohderyhmien vastaukset (11 vastausta) jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle – näitä olivat esimerkiksi kaksi opinto-ohjaajaa, joiden vastauksista ei tullut ilmi työskentelivätkö he peruskoulussa vai lukiossa, sekä lukion ja ammattikoulun opettajat.

Julkaisukanavat valittiin niiden näkyvyyden ja levikin vuoksi, mikä mahdollisti opettajien tavoittamisen ympäri Suomen. Sosiaalisessa mediassa käyttäjien kommentit, ”tykkäykset” ja kyselyn jakaminen rohkaisivat muitakin ottamaan osaa tutkimukseen. Opettaja-lehti on taas laajin suomalainen opettajien media, joka tavoittaa jokaisen opettajien liiton jäsenen. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja nousi tutkittavien omasta mielenkiinnosta. Keskustelin ohjaajani dosentti Rauno Huttusen sekä kasvatuspsykologian professori Niina Junntilan kanssa työstäni sähköpostin välityksellä ja he kertoivat

ystävällisesti välittäneensä kyselylomakkeen eteenpäin myös omissa verkostoissaan. Vastaajia alkoi kertyä, kun tiivistin tutkimuspyyntöni alkuperäisestä viiteensataan merkkiin ja vapaammalle sosiaalisen median kielelle, minkä lisäksi löysin ystäväni kautta kaksi uutta Facebook-ryhmää sen julkaisemiseksi (*Suomen opettajien ja kasvattajien foorumi #SOKF ja Erityisopettajat*).

Tutkimuksen kohdejoukko oli peruskoulun luokanopettajat, aineenopettajat sekä erityisopettajat. Avoimista vastauksista muodostettiin omaksi ryhmäkseen myös erityisluokanopettajat. Nämä neljä joukkoa työskentelevät samassa koulurakennuksessa jakaen saman esimiehen sekä työkollegat. Ulkoiset puitteet opettajaryhmille ovat varsin samankaltaiset, mutta oppilasryhmät ovat opettajille erilaisia. Peruskoulun luokanopettajan vastuulla ovat luokat 1–6 ja he opettavat omalle luokalleen perusopetuksen monialaisia oppiaineita. Aineenopettajat taas opettavat omaa erityisalansa oppiainetta joko kaikille luokille 1–9 tai valikoiduille vuosikursseille. Erityisopettajat antavat osa-aikaista erityisopetusta yleisen ja tehostetun tuen oppilaille kaikilta vuosikursseilta. Erityisluokanopettaja antaa erityisopetusta erityisen tuen piirissä oleville oppilaille, minkä lisäksi heillä on erityisopettajan pätevyyden lisäksi myös perusopetuksen monialaiset opinnot. (OAJ 2018.) Joustavan opetuksen sekä peruskouluun valmentavan luokan opettajat luokiteltiin tässä tutkimuksessa erityisopettajiksi.

4.3 Työyhteisön vuorovaikutuksen mittarit

Opettajien työpaikan vuorovaikutuksen ja ilmapiirin mittareiden muodostamiseen käytettiin Opetushallituksen julkaisemaa ja Jussi Onnismaan kokoamaa katsausta opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009 *Opettajien työhyvinvointi* (2010), jossa kootaan yhteen erilaisia työhyvinvoinnin ulottuvuuksia. Hyvän työyhteisön tunnusmerkkejä ovat mm. innostava ja motivoiva tavoite, palautteen antaminen, ryhmähengen luominen, kehittymismahdollisuudet ja vaikutusmahdollisuudet omaan työnkuvaan (Gröndahl, Kanerva, Knuutila, Kunnas & Parvikko 2002, 16), minkä lisäksi hyvinvoivassa työyhteisössä näkyvät arvostus, hauskuus, onnistuminen, huolenpito ja välittäminen (Furman, Ahola & Hurvihuhta 2004, 121). Vuorovaikutuksen ja ilmapiirin mittarit mahdollistivat opettajan työilmapiirikokemusten tarkastelun suhteessa yksinäisyyteen.

Tätä tutkimusta varten laadituissa työyhteisön vuorovaikutuksen mittarissa (lomakkeen kysymys 10) vastaajat arvioivat työyhteisönsä vuorovaikutusta seitsenasteisella adjektiiviparien janalla, jossa matalamman arvon sai vuorovaikutuksen negatiivinen ulottuvuus ja suuremman arvon vuorovaikutuksen positiivinen ulottuvuus. Arvostusta, huolenpitoa ja välittämistä vuorovaikutuksen mittarissa kuvasivat seuraavat adjektiiviparit: *lämmin–kylmä*, *ennakkoluuloton–ennakkoluuloinen*, *kyyninen–optimistinen*, *inklusiivinen–eksklusiivinen*, *ystävällinen–kiusaava* ja *rauhallinen–räjähdysaltis*, joista *inklusiivinen–eksklusiivinen* viittasi suoraan sosiaaliseen ostrakismiin, *ystävällinen–kiusaava* kiusaamiseen ja *kyyninen–optimistinen* mahdollisen työuupumuksen ja stressin oireisiin. Motivoivaa ja innostavaa työtettä kuvasivat adjektiiviparit *yhteistyöhön kannustava–yhteistyökyvytön*, *uuden kokeiluun rohkaiseva–urautunut*, *edelläkävijä–jälkeenjäänyt*. Aineisto oli normaalisti jakautunut (huipukkuus ja vinous välillä ± 1) ja se todettiin soveltuvaksi pääkomponenttianalyysiin. Yhden vastaajan vastaukset jätettiin analyysistä pois, sillä hän ei vastannut kyselyn kaikkiin kohtiin. Pääkomponenttiratkaisussa 62,5 prosenttia vaihtelusta selittyi yhden komponentin ratkaisulla, jonka ominaisarvo oli 5,62, KMO-arvo 0,92, kommunaliteetti-arvot välillä 0,79 ja 0,35 ja Cronbachin alfa = 0,92 (taulukko 1). Mitä lähempänä Cronbachin alfakerroin on ykköistä, sitä yhdenmukaisempia mittariin kuuluvat muuttujat ovat (Tähtinen, Laakkonen, Broberg 2011, 53).

TAULUKKO 1. Työyhteisön vuorovaikutuksen pääkomponenttiratkaisun väittämien arvot.

| | Ka. | Kh. | Vinous | Huipukkuus | Kommunaliteetit |
|-------------------------------------|------|------|--------|------------|-----------------|
| Kylmä–lämmin | 5,00 | 1,49 | -0,439 | -0,591 | 0,791 |
| Ennakkoluuloinen–ennakkoluuloton | 4,48 | 1,58 | -0,32 | -0,86 | 0,669 |
| Yhteistyökykyinen–yhteistyökyvytön | 4,77 | 1,50 | -0,37 | -0,55 | 0,759 |
| Kyyninen–optimistinen | 4,27 | 1,48 | -0,06 | -0,84 | 0,653 |
| Urautunut–uuden kokeiluun innostava | 4,26 | 1,67 | -0,33 | -0,81 | 0,617 |
| Inklusiivinen–eksklusiivinen | 4,38 | 1,52 | -0,62 | 0,44 | 0,345 |
| Jälkeen jäänyt–edelläkävijä | 4,46 | 1,49 | -0,32 | -0,45 | 0,555 |

| | | | | | |
|---------------------------|------|------|-------|-------|-------|
| Räjähdysaltis–rauhallinen | 4,49 | 1,52 | -0,22 | -0,72 | 0,512 |
| Kiusaava–ystävällinen | 5,10 | 1,74 | -0,69 | -0,56 | 0,721 |

Työyhteisön ilmapiiriä (kysymys 11) tutkittiin viisiasteikkoisella mittarilla seuraavilla piirteillä. Johtamiseen ja tiedonkulkuun liittyvät väittämät olivat: *Esimieheni osoittaa kiinnostusta työtäni kohtaan, Ongelmista voi työpaikallani puhua avoimesti, Työpaikallani toimitaan yhteisten arvojen mukaan ja Tiedonkulku toimii työpaikallani hyvin.* Vaikutusmahdollisuuksiin liittyivät: *Minulla on mahdollisuus kehittyä työssäni ja Voin itse vaikuttaa työhöni.* Hyvää työilmapiiriä ja yhteishenkeä kuvasivat: *Voin luottaa toisiin työpaikallani, Työtoverini arvostavat toisiaan, Saan kiitosta työstäni, Meillä on työpaikalla hauskaa opettajien kesken ja Koen, että minusta välitetään työpaikallani.* Väittämät nousivat Rauramon teoksesta *Työhyvinvoinnin portaat* (2012). Aineisto oli jakautunut normaalisti ja todettiin soveltuvaksi pääkomponenttianalyysiin. Kahden opettajan vastaukset jätettiin analyysistä pois, sillä he eivät vastanneet kyselyn kaikkiin kohtiin. Muuttujien kommunaliteeti-arvot vaihtelivat välillä 0,37 ja 0,77. Lopullisessa pääkomponenttiratkaisussa 60,60 prosenttia vaihtelusta selittyi yhden komponentin ratkaisulla, jonka ominaisarvo oli 6,7, KMO-arvo 0,93 ja $\alpha = 0,93$ (taulukko 2).

TAULUKKO 2. Työyhteisön ilmapiirin pääkomponenttiratkaisun muuttujien arvot.

| | Ka. | Kh. | Vinous | Huipukkuus | Kommunaliteetit |
|--|------|------|--------|------------|-----------------|
| Voin luottaa toisiin | 4,01 | 0,94 | -0,61 | -0,54 | 0,70 |
| Työtoverini arvostavat toisiaan | 3,96 | 0,90 | -0,54 | -0,54 | 0,69 |
| Esimieheni osoittaa kiinnostusta | 3,42 | 1,15 | -0,25 | -0,75 | 0,55 |
| Saan kiitosta työstäni | 3,07 | 1,06 | -0,15 | -0,39 | 0,59 |
| Meillä on hauskaa opettajien kesken | 3,66 | 1,01 | -0,307 | -0,52 | 0,70 |
| Minusta välitetään | 3,66 | 1,18 | -0,47 | -0,58 | 0,77 |
| Voin vaikuttaa työhöni | 3,96 | 0,93 | 0,70 | 0,10 | 0,37 |
| Ongelmista voi puhua avoimesti | 3,33 | 1,16 | -0,11 | -0,87 | 0,68 |
| Toimitaan yhteisten arvojen mukaan | 3,45 | 0,96 | -0,33 | -0,31 | 0,63 |
| Minulla on mahdollisuuksia kehittyä työssäni | 3,68 | 0,96 | -0,42 | -0,40 | 0,49 |
| Tiedonkulku toimii hyvin | 3,30 | 1,00 | -0,36 | -0,43 | 0,50 |

4.4 UCLA-mittari

Tässä tutkimuksessa yksinäisyys operationalisoitiin Niina Junttilan, Sakari Kainulaisen sekä Juho Saaren validoimalla, 4-asteikkoisella ja suomen kielelle käännetyllä UCLA-mittarilla, jota on aiemmin käytetty esimerkiksi *Helsingin Sanomissa* julkaistussa Suuressa suomalaisten yksinäisyystutkimuksessa (Junttila ym. 2015). UCLA (University of California, Los Angeles) kehitettiin 1970-luvulla Weiss'n sosiaalisen ja emotionaalisen yksinäisyyden teorian pohjalta. Daniel W. Russel julkaisi UCLA:sta 10-kohtaisen version vuonna 1996 ja sitä voidaan pitää eniten käytettynä nuorten ja aikuisten yksinäisyysmittarina. (Russel 1996, Peplau ym. 1980; Junttila ym. 2015, 90.) On tutkittu, että yksinäisyys ja tyytyväisyys sosiaalisiin suhteisiin korreloivat keskenään paremmin kuin yksinäisyys ja yksilön henkilökohtainen arvio ystäviensä määrästä, mikä tukee teoriaa siitä, että yksinäisyys on vahvemmin yhteydessä yksilön kognitioon kuin aktuaaliseen sosiaalisten suhteiden määrään. Vastaja pystyy UCLA-mittarilla arvioimaan sosiaalisia suhteitaan useamman väittämän kautta, mikä antaa koetusta yksinäisyydestä luotettavampaa tietoa, kuin pyytämällä vastaajaa vain laskemaan ystäviensä määrän. (Russell, Cutrona, McRae & Gomez 2012, 21; Junttila ym. 2015, 90.)

Kysymysten muotoilussa otettiin huomioon työpaikkakonteksti. Yksinäisyysmittauksista laskettiin opettajien vastausten yhteinen summapistemäärä, keskiarvo ja keskihajonta, jonka jälkeen ne opettajat, joiden yksinäisyyspistemäärä oli yli yhden keskihajonnan verran keskiarvon yläpuolella, määriteltiin yksinäisiksi (Laine 1990, 23). UCLA:n summamuuttujan keskiarvo oli tässä työssä 2,07, keskihajonta 0,68, vastaukset olivat jakautuneet normaalisti (huipukkuus ja vinous välillä ± 1) ja mittarin Cronbachin alfa oli 0,88. Yksinäisiksi määriteltiin opettajat, joiden yksinäisyyspistemäärä oli joko 2,75 tai enemmän.

4.5 Avoimet kysymykset ja fenomenografinen tutkimusote

Tutkimuksen laadullisen osion avoimet kysymykset nousivat proseminarityöni pohjalta, johon sain rungon Laineen (1989) muotoilemasta yksinäisyyden teemahaastattelusta. Yksinäisyyden kokemuksille annettiin laadullisella otteella ääni ja lomakehaastattelu toi tutkimukseen persoonallista aineistoa, jota voitiin fenomenografinen analyysin avulla

tiivittää vertailtavaan muotoon. Laadullisen aineiston ryhmittely yksinäisiin ja yksinäisiin opettajiin tehtiin tilastollisesti UCLA-pistemäärän perusteella.

Fenomenografia etsii ja kuvailee kokemuksia, joita ihmisillä on heitä ympäröivistä ilmiöistä, minkä tähden se soveltuu hyvin kokemuk kuvausten ymmärtämiseen ja niiden keskinäisten suhteiden tarkasteluun. Fenomenografisen tutkimusotteen taustalla on konstruktivistinen, kokemussidonnainen näkemys maailmasta, joka keskittyy käsitysten eroavaisuuksien tarkasteluun siinä, missä sitä lähellä oleva tutkimussuunta fenomenologia pyrkii kokemusten kautta koskettamaan ilmiötä itseään. (Huusko & Paloniemi 2006, 163.) Perinteinen psykologia on kiinnostunut kokemuksen syntymisen prosessista, mutta fenomenografian kehittäjän Ference Martonin (1986) mukaan fenomenografia tutkii itse kokemusta ja sen sisältöä tarkoituksenaan löytää kaikki kokemuk kuvaukset tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä ja jakaa ne merkityskategorioihin. Fenomenografiassa on kyse ihmisen ja ilmiön välisen suhteen tutkimuksesta ja ilmiön näkemisestä yksilön kokemusmaailman kautta. (Marton 1986, 145.) Ilmiö voi tutkimusotteen avulla aueta tavalla, jota tutkija ei välttämättä itse edes tulisi ajatelleeksi, minkä vuoksi fenomenografia sopii lähtökohdaksi myös teorian muodostamiselle.

Yksinäisyysaineiston laadullisten kysymysten tarkastelu aloitettiin lukemalla niitä läpi, jolloin vastauksissa esiintyvät merkitysyksilöt alkoivat nousta esille. Merkitysyksiköistä muodostettiin sopivia kuvauskategorioita, joiden alle yksittäiset kuvaukset luokiteltiin (Huusko ym. 2006, 167). Yksi vastaus saattoi jakautua useammankin kategorian alle, mikä ilmaistaan tulosavaruudessa kahdella ajatusviivalla. Analyysiin otettiin tutkimusongelmien ratkaisun alle ryhmittynä aineisto, joka oli 28 liuskaa tekstiä, mikä tarkoitti noin 7 900 sanaa. Tulosavaruudet ovat luettavissa liitteinä työn lopussa, mutta esittelen niitä tiivistettynä tutkimuksen rungon lomassa helpottaakseni yksinäisten ja yksinäisten ryhmien laadullisten vastausten erojen hahmottamista.

5 TULOKSET

5.1 Taustamuuttajat

Tutkimukseen vastasi 165 opettajaa, joista 155 oli naisia, 9 miestä ja yksi ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vastanneista luokanopettajia oli 82, aineenopettajia 44, erityisopettajia 33 ja erityisluokanopettajia 6. Kahdella opettajalla oli sekä luokanopettajan että aineenopettajan virka, jolloin heidät luokiteltiin luokanopettajiksi. Erityisopettajan ryhmään luokiteltiin myös kaksi valmistavan luokan opettajaa, joustavan opetuksen opettaja sekä yksi 10. luokan luokanopettaja. Tutkimus tavoitti vastaajia ympäri Suomen. Suurin vastaajaryhmä tuli Etelä-Suomesta, mikä käsitti hieman yli puolet vastauksista, länsi- ja pohjoissuomalaisten vastaajien ryhmäkoot olivat yhtä suuret, kummankin suuruus 15 prosenttia koko aineistosta ja itä- ja lounaissuomalaisten vastaajien ryhmäkoot olivat noin 10 prosenttia kummatkin.

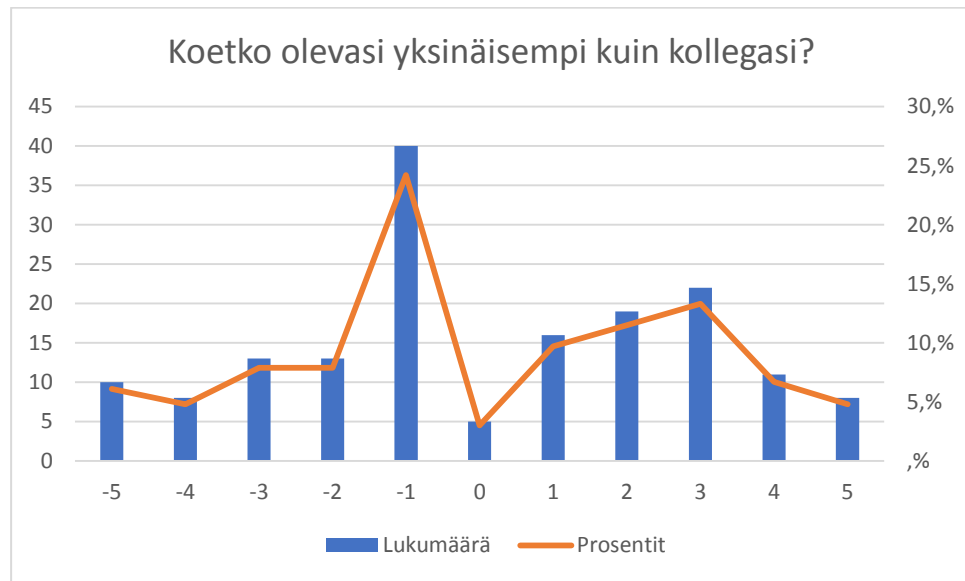
Vastaajien keski-ikä oli 42 vuotta. Nuorin vastaaja oli 23-vuotias ja vanhin 67-vuotias. Kuten taulukossa 3 esitetään, joka viides vastaajista oli 29-vuotias tai nuorempi, joka toinen vastaaja 30–49 vuotias ja 25 prosenttia vastaajista oli 50 vuotta tai vanhempia. Opettajista joka viides oli työskennellyt opettajana 5 vuotta tai vähemmän, kolmasosa 6–14 vuotta ja 40 prosenttia vastaajista oli työskennellyt opettajana yli 15 vuotta. Joka kymmenes opettaja tuli pienestä koulusta, jossa oppilaita oli 100 tai vähemmän, kolmasosa opettajista työskenteli 101–300 oppilaan koulussa, 40 prosenttia opettajista keski-suurella 301–600 oppilaan koulussa ja viisitoista prosenttia opettajista oli töissä suuressa yli 601 oppilaan koulussa. Pienimmässä koulussa oppilaita oli kahdeksan ja suurimmassa 1300.

TAULUKKO 3. Opettajien (n=165) joukon erityispiirteet.

| Opettajien ikä | Lukumäärä | Prosentit |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|
| 29 vuotta tai alle | 28 | 17,0 |
| 30–49 vuotiaat | 95 | 57,6 |
| 50 vuotta tai yli | 42 | 25,5 |
| <i>Yhteensä</i> | <i>165</i> | <i>100</i> |
| Opettajien työvuodet | | |
| 5 vuotta tai vähemmän | 43 | 26,1 |
| 6-14 vuotta | 54 | 32,7 |
| 15 vuotta tai enemmän | 68 | 41,2 |
| <i>Yhteensä</i> | <i>165</i> | <i>100</i> |
| Opettajien koulun koko | | |
| 100 oppilasta tai alle | 14 | 8,5 |
| 101-300 oppilasta | 56 | 33,9 |
| 301-600 oppilasta | 69 | 41,8 |
| 601 oppilasta tai enemmän | 26 | 15,8 |
| <i>Yhteensä</i> | <i>165</i> | <i>100</i> |
| Opettajan työkuva | | |
| luokanopettaja | 82 | 49,7 |
| aineenopettaja | 44 | 26,7 |
| erityisopettaja | 33 | 20,0 |
| erityisluokanopettaja | 6 | 3,6 |
| <i>Yhteensä</i> | <i>165</i> | <i>100</i> |
| Opettajan asuinkunnan sijainti | | |
| Etelä-Suomi | 86 | 52,1 |
| Pohjois-Suomi | 25 | 15,2 |
| Lounais-Suomi | 14 | 8,5 |
| Länsi-Suomi | 25 | 15,2 |
| Itä-Suomi | 15 | 9,1 |
| <i>Yhteensä</i> | <i>165</i> | <i>100</i> |

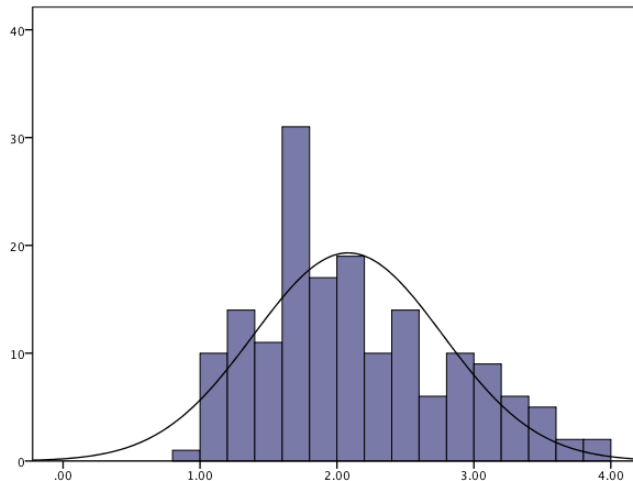
5.2 Yksinäisyyden yleisyys

Koko opettajien otoksesta 51 prosenttia arvioi olevansa vähemmän yksinäinen työpaikallaan kuin kollegansa. 3 prosenttia opettajista arvioi itsensä yhtä yksinäiseksi kuin muutkin opettajat ja loput 46 prosenttia pitivät itseään yksinäisempänä kuin muut (kuvio 1). Arvioidessaan itsensä vähemmän yksinäiseksi, kuin muut opettajat, määrällisesti suurin osa (n = 40) opettajista valitsi arvon -1. Kysymykseen vastatessaan opettaja joutui arvioimaan itsensä lisäksi myös työkavereidensa yksinäisyyttä ja vertaamaan omia yksinäisyyskokemuksiaan heihin. Yksinäisyyskokemusten vertaaminen muihin voi olla vaikeaa, sillä toisen kokema yksinäisyys ei välttämättä näy ulospäin, mikä saattoi näkyä vastauksissa varoivaisuutena.



KUVIO 1. Opettajan arvio yksinäisyydestään suhteessa kollegoihinsa. Positiivisilla arvoilla 1–5 vastaaja kokee olevansa yksinäisempi kuin kollegansa. Negatiivisilla arvoilla 1–5 opettaja kokee olevansa vähemmän yksinäinen kuin kollegansa. Arvolla 0 opettaja kokee olevansa yhtä yksinäinen kuin kollegansa.

Opettajista 57 prosentilla oli työpaikallaan läheinen ystävä, johon hän pystyi luottamaan. 43 prosentilla opettajista ei ollut läheistä ystävää työpaikallaan. Yksi opettajista ei vastannut läheistä ystävää koskevaan kysymykseen. Yksinäisyyttä mitattiin suorien kysymysten lisäksi myös UCLA-yksinäisyysmittarilla, jota voi pitää myös tarkempaan menetelmänä tutkia yksinäisyyttä kuin suorat kysymykset, sillä kysymyspatteristoon vastaaminen ottaa huomioon vastausten sisäisen koheesion (Junttila ym. 2015, 90). Yksinäisyyspistemäärän jakautumista yksinäisyysdimensiolle voi tarkastella graafisesta kuviosta 2. Yksinäisiksi määriteltiin 33 opettajaa, mikä tarkoitti 20 prosenttia koko otoksesta. Ristiintaulukoinnilla kykenimme selvittämään, että UCLA:n mukaan yksinäiseksi luokitelluista opettajista kaksi arvioi itsensä kuitenkin vähemmän yksinäiseksi kuin kollegansa (liite 3). On mahdollista, että he kokivat työpaikallaan yksinäisyyttä, mutta samalla kuitenkin pitivät itseään vähemmän yksinäisenä kuin työkavereitaan. Loput 31 UCLA:n mukaan yksinäistä opettajaa pitivät itseään myös yksinäisempänä kuin työkavereitaan. Voimme todeta yksinäisyysmittarin vastanneen varsin johdonmukaisesti vastaajan omaa arviointia yksinäisyydestään suhteessa muihin.



KUVIO 2. Opettajien yksinäisyyspistemäärän jakautuminen yksinäisyysdimensiolle.

Yksinäisistä opettajista neljä oli 29 vuotiaita tai alle, 19 opettajaa oli 30–49 vuotiaita ja 10 oli iältään 50 vuotta tai vanhempia (taulukko 4). Yksinäisistä opettajista 14 työskenteli luokanopettajana, 9 aineenopettajana ja 10 erityisopettajana peruskoulussa. Yksinäisiä erityisluokanopettajia joukossa ei ollut yhtään. Yksinäisten opettajien ikäjakauma oli jakautunut normaalisti ($k_a = 14,2$; $k_h = 10,2$), mutta työvuosien suhteen käyrä oli aavistuksen huipukas (-1,2) korostaen keskimäärin suurempaa määrää työvuosia. Koulun koon suhteen yksinäisiä opettajia oli tasaisesti sekä pienistä että suurista kouluista. Eniten yksinäisiä opettajia oli Etelä-Suomesta, mitä tosin selittää eteläsuomalaisten suurin vastausprosentti. Tässä tutkimuksessa kaikki yksinäisiksi määritellyistä opettajista olivat naisia.

TAULUKKO 4. Yksinäisten opettajien ($n=33$) joukon erityispiirteet.

| Opettajien ikä | Lukumäärä | Prosentit |
|-----------------------|-----------|------------|
| 29 vuotta tai alle | 4 | 12,1 |
| 30–49 vuotiaat | 19 | 57,6 |
| 50 vuotta tai yli | 10 | 30,3 |
| Yhteensä | 33 | 100 |
| Opettajien työvuodet | | |
| 5 vuotta tai vähemmän | 9 | 27,3 |
| 6-15 vuotta | 9 | 27,3 |
| 15 vuotta tai enemmän | 15 | 45,5 |
| Yhteensä | 33 | 100 |

| Opettajien koulun koko | | |
|---------------------------------------|-----------|------------|
| 100 oppilasta tai alle | 4 | 12.1 |
| 101-300 oppilasta | 10 | 30.3 |
| 301-600 oppilasta | 13 | 39.4 |
| 601 oppilasta tai enemmän | 6 | 18,2 |
| <i>Yhteensä</i> | 33 | 100 |
| Opettajan työnkuva | | |
| luokanopettaja | 14 | 42,4 |
| aineenopettaja | 9 | 27.3 |
| erityisopettaja | 10 | 30.3 |
| <i>Yhteensä</i> | 33 | 100 |
| Opettajan asuinkunnan sijainti | | |
| Etelä-Suomi | 15 | 45.5 |
| Pohjois-Suomi | 6 | 18.2 |
| Lounais-Suomi | 4 | 12.1 |
| Länsi-Suomi | 4 | 12.1 |
| Itä-Suomi | 4 | 12.1 |
| <i>Yhteensä</i> | 33 | 100 |

Koetun yksinäisyyden sekä opettajan iän, ammatinkuvan, työkokemuksen, työpaikkakunnan sijainnin sekä koulun koon välisiä yhteyksiä tutkittiin tässä työssä yksisuuntaisella varianssianalyysillä sekä Kruskal-Wallis testillä yksittäisten ryhmien ollessa liian pieniä parametriselle testille. Ryhmien varianssit osoitettiin Levenen testillä yhtä suuriksi ennen varianssianalyysiä. Sukupuolen yhteyttä koettuun yksinäisyyteen ei voitu tutkia, sillä miesten osuus koko otoksesta oli vain yhdeksän henkilöä ja yksinäisiksi opettajiksi määrityksi vain naisia. Suomalaisten yksinäisyystutkimuksen mukaan (2018) erot sukupuolten yksinäisyyden välillä ovat kuitenkin määrällisesti pieniä, vaikkakin tilastollisesti merkitseviä. SY-tutkimuksessa suomalaiset miehet kokivat enemmän yksinäisyyttä yleisesti ja spesifisti enemmän emotionaalista yksinäisyyttä kuin naiset. Suomalaiset naiset taas olivat keskimäärin tyytyväisempiä ihmissuhteisiinsa ja heillä oli enemmän ystäviä, mutta kokivat enemmän sosiaalista yksinäisyyttä kuin miehet. (Junttila ym. 2016) Opettajien ammattijärjestön mukaan vuonna 2017 perusopetuksen opettajista 77 prosenttia oli naisia, auttaa selittämään miesten pientä otosta tässä tutkimuksessa (OAJ 2017).

Opettajan iän yhteyttä koettuun yksinäisyyteen tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä, jonka mukaan opettajan ikä ei ollut tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä koettuun yksinäisyyteen: $F(2, 162) = 0,29, p = 0,75$. Ryhmien koot olivat 29 vuotta tai alle 28 (ka = 1,98, kh = 0,59), 30–49 vuotiaat 95 (ka = 2,08, kh = 0,66), 50 vuotta

tai yli 42 (ka = 2,1, 0,78). Iällä ei tämän tutkimuksen mukaan ole opettajien keskuudessa yhteyttä koetun yksinäisyyden voimakkuuteen.

Opettajan ammatinkuvan ryhmien välisiä eroja suhteessa yksinäisyyteen tutkittiin Kruskal-Wallis testillä, sillä yksi ryhmistä oli liian pieni parametriselle testille. Kokonaisuudessaan ammatinkuvan ja yksinäisyyden summapistemäärän välillä ei testin mukaan ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä: $X^2(3) = 6,53$, $p = 0,88$. Opettajaryhmät olivat kuitenkin työnkuvaltaan erilaisia ja kooltaan erisuuruisia, minkä vuoksi ammatinkuvasta haluttiin saada tarkempi näkemys jokaisen yksittäisten ryhmän kohdalla. Luokanopettajien ja erityisopettajien ryhmien välillä huomattiin tilastollisesti merkitsevä ero osoittaen erityisopettajien kokevan luokanopettajia enemmän yksinäisyyttä työssään ($Z = -2,33$, $p = 0,02$). Muiden ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. U-testin tulokset ryhmien välillä olivat: *luokanopettaja–aineenopettaja* $Z = -1,44$, $p = 0,15$, *luokanopettaja–erityisopettaja* $Z = -2,33$, $p = 0,02$, *luokanopettaja–erityisluokanopettaja* $Z = -0,18$, $p = 0,86$, *aineenopettaja–erityisopettaja* $Z = -0,98$, $p = 0,33$, *aineenopettaja–erityisluokanopettaja* $Z = -0,88$, $p = 0,38$, *erityisopettaja–erityisluokanopettaja* $Z = -1,34$, $p = 0,18$ (taulukko 5). Tutkimuksen mukaan erityisopettajat kokevat työssään enemmän yksinäisyyttä kuin luokanopettajat. Vähiten yksinäisyyttä työssään kokivat erityisluokanopettajat, mutta ryhmäkoon jäädessä pieneksi ei tuloksia voi yleistää.

TAULUKKO 5. Ryhmien koot ja järjestyslukujen keskiarvot suhteessa yksinäisyyteen ($n = 165$).

| Ammatinkuva | Ryhmäkoko | Järjestysluvun keskiarvo | Keskiarvo | Keskihajonta |
|------------------------|-----------|--------------------------|-----------|--------------|
| Luokanopettajat | 82 | 75,10 | 1,96 | 0,67 |
| Aineenopettajat | 44 | 87,92 | 2,14 | 0,68 |
| Erityisopettajat | 33 | 98,33 | 2,28 | 0,69 |
| Erityisluokanopettajat | 6 | 70,50 | 1,89 | 0,59 |

Työkokemuksen yhteyttä opettajan yksinäisyyteen tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä, jonka mukaan työvuosien määrä ei ollut tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä opettajan yksinäisyyden summapistemäärään: $F(2, 162) = 0,21$; $p = 0,81$. Ryhmäkoot olivat *Työvuosia 5 vuotta tai vähemmän* $n = 43$ (ka = 2,01, kh = 0,66), *työvuosia 6–14* $n = 54$ (ka = 2,09, kh = 0,65) ja *työvuosia yli 15 vuotta* $n = 68$ (ka = 2,09, kh = 0,72).

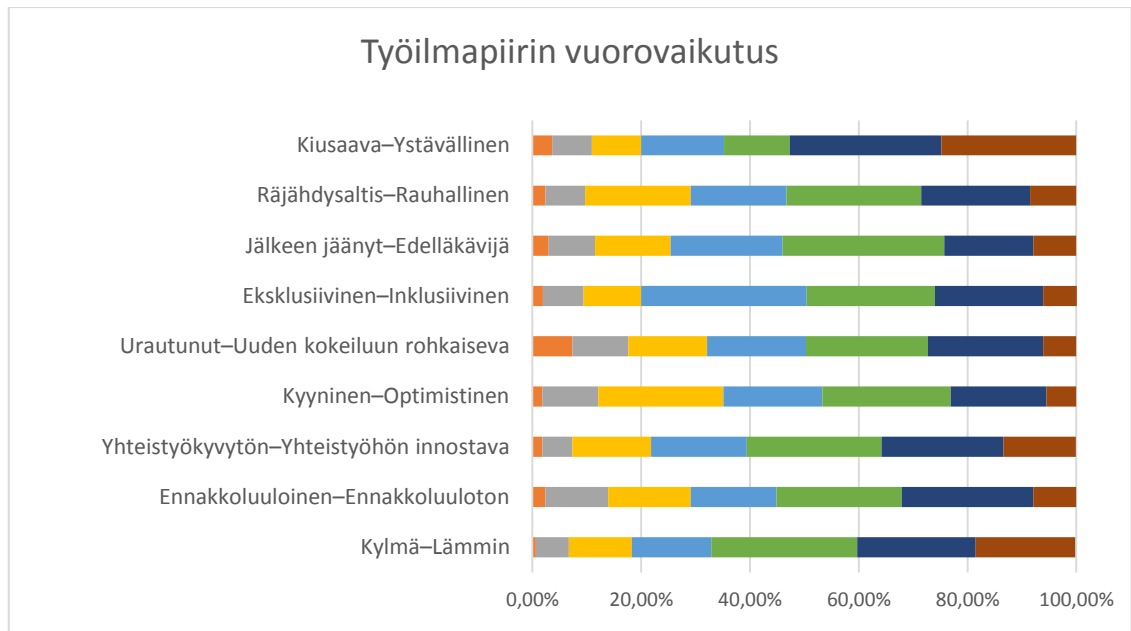
Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan työpaikkakunnan sijainnilla ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä opettajan yksinäisyyteen: $F(4, 160) = 0,51$, $p = 0,73$. Ryhmien koot olivat: *Etelä-Suomi* $n = 86$ (ka = 2,01, kh = 0,67), *Länsi-Suomi* $n = 25$ (ka = 2,10, kh = 0,65), *Pohjois-Suomi* $n = 25$ (ka = 2,22, kh = 0,71), *Itä-Suomi* $n = 15$ (ka = 2,02, kh = 0,77) ja *Lounais-Suomi* $n = 14$ (ka = 2,14, kh = 0,71).

Koulun koolla ei ollut yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä opettajan kokemaan yksinäisyyteen: $F(3, 161) = 0,48$, $p = 0,70$. Ryhmien koot olivat 100 oppilasta tai alle $n = 14$ (ka = 2,03, kh = 0,86), 101–300 oppilasta $n = 56$ (ka = 2,01, kh = 0,66), 301–600 oppilasta $n = 69$ (ka = 2,07, kh = 0,68) ja 601 oppilasta tai enemmän $n = 26$ (ka = 2,2, kh = 0,62).

Opettajan iän, ammatinkuvan, työkokemuksen, työpaikkakunnan sijainnin sekä koulun koon yhteydestä yksinäisyyteen vain opettajan ammatinkuvan ja koetun yksinäisyyden välillä löydettiin tilastollisesti merkitsevä ero kahden yksittäisen ryhmän välillä, jonka mukaan erityisopettajat kokevat yksinäisyyttä työssään enemmän kuin luokanopettajat: $Z = -2,33$, $p = 0,02$. Tilastollisesti merkitsevää eroa ei havaittu muiden opettajaryhmien välillä. Tutkimuksen valossa voi esittää, että ammatinkuvalla on merkitystä opettajan kokemaan yksinäisyyden voimakkuuteen. Erityisopettajan työssä voi ilmetä kuormittavia piirteitä, jotka altistavat heitä yksinäisyyteen herkemmin kuin luokanopettajaa. Tutkin yksinäisyyden laadullista ja kokemuksellista ulottuvuutta opettajan työssä fenomenografisella tutkimusotteella tarkemmin luvussa 5.4.

5.3 Työyhteisön ilmapiiri ja koettu yksinäisyys

Työyhteisön vuorovaikutusta tutkittiin seitsemänportaisella vastakkaisten adjektiivien janalla, jolle vastaukset jakautuivat normaalisti. Matalammat arvot 1–3 merkitsivät negatiivista ilmapiiriä ja korkeammat arvot 5–7 myönteistä ilmapiiriä. Myönteisiä arvioita työpaikan ilmapiiristä oli lukumääräisesti enemmän kuin negatiivisia ja väittämien keskiarvot vaihtelivat välillä 4,26–5,1. *Kylmä-lämmin* -väittämässä oli yksi puuttuva vastaus, mutta muutoin otoskoko oli jokaisen kysymyksen kohdalla $n = 165$ (kuvio 3 ja taulukko 6).



KUVIO 3. Työyhteisön vuorovaikutus: opettajien arvioiden jakautuminen yksittäisten adjektiiviparien kohdalla graafisena esityksenä.

Matalimman keskiarvon sai adjektiivipari kyyninen–optimistinen (4,26) ja korkeimman adjektiivipari kiusaava–ystävällinen (5,1). Prosentuaalisesti eniten negatiivisuutta vuorovaikutuksessa koettiin työyhteisön kyynisyys–optimistisuusjanalla, jossa arvon välillä 1–3 sai 35,1 prosenttia vastauksista. Ristiintaulukoinnilla nähtiin, että UCLA:n mukaan yksinäisiksi luokitelluista opettajista 70 % arvioi työpaikkansa ilmapiirin enemmän kyyniseksi kuin optimistiseksi kun taas ei-yksinäisistä vastaava lukumäärä oli vain 26,5 prosenttia.

64,8 prosenttia kaikista vastaajista koki työpaikkansa vuorovaikutusilmapiirin selkeästi enemmän ystävällisenä kuin kiusaavana, 15,2 % koki vuorovaikutusilmapiirin neutraalina ja 20 % vastaajista arvioi sen olevan enemmän kiusaava kuin ystävällinen. Yksinäisistä opettajista lähes puolet (48 %) arvioivat työyhteisönsä ilmapiirin enemmän kiusaavaksi kuin ystävälliseksi. Ei-yksinäisten opettajien joukosta vastaava lukumäärä oli 12,8 prosenttia. Yksinäiset opettajat viittasivat työilmapiiriongelmiin useammin kuin ei-yksinäiset opettajat myös laadullisessa aineistossa.

TAULUKKO 6. Työyhteisön vuorovaikutus: opettajien arvioiden jakautuminen yksittäisten adjektiiviparien kohdalla prosentteina.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Kiusaava– Ystävällinen | 3,60 % | 7,30 % | 9,10 % | 15,20 % | 12,10 % | 27,90 % | 24,80 % |
| Räjähdysaltis– Rauhallinen | 2,40 % | 7,30 % | 19,40 % | 17,60 % | 24,80 % | 20,00 % | 8,50 % |
| Jälkeen jäänyt– Edelläkävijä | 3 % | 8,50 % | 13,90 % | 20,60 % | 29,70 % | 16,40 % | 7,90 % |
| Eksklusiivinen– Inklusiivinen | 1,90 % | 7,50 % | 10,60 % | 30,40 % | 23,60 % | 19,90 % | 6,20 % |
| Urautunut–Uuden kokeiluun innostava | 7,30 % | 10,30 % | 14,5 % | 18,20 % | 22,40 % | 21,20 % | 6,10 % |
| Kyyninen– Optimistinen | 1,80 % | 10,30 % | 23 % | 18,20 % | 23,60 % | 17,60 % | 5,50 % |
| Yhteistyökyvytön– Yhteistyökykyinen | 1,80 % | 5,50 % | 14,50 % | 17,60 % | 24,80 % | 22,40 % | 13,30 % |
| Ennakkoluuloinen– Ennakkoluuloton | 2,40 % | 11,50 % | 15,20 % | 15,80 % | 23 % | 24,20 % | 7,90 % |
| Kylmä–Lämmin | 0,60 % | 6,10 % | 11,60 % | 14,60 % | 26,80 % | 22 % | 18,30 % |

Yksinäisyyden ja työpaikan ilmapiirin lineaarisen yhteyden voimakkuutta tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimella. Tutkimuksen mukaan opettajan yksinäisyyden summamuuttuja sekä työyhteisön ilmapiirin summamuuttuja ovat voimakkaasti ja tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä toisiinsa: $r = -0,75$, $p < 0,001$. Myös yksinäisyydellä sekä työpaikan vuorovaikutuksella on tilastollisesti merkitsevä vahva yhteys: $r = -0,68$, $p < 0,001$. Mitä vahvemmin opettaja kokee yksinäisyyttä työpaikallaan, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän myös tuntee työpaikkansa ilmapiirin negatiivisena, ja mitä myönteisempänä opettaja kokee työyhteisönsä ilmapiirin, sitä todennäköisemmin hän ei koe itseään siellä yksinäiseksi. Korrelaatiokerroin ei kuitenkaan kerro tuottaako huonompi työilmapiiri yksinäisyyttä vai onko yksinäisen opettajan tapa kokea ja tulkita työyhteisöään negatiivisempi.

5.4 Yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien yksinäisyyskokemusten eroavaisuudet

Yksinäisten (n = 33) ja ei-yksinäisten (n = 132) opettajien avoimia yksinäisyyskuvauksia tutkittiin fenomenografisella analyysillä. Avoimet vastaukset avasivat yksilön kokemusmaailmaa tavalla, johon numeroskaala ei kykene. Yksinäisten ja ei-yksinäisten ryhmien tunnistaminen perustui UCLA-yksinäisyyspistemäärään, joka määräytyi tässä työssä lineaarisesti tilastollisin menetelmin, jossa yksinäisyyspistemäärän alittanut opettaja ei luokittautunut yksinäisten kategoriaan, vaikka hän silti saattoi kokea yksinäisyyden tunteita työpaikallaan. Opettajille, joita yksinäisyyttä käsittelevät kysymykset eivät koskeneet, annettiin mahdollisuus jättää niihin vastaaminen välistä, minkä vuoksi ei-yksinäisten ryhmän joukko on monen kysymyksen kohdalla noin puolet pienempi siitä, mitä se olisi voinut olla. Noin puolella ei-yksinäisistä opettajista ei toisin sanoen ollut tämän tutkimuksen mukaan lainkaan yksinäisyyden kokemuksia työpaikallaan.

Tarkastelen avointen kysymysten vastauksia suhteessa tutkimusongelmiin ja vertaan yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien ryhmien yksinäisyyskuvauksia toisiinsa jokaisen kysymyksen kohdalla. Yksittäisen vastaajan kuvaus saattoi jakautua useamman eri kuvauskategorian alle, mikä esimerkeissä ilmaistaan ajatusviivalla.

Milloin sinusta erityisesti tuntuu yksinäiseltä työpaikallasi?

Kysymykseen: *kuvaile, milloin sinusta erityisesti tuntuu yksinäiseltä työpaikallasi* vastasi yhteensä 83 opettajaa, joista yksinäisiä oli 30 ja ei-yksinäisiä 53. Tulosavaruuden voi lukea kokonaisuudessaan liitteestä 4 ja tiivistettynä taulukosta 7, jossa samankaltaiset kuvauskategoriat asetettiin rinnakkain merkitysyhteyksien korostamiseksi. Yksinäisten ja ei-yksinäisten vastauksissa ilmenee pitkälle samoja kuvauskategorioita.

TAULUKKO 7. Yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien tulosavaruus yksinäisyyden syistä.

| Yksinäisten kuvauksen kategoriat (n = 30) | Ei-yksinäisten kuvauksen kategoriat (n = 53) |
|---|--|
| Ammatillisen tuen puute (7) | Ammatillisen tuen puute (19) |
| Pedagogisten näkemysten eroavaisuudet (7) | Pedagogisten näkemysten eroavaisuudet (3) |
| Ulkopuolelle jääminen (7) | Ulkopuolelle jääminen (4) |
| Ulkopuolelle jättäminen (5) | Ulkopuolelle jättäminen (1) |
| Huono työilmapiiri (4) | Huono ilmapiiri (3) |
| Väsymys, kiire (4) | Kiire ja työn kuormittavuus (7) |
| Puutteet johtamisessa (3) | Puutteet johtamisessa (6) |
| Jatkuva yksinäisyys (1) | – |
| Yksittäiset maininnat (5) | – |
| – | Työkaverin tai porukan puuttuminen (5) |
| – | Arvojen eroavaisuus (4) |
| – | Fyysinen erillään työskentely (3) |
| – | Oma henkilökohtainen elämä (2) |
| – | Siirtymävaihe (2) |
| – | Ei yksinäisyyttä (2) |
| – | Sosiaalinen pelko (1) |

Yksinäisten opettajien vastauksissa ilmeni kolme kuvauskategoriaa, jotka saivat seitsemän mainintaa. Yksi näistä kategorioista oli *Ammatillisen tuen puute* (7), jossa vastaajat toivat ilmi yksinäisyytensä liittyen ammattitaidon jakamiseen, työn suunnitteluun, sekä hankalien tilanteiden jakamiseen ja selvittämiseen:

”Oppilaiden tukimuotoja/keinoja suunnitellessa. Omia opetustunteja/resursseja jakaessa / lukujärjestyksestä laatiessa. Haastavia tilanteita hoitaessa.”

Ei-yksinäisten ryhmässä *Ammatillisen tuen puute* oli kuvauskategorioista suurin ja sai 19 mainintaa. Vastauksissa erottui vahvasti opettajan kokemus itsestään ainoana edustajana omassa ammattiryhmässään:

”Olen lähes ainoa aineenopettaja työpaikallani. Haasteeni työssä ovat siis osin erilaiset kuin työkavereillani.”

Ammatillisen tuen puutteen sisarkategoria oli *Pedagogisten näkemysten eroavaisuudet* ja sai yksinäisten ryhmässä seitsemän mainintaa ja ei-yksinäisten joukossa kolme. Ryhmän

kuvauksissa korostuivat opettajien erilaiset arvot ja näkemykset, joiden takana he joutuivat seisomaan ammatillisesti yksin ja toistuvasti perustelemaan arvojaan muille:

”– – Ainoana erityisluokanopettajana yleispuolen koulussa koen työkuvani ja arvomaailmani sekä empaattisuuteni olevan muille lähes käsittämätöntä – –”

Ulkopuolelle jäämisen kategoriassa opettajat kuvasivat hetkiä, jolloin he huomasivat olevansa ulkopuolisia tai erillisiä porukasta. Yksinäisten opettajien ryhmässä mainintoja oli seitsemän ja ei-yksinäisten ryhmässä viisi. Ulkopuolelle jäämisessä tilanteet tuntuvat ajautuvan niin, että opettaja jäi yksin ilman, että siitä varsinaisesti pystyi suoraan syyttämään ketään:

”– – Lisäksi isoissa vapaissa sosiaalisissa tilanteissa, kuten ennen opettajakokouksen alamista tai pikkujouluissa. Vapaissa sosiaalisissa tilanteissa ei ole roolia, vaan jokainen on omana itsenään osa jotain ryhmää. Jos on. – –”

Ulkopuolelle jättämisen kategoria kuvasi suoraan sosiaalista ostrakismia, jossa ulkopuolelle jäävä koki itsensä syrjityksi ja olevansa tungettelija joukossa. Kuvauksia oli yksinäisillä opettajilla viisi ja ei-yksinäisillä yksi. Kokemuksia voi kutsua myös kiusaamiseksi:

”Kun röyhkeästi jätetään suoraan ulkopuolelle kaikesta.”

Kiusaamiselementtejä löytyi myös *Huonon työilmapiirin* kategoriasta, jossa toisten selän takana puhuminen ja keskinäisen kunnioituksen puute saivat opettajan voimaan huonosti ja vähentämään sosiaalista kanssakäymistä. Yksinäisten ryhmässä mainintoja oli neljä ja ei-yksinäisten ryhmässä kolme. Työn arvostelu, kriittisyys ja tiuskiminen synnyttivät vastaajissa yksinäisyyden tunteita:

”Silloin kun työtäni ei ole arvostettu. Teen toisella tapaa työtäni kuin kollegat. Arvostellaan jopa ääneen.”

Neljä yksinäistä opettajaa mainitsi vastauksissaan yksinäisyyden kokemisen syyksi *Väsymyksen ja kiireen*, jonka syy oli raskaissa oppilaissa, huonossa tekniikassa ja omassa väsymyksessä. Ei-yksinäisten ryhmässä vastaava kategoria oli *Kiire ja työn kuormittavuus* ja se sai seitsemän mainintaa. Yksinäisyyden kuvattiin korostuvan raskaina työpäivinä ja

suunnittelutyön vievän aikaa niin, ettei opettajalla ollut aikaa käydä opettajienhuoneessa. Koulupäivän jälkeen tapahtuva työnteko koettiin myös yksinäisenä:

”Kiiteisinä päivinä jos ei ehdi ollenkaan käydä opettajanhuoneessa eikä näe muita aikuisia kuin ohimennen. Raskaina työpäivinä edellä mainittu tilanne korostuu. Myös pitkän työpäivän jälkeen suunnittelutöiden tekeminen hiljaisessa luokassa/opettajanhuoneessa tuntuu yksinäiseltä puurtamiselta.”

Puutteet johtamisessa -kategoria sai yksinäisten joukossa kolme mainintaa ja ei-yksinäisten ryhmässä kuusi. Kuvauksissa oli useita kuvauksia tiedonkulun riittämättömyydestä, päätöksenteon ongelmista koskien omaa työtä, perehdytyksen puutteesta sekä esimiehen tahdittomuudesta tai välinpitämättömyydestä:

”– Yksinäisintä on kun esimies ei ole kiinnostunut lainkaan.”

Yksinäisistä opettajista yksi kuvasi yksinäisyyttään *jatkuvaksi*, mikä nähtiin arvokkaana informaationa ottaa erilleen omaksi kategoriakseen:

”Jatkuvasti, koko työuran ajan samassa työpaikassa oleena.”

Yksinäisten ryhmässä *Yksittäiset maininnat* -kategoriaan luokiteltiin 5 kuvausta, jotka eivät liittyneet muihin. Mukana oli esimerkiksi maininta pettymyksestä siihen, ettei media ollut käsitellyt opettajien yksinäisyyttä tavalla, joka olisi koskettanut ilmiön todellista luonnetta, sekä kuvaus koulun huonosta sisäilmasta yksinäisyyden aiheuttajana:

”Olen luokkani kanssa evakossa eri rakennuksessa sisäilmaongelmien takia”

Loput kategorioista ilmenivät vain ei-yksinäisten vastauksissa. *Työkaverin tai porukan puuttumisen (5)* kuvauksissa oli mainintoja saman henkisten kollegojen puutteesta, kokemuksesta, ettei kuulunut ydinporukkaan tai ystäväkollegan poissaolosta:

”– tai silloin, kun läheisin työtoverini on pois työpaikalta.”

Arvojen eroavaisuuden kuvauksia oli neljä, ja ne koostuivat maininnoista esimerkiksi alkoholista kieltäytymisestä, uskosta ja elämäkatsomuksesta. Esimerkkikuvauksessa ilmenee myös kiusaamista:

”– Kun edustamalleni elämäkatsomukselle naureskellaan.”

Fyysinen erillään työskentelyn (3) kategoriassa ei-yksinäiset opettajat kuvasivat oman eristyneisyytensä ja yksinäisyytensä johtuvan koulun sisäilmaongelmista, sekä koulussa toteutetuista rakenteellisista muutoksista. *Siirtymävaiheessa* (2) yksinäisyyttä kokevat kuvailivat uuden opettajan työsuhteen määräaikaaisuuden sekä lukuvuoden alun tuottavan yksinäisyyden tunteita. *Oman henkilökohtaisen elämän* (2) vuoksi yksinäisyyttä kokevat vertasivat omia haasteitaan toisten menestykseen tai kuvailivat lapsettomuuden tuomaa kipua. Kaksi vastaajaa mainitsivat, *etteivät kokeneet yksinäisyyttä työpaikallaan lainkaan* ja yksi vastaaja kuvaili yksinäisyytensä johtuvan *sosiaalisesta pelosta*, minkä vuoksi hän ei tuonut esille seksuaalista suuntautumistaan.

Tutkimukseen osallistuneista opettajista puolet vastasivat yksinäisyyden kuvailemista koskevaan kysymykseen. Vastausten luonteesta voi nähdä yksinäisten opettajien yksinäisyyskuvausten olevan syvempiä ja emotionaalisesti latautuneempia kuin ei-yksinäisten yksinäisyyskuvaukset, vaikka kummassakin ryhmässä esiintyi vakavampia kiusaamiseen liittyviä mainintoja. Suurin yksinäisyyden yleinen aiheuttaja oli kummassakin ryhmässä ammatillisen tuen puute, joka tuli ilmi esimerkiksi silloin, kun opettaja oli ainut alansa opettaja työpaikallaan, sekä silloin kun opettajien pedagogiset näkemykset erosivat toisistaan. Yksinäisten vastauksissa esiintyi enemmän ulkoisia ja pysyviä attribuutioita yksinäisyyden syiksi kuin ei-yksinäisillä, sekä lukumääräisesti useampia mainintoja ulkopuolelle jäämisestä ja jättämisestä sekä huonosta työilmapiiristä, vaikka otoskoko olikin pienempi. Kummassakin ryhmässä kiire oli yhteydessä yksinäisyyteen, mikä tutkitusti vähentää prososiaalisuutta työpaikoilla, eli toisten huomioon ottamista ja keskinäistä myötätuntoa (Pessi 2017, 54). Toisin sanoen työkuultuurissa, jossa tärkeimmäksi arvoksi nousee selviytyminen kiireen keskellä, ei ole aikaa toisen auttamiselle ja kohtaamiselle. Kiireen kasvaessa ihmisille on tyypillistä priorisoida toimintaansa, mikä monesti tarkoittaa tehtäväkeskeisen orientaation lisääntymistä ja samalla myötätunnon vähenemistä, jolle ei paineen alla tunnu enää olevan aikaa.

Onko kokemasi yksinäisyys muuttunut työpaikallasi vuosien edetessä? Miten?

Yksinäisten ryhmässä (n = 29) yksinäisyyden muuttumisen kuvauksissa oli 22 mainintaa yksinäisyyden kasvamisesta, 2 yksinäisyyden vähenemisestä ja 2 yksinäisyyden hyväksymisestä. Yhtä vastausta ei sen epäselvyyden vuoksi luokiteltu yhteenkään

kuvauskategoriaan ja se jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle. Ei-yksinäisten ryhmässä (n = 45) kuvauskategorioita löydettiin edellistä hieman enemmän: yksinäisyyden lisääntymisestä oli 24 kuvausta, yksinäisyyden vähenemisestä 14 kuvausta ja yksinäisyyden samankaltaisena pysymisestä 13 kuvausta. Taulukosta 8 voi tarkastella kuvausten yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia tiivistetyssä tulosavaruudessa. Esimerkit kuvauskategorioiden merkityksyksiköistä löytyvät liitteestä 5.

TAULUKKO 8. *Yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien tulosavaruus yksinäisyyden muuttumisesta.*

| Yksinäisten kuvauskategoriat (n = 29) | Ei-yksinäisten kuvauskategoriat (n = 45) |
|---|--|
| Yksinäisyys lisääntynyt (yht. 24) | Yksinäisyys lisääntynyt (yht. 24) |
| <i>Ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat (10)</i> | – |
| <i>Ongelmien kasautuminen ja lisääntyminen (4)</i> | – |
| <i>Ammatillinen yksinäisyys (2)</i> | <i>Opettajakunnan muuttuminen (11)</i> |
| <i>Sisäilmaongelmat ja rakenteelliset muutokset (2)</i> | <i>Sisäilmaongelmat ja rakenteelliset muutokset (5)</i> |
| <i>Muut yksittäiset (6) [työpaikan vaihtaminen, ystävyysuhteen katkeaminen, hitaasti kasvava yksinäisyys, ei jaksa yrittää, erilaisuuden kokemus ja toteava maininta]</i> | <i>Työnkuvan muuttuminen (2)</i> <i>Lapsettomuus (2)</i> <i>Digitalisaatio ja muut muutokset (2)</i> <i>Johtamisen puutteet (1)</i> |
| Yksinäisyys hieman vähentynyt (yht. 3) | Yksinäisyys vähentynyt (yht. 14) |
| <i>Erilaiset arvot silti yhteyden tiellä (1)</i> | – |
| – | <i>Opettajakunnan muuttuminen (3)</i> |
| – | <i>Lisääntyneen yhteistyön myötä (3)</i> |
| <i>Ammatillinen kasvu ja itsemyötätunto (2)</i> | <i>Ammatillinen kasvu ja itsemyötätunto (4)</i> |
| – | <i>Tutustuminen (2)</i> |
| – | <i>Lasten saaminen (1)</i> |
| – | <i>Toteava maininta (1)</i> |
| Yksinäisyys pysynyt samankaltaisena (yht. 3) | Yksinäisyys pysynyt samankaltaisena (yht. 13) |
| <i>Yksinäisyyden hyväksyminen (2)</i> | – |
| <i>Tutustuminen hidasta (1)</i> | <i>Tutustuminen hidasta (3)</i> |
| – | <i>Huono ilmapiiri (2)</i> |
| – | <i>Yksittäiset maininnat (4)</i> |
| – | <i>Vähäinformatiiviset vastaukset (4)</i> |

Merkittävimmän eron ryhmien välillä voi nähdä yksinäisyyden lisääntymisen kuvauksissa: sekä niiden lukumäärässä että luonteessa. Ei-yksinäisten ryhmässä puuttuivat tämän avoimen kysymyksen kohdalla täysin maininnat ilmapiiri- ja kiusaamisongelmista sekä ongelmien kasaantumisesta ja lisääntymisestä, mitä taas yksinäisten kuvauksissa esiintyi. Negatiivisen työilmapiirin yhteys vahvaan yksinäisyyden kokemukseen on tämän tutkimuksen mukaan merkittävä.

Yksinäisten suurimmassa kuvauskategoriassa *ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat* oli kymmenen kuvausta. Eräs vastaus osoitti, että vallitsevan toimintatavan ulkopuolelle jättäytyminen voi aiheuttaa negatiivisia sosiaalisia seurauksia, tapahtui se sitten työkiireen tai omien arvojen vuoksi:

”Yksinäisyys on lisääntynyt vuosien myötä. Tuntuu, että minut jätetään tarkoituksella syrjään joistakin yhteisistä asioista, koska en ehdi opehuoneeseen "juoruamaan" kuten muut.”

Kiire näytti olevan toistuva teema yksinäisyyskuvauksissa, sillä yksinäisten vastauksissa työn *ongelmien kasautuminen* ilmeni myös käytännössä siten, ettei opettaja ehtinyt vierailla opettajanhuoneessa. Jari Hakasen (2006) mukaan ratkaisematon työstressi johtaa väsymykseen, kyynisyyteen sekä ammatillisen itsetunnon laskuun, mikä täyttää työuupumuksen kriteerit (2006, 403). Työn kuormittavuuden jakaminen voisi antaa opettajille mahdollisuuden yhteyden kokemiseen työpaikallaan ja lepo hetkeen opettajainhuoneessa. Ongelmien kasautumisesta puhui yksinäisten ryhmässä neljä opettajaa:

”On todellakin. Oppilaiden ongelmien kasautuminen tiettyille opettajille/luokille ajaa siihen että nämä opettajat eivät ehdi juttelemaan opehuoneeseen.”

Ammatillinen yksinäisyys (2) nimettiin syyksi yksinäisyyden lisääntymiseen vain yksinäisten opettajien ryhmässä, mutta se oli lähellä opettajakunnan muuttumisen kategoriaa (11) ei-yksinäisten ryhmässä, minkä vuoksi ne asetettiin tulosavaruudessa rinnakkain:

”Tällä hetkellä muuttunut siten, että koen enemmän ehkä ammatillista yksinäisyyttä kuin varsinaisesti yksinäisyyttä omana henkilökohtaisena itsenäni. – –”

Opettajakunnan muuttuminen luokiteltiin yksinäisyyden lisääjäksi (11 kuvausta) sekä vähentäjäksi (3 kuvausta) ei-yksinäisten vastauksissa. Työporukan vaihtumisella oli opettajien mukaan sekä huonoja että hyviä seurauksia, joista yksi oli eläköitymisen jälkeen tapahtunut positiivinen muutos:

”On sillä työkaverit ovat vaihtuneet eläköitymisen myötä ja olen saanut hyviä työkavereita tilalle.”

Sekä yksinäisten että ei-yksinäisten ryhmissä otettiin puheeksi koulurakennuksen sisäilmaongelmat ja opetusjärjestelyn rakenteelliset muutokset, jotka tuottivat opettajille yksinäisyyttä. Sisäilmaongelmat on selkeä ja konkreettinen yksinäisyyttä tuottava häiritsevä tekijä, joka ei niin ikään perustu ihmissuhteisiin. Opettajakunnan välisiä sisäilmaongelmista johtuvia kommunikaatio-ongelmia voitaisiin kuitenkin ehkäistä panostamalla hyvään johtamiseen, tiedonkulkuun ja rakennuksen sisäilmakysymysten ratkaisuun, mikä edistäisi koko yhteisön – niin opettajien kuin oppilaidenkin – hyvinvointia:

”On muuttunut radikaalisti kun sairastuin työpaikan sisäilmasta. Se on koulussani tabu. Koko aikana on vain yksi kollega ja hänkin lukion puolelta, käynyt minua tervehtimässä vapaatunnillaan. Se tapahtui ensimmäisenä väistövuotena.”

Yksinäisten ryhmässä yksinäisyyden vähenemisestä työvuosien edetessä puhuttiin varovaisesti sanoin: *hieman ja jonkin verran*, mutta ei-yksinäisten vastauksissa nousi esiin useampikin maininta yksinäisyyttä vähentäneistä tekijöistä, joita olivat opettajakunnan vaihtuminen myönteiseen suuntaan, lisääntynyt yhteistyö, suunnittelutyön helpottuminen, myötätunnon lisääntyminen itseä ja omaa työntekeä kohtaan, toisiin tutustuminen ja lasten saaminen. Lasten saamisen mainittiin vähentäneen yksinäisyyttä, mikä puhuu sen puolesta, että opettajan henkilökohtainen elämä heijastuu työhön ja arjen kuulumiset välittyvät väistämättä vointiin myös työpaikalla:

”Lasten saanti helpotti joukkoon kuulumista”

Yksinäisyys pysynyt samankaltaisena -kategoria sai ei-yksinäisten (13) kuvauksissa huomattavasti enemmän mainintoja kuin yksinäisten (3) ryhmässä. Ei-yksinäiset mainitsivat olosuhteiden muuttumattomuuden tai totesivat yksinäisyyden pysyneen lähes samanlaisena lyhyesti kun taas yksinäiset opettajat joko puhuivat yksinäisyyden hyväksymisestä tai selittivät yksinäisyyden samankaltaisuutta sillä, että olivat olleet töissä vain vähän aikaa:

”Kyllä. Olen pikkuhiljaa hyväksynyt sen enemmän osana työtäni näissä olosuhteissa. En kuitenkaan ole tilanteeseen lainkaan tyytyväinen ja haluaisin pois nykyisestä työpaikasta, mielellään erityiskouluun, jossa on vertaistukea.”

Yksinäisten ryhmässä 83 prosentissa vastauksista kuvattiin yksinäisyyden kasvaneen vuosien mittaan. Ei-yksinäisten joukossa noin puolet kokivat yksinäisyyden kasvaneen, mutta heidän otoksestaan puolet jättivät vastaamatta kyseiseen kysymykseen, mikä tarkoittaa, että tosiasiallinen lukumäärä yksinäisyyden kasvulle on prosentuaalisesti pienempi (n. 18 %), jos oletamme, että kysymykseen vastaamatta jättäneet eivät kokeneet yksinäisyyttä tai yksinäisyyden kasvamista työssään lainkaan. Tutkimustulosten mukaan yksinäisyyttä vahvasti työssään kokevat opettajat olivat myös kohdanneet työpaikallaan kiusaamista tai muita ilmapiiriongelmaa suuremmalla todennäköisyydellä kuin ei-yksinäiset, sillä ei-yksinäisten ryhmässä ei ollut lainkaan mainintaa kiusaamisesta tämän avoimen kysymyksen kohdalla, mutta yksinäisten ryhmässä kuvauksia oli 10. Yksinäisten ryhmässä yksinäisyyden vähenemistä kuvattiin varovaisesti ja varauksella, kun taas ei-yksinäisten joukossa kuvauksia oli useampia ja niissä puhuttiin esimerkiksi ”merkittävästä muutoksesta” parempaa kohti. Ratkaisevia muutostekijöitä yksinäisyyden vähenemiselle olivat lisääntynyt yhteistyö, opettajakunnan muuttuminen myönteiseen suuntaan, ammatillisen identiteetin kasvu sekä myötätunto itseä kohtaan. Myös oman henkilökohtaisen elämän tärkeiden unelmien saavuttaminen, kuten lasten saaminen, vähensi yksinäisyyttä työpaikalla.

Miten olet vaikuttanut omien yksinäisyyden kokemustesi vähenemiseen työpaikallasi?

Yksinäisten (n = 29) ja ei-yksinäisten (n = 42) kuvausten välillä oman yksinäisyyden vähentämisestä työpaikalla havaittiin merkittäviä laadullisia eroavaisuuksia, joita on esitelty tiivistetysti taulukossa 9. Tulosavaruus esimerkkeineen löytyy liitteestä 6.

TAULUKKO 9. *Yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien tulosavaruus oman yksinäisyyden vähentämisen keinoista työpaikalla.*

| Yksinäisten kuvauksen kategoriat (n = 29) | Ei-yksinäisten kuvauksen kategoriat (n = 42) |
|--|---|
| Luovuttaminen, tilanteelle ei voi mitään (15) | Tilanteen hyväksyminen (4) |
| Yhteyden yrittäminen (10) | Yhteyden rakentaminen (23) |
| Ammatillisen yhteistyön tavoitteleminen (7) | Ammatillisen yhteistyön tavoitteleminen (11) |
| Maininta kiireestä (3) | Maininta kiireestä (3) |
| – | Omana itsenä oleminen (3) |
| – | Työpaikan tai tilanteen vaihtaminen (2) |
| Yksittäiset maininnat (4) <i>[fyysinen etäisyys, itsen kehittäminen, avoin keskustelu, suhde oppilaiden vanhempiin ja koulun muun henkilökunnan lähestyminen]</i> | Yksittäiset maininnat (2) <i>[oppilaiden kanssa jutustelu, yksinäisyys ei ongelma]</i> |

Yksinäisten ryhmässä korostui kuvauskategoria *Luovuttaminen, tilanteelle ei voi mitään*, joka sai 15 mainintaa ja esiintyi hieman yli puolessa vastauksista. Vastauksille ominaista oli lannistuneisuus ja lopullisuus, sillä ulkoisia ja itsestä riippumattomia olosuhteita on vaikea motivoitua muuttamaan tai edistämään, jos omat yritykset eivät tuota tulosta tai ne ovat päättyneet epämieluisalla tavalla. Yksinäinen henkilö liittyy yksinäisyytensä syyn enemmän sisäisiin ja muuttumattomiin piirteisiin kuten omaan luonteeseensa, kuin ympäröiviin olosuhteisiin (Heinrich ym. 2006, 708). Luovuttamisen kuvauskategorian vastauksissa esiintyi myös kiusaamisen ja sosiaalisen ostrakismin piirteitä, missä opettaja saattoi kokea yksittäisenkin kollegan käytöksen vaikuttavan koko yhteisön suhtautumiseen itseään kohtaan:

”Olen yrittänyt kaiken mahdollisen, paitsi sanonut rehtorille tai luottamusmiehelle tms. Mikään ei muutu. Henkilöstörakenteet ovat jumiutuneet ja kaikilla on omat ihmisensä eikä pääse joukkoon. Eniten varmaan haittaa kollegani asenne. Kun muut näkevät, että hän syrjii minua alkavat muutkin syrjiä.”

Ei-yksinäisten vastauksissa luovuttamisen kategoriaa lähestyvä kuvauskategoria oli *Tilanteen hyväksyminen*, jossa ilmeni edellä kuvatun ryhmän kaltaisia ajatusrakenteita, mutta ilman lopullista lannistumista. Eräissä vastauksessa omaa jaksamista pidettiin myös syynä yhteyden vähäisyydelle. Tilanteen hyväksymisen kategoriassa yksinäisyyden ongelmaa ratkaistiin esimerkiksi vähentämällä opettajanhuoneessa käymistä ja asettamalla odotukset matalalle:

”Ymmärtämällä, että semmoista tämä vain on. Ystävyys on lahja. Sitä ei voi pakottaa. En odottanutkaan löytäväni ystäviä työpaikalta. Työkavereita kyllä.”

Eräs havaittava ero yksinäisten ja ei-yksinäisten ryhmien välillä oli yhteyden tavoittelemisen tavoissa. Yksinäisten ryhmän vastauksissa esiintyivät yhteyden rakentamisen yrittäminen ja siihen pyrkiminen välillä jopa itseä pakottamalla – minkä tähden yksinäisten kuvauskategoria nimettiin *yhteyden yrittämiseksi*:

”Yritän välillä mennä käymään opehuoneessa, vaikken haluaisikaan ihan vaan siksi, että näkisin muita ja kuulisin, mistä puhutaan.”

Ei-yksinäisten ryhmän vastaava kuvauskategoria nimitettiin *yhteyden rakentamiseksi*, sillä kuvaukset perustuivat sosiaalisten tilanteiden fasilitoimiselle ja luomiselle. Kategoria oli ei-yksinäisten ryhmän suurin ja se esiintyi yli puolessa vastauksista. Sosiaalisten tilanteiden tavoittelu ei tässäkään ryhmässä aina saanut toivottua vastakaikua, mutta kuvatun kaltainen aktiivisuus puuttui yksinäisten vastauksista. Opettajien pienetkin valinnat rakensivat merkittävää yhteyttä arjen keskellä:

”Joskus juttelen työkavereiden kanssa ruokalassa. Minulla on teenkeitin omassa luokassa ja toisinaan kollegat tulevat purkamaan sydäntään minulle ja juomaan teetä.”

Ammatillisen yhteistyön kategoriaan luokiteltiin yksinäisten ryhmässä 7 kuvausta ja ei-yksinäisten ryhmässä 10. Coping-keino perustui kollegiaalisen tuen rakentamiselle, mikä näkyi käytännössä palaverien ja yhteistyökuvioiden suunnitteluna ja ehdottamisena. Omien toiveiden ilmaiseminen johtoportaalille ja ammatillisten neuvojen pyytäminen nähtiin ammatillisen yhteistyön tavoittelemisena. Omien tarpeiden kommunikoinnilla ei kuitenkaan aina ollut haluttua lopputulosta, kuten seuraava ei-yksinäisten ryhmän kuulunut opettaja ilmaisee:

”Olen myös yrittänyt vaikuttaa siihen, että henkilökunnan palaverit olisi vähän tiheämmin ja kaikki niistä järjestettäisiin terveissä tiloissa - huonolla menestyksellä.”

Maininta kiireestä sai kummassakin ryhmässä 3 mainintaa. Kiireen ilmeneminen toistuvasti jokaisen avoimen kysymyksen kohdalla kiinnittää huomionni sen vakavasti otettavaan luonteeseen yhteyden riistäjänä:

”Yritän olla aktiivinen ja ottaa kontaktia muihin, mutta kiireen takia se on usein vaikeaa.”

Vain ei-yksinäisten ryhmässä coping-keinoiksi yksinäisyyden vähentämiseen mainittiin myös sekä *omana itsenä oleminen* että *työpaikan tai tilanteen vaihtaminen*, jotka kummatkin saivat kolme mainintaa. Eräs opettaja kertoi voittaneensa yksinäisyyden olemalla itsevarmempi sekä oma iloinen itsensä. Työpaikan vaihtaminen tai tilanteesta poistuminen nähtiin myös ratkaisuina yksinäisyyttä tuottavassa tilanteessa:

”Lapsettomuudesta johtuvat tilanteet olen oppinut välttämään lähtemällä pois paikalta. – –”

Yksittäisiä ratkaisuja yksinäisyyden vähentämiseen sekä yksinäisten että ei-yksinäisten opettajien vastauksissa olivat vielä oman itsen kehittäminen, avoimen keskustelun luominen kollegojen kanssa, hyvän suhteen luominen oppilaiden vanhempiin, koulun muun henkilökunnan lähestyminen sekä oppilaiden kanssa jutustelu. Yksi opettaja kuvasi tutustumispyrkimystensä jäävän tehottomiksi fyysisen etäisyyden takia ja eräs opettaja kirjoitti, ettei kokenut kyseisellä hetkellä yksinäisyyttä työssään lainkaan, pikemminkin päinvastoin.

Yksinäisyyden vähentämisen dialogissa yksinäisten opettajien kohdalla ilmeni vahvempi luovuttamisen ja toivottomuuden tunnemaista kuin ei-yksinäisten ryhmässä. Aineisto puhuu osaltaan UCLA-mittarin sisäisen luotettavuuden puolesta, sillä yksinäisiksi luokiteltujen vastaajien yksinäisyyskokemuksissa oli havaittavissa laadullisia eroja ei-yksinäisten yksinäisyyskokemuksiin verrattuna. Yksinäisiksi luokitelluista opettajista prosentuaalisesti suurin osa kertoi jättäneensä yhteyden tavoittelemisen ja tyytyneensä olosuhteisiin. Ei-yksinäisten ryhmässä suurin joukko opettajista pyrki fasilitoimaan ja rakentamaan yhteyttä vähentääkseen yksinäisyyden tuntemuksiaan.

Onko työpaikalla kokemasi yksinäisyys erilaisia kuin muilla elämäsi osa-alueilla? Miten?

Kysymykseen vastasi yhteensä 67 opettajaa, joista yksinäisiä oli 29 ja ei-yksinäisiä 38 (taulukko 10, liite 7). UCLA:n mukaan yksinäisiksi luokitelluista opettajista peräti 79 prosenttia koki yksinäisyytensä rajoittuvan ainoastaan työpaikalle. 17 prosentissa yksinäisten vastauksista opettajat kuvailivat olevansa yksin sekä työpaikallaan että työn ulkopuolella. Ei-yksinäisten vastauksissa 47 prosenttia opettajista kuvasi yksinäisyyden ilmenevän vain työpaikalla. 21 prosenttia ei-yksinäisistä koki olevansa yksin sekä töissä, että vapaa-ajalla ja 18 prosenttia koki yksinäisyyttä vähemmän työpaikallaan kuin muussa elämässä tai sitten he halusivatkin olla työajan ulkopuolella yksin. Tutkimustulokset puhuvat sen puolesta, että yksinäisyyden kokemuksen syntyyn vaikuttaa keskeisesti

tilanteen kognitiivinen arviointi, konteksti ja sosiaalinen vertailu (Derlega ym. 1982, 156). Koulun sosiaalinen ympäristö tarjoaa yksilölle yhden standardin ja ihanteen, johon hän voi verrata itseään. Yksinäisyyden tunne voi vähentyä, kun vuorovaikutusympäristön konteksti vaihtuu, sillä vuorovaikutusympäristön antama sosiaalinen palaute joko vahvistaa tai vähentää yksinäisyyden kokemusta.

TAULUKKO 10. *Yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien tulosavaruus yksinäisyyden kokemisesta työpaikan ulkopuolella.*

| Yksinäisten kuvauksen kategoriat (n = 29) | Ei-yksinäisten kuvauksen kategoriat (n = 38) |
|---|---|
| Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen (yht. 23) | Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen (yht. 18) |
| <i>Työpaikan ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat (8)</i> | <i>Työpaikan ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat (1)</i> |
| <i>Yksinäisyys liittyy vain työhöni (6)</i> | <i>Yksinäisyys liittyy vain työhöni (8)</i> |
| <i>Työpaikalla koen, etten riitä (4)</i> | – |
| <i>Lämpimät suhteet puolisoon, perheeseen tai ystäviin työpaikan ulkopuolella (3)</i> | – |
| <i>Ammatillinen vastuu tuottaa yksinäisyyttä (2)</i> | <i>Ammatillisia syitä yksinäisyyteen (5)</i> |
| – | <i>Yksittäiset maininnat (4) [työpaikalla ilmenevä väsymys, kokemus erilaisuudesta, itsearvostuksen alhaisuudesta tai fyysisestä erillään olemisesta]</i> |
| Yksin joka tapauksessa (5) | Yksin joka tapauksessa (8) |
| – | Olen vähemmän yksinäinen työpaikallani (4) |
| – | Työn ulkopuolella on mielellään yksin (3) |
| Vähäinformatiiviset vastaukset (2) | Vähäinformatiiviset vastaukset (6) |

Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen -pääkategoriaan tuli sekä yksinäisten, että ei-yksinäisten joukossa suurin määrä mainintoja. Tarkastelen alakategorioita lähemmin seuraavassa. Yksinäisten vastauksissa oli kahdeksan kuvausta ilmapiiri- ja kiusaamisongelmista, mikä oli merkitsevästi enemmän kuin ei-yksinäisten ryhmässä, jossa niitä ilmeni vain yksi. Kokemukset siitä, ettei itseä haluta töihin, tai että toiset jyräävät aina päälle, tuottivat yksinäisyyden kokemuksia työpaikoilla. Opettajien välisessä vuorovaikutuksessa muodostuvat sosiaaliset roolit ja leimat johtivat yksinäisyyteen ja ulkopuolisuuden kokemukseen yksinäisten ryhmässä. Eräs opettaja kuvaili työpaikalla kantamansa roolin olevan huomattavasti ristiriidassa muun minäkäsityksensä kanssa:

”Muissa ympyröissä minua pidetään todella sosiaalisena ja lämpimänä välittävänä ihmisenä. Töissä olen toisten mielestä vaikeasti lähestyttävä ja pelottava.”

Yksinäisten ryhmästä 6 ja ei-yksinäisten ryhmästä 8 opettajaa mainitsivat yksinäisyyden liittyvän suoraan vain työpaikalle. Yksinäisten ryhmässä neljä opettajaa kuvailivat työpaikallaan kokemansa riittämättömyyden tunteen johtavan yksinäisyyteen. Kategoriaa ei esiintynyt ei-yksinäisten vastauksissa. Yksinäisistä opettajista kolme kuvailivat yksinäisyyden rajoittuvan työpaikalle myös siksi, että heillä oli lämpimät suhteet kotona perheenjäseniin tai ystäviin. Yksinäisten ryhmästä kaksi ja ei-yksinäisten ryhmästä viisi kuvailivat ammatillisten syiden synnyttävän työpaikalla yksinäisyyttä:

”Töissä yksinäisyyteen kuului vastuu oppilaista. Vapaa-ajalla en koe samanlaista yksinäisyyttä”

Yksittäisiä syitä yksinäisyyden rajoittumiseen vain työpaikalle oli ei-yksinäisten ryhmässä vielä väsymys, erilaisuuden tunne, itsearvostuksen puute ja fyysinen erillään oleminen.

Yksin joka tapauksessa -pääkategoriassa sekä yksinäisten (5) että ei-yksinäisten (8) ryhmässä yksi opettaja nimesi yksinäisyytensä syyksi ulkopuolisuuden sosiaalisesta mediasta:

”On aika samanlaista. On ollut työpaikkoja, joissa en ole kokenut näin isoa, lähes totaalista yksinäisyyttä, kuin nyt. Ehkä osasyynä on facebook yms. joihin en kuulu. Minulla ei ole ystäviä, joiden takia kuuluisin someen. Enkä halua käyttää vapaa-aikaani lukemalla muiden elämästä, vaan elää omaani. Sen seurauksena olen ulkona sisäpiirijutuista.”

Kyseisen kategorian vastauksissa myös huonon itsetunnon nähtiin pitävän yllä jatkuvaa yksinäisyyttä, minkä lisäksi kuvauksissa ilmeni yksinäisyyden hidas progressiivisuus. Yksinäisyyden todettiin korostuvan työpaikalla sen tähden, että kollegat olivat itselle vertaisia, eli yksilön näkökulmasta sosiaalinen vertailu lisäsi koettua yksinäisyyttä.

Kategoria, jota yksinäisten ryhmässä ei ilmennyt lainkaan, oli kokemus *yksinäisyyden vähenemisestä työpaikalla* – neljä ei-yksinäistä opettajaa kokivat olevansa työpaikallaan vähemmän yksinäisiä kuin muussa elämässä. Opettajat puhuivat vastauksissaan lapsettomuudesta, sinkkuudesta sekä välimatkasta itselleen tärkeiden ystävien kanssa, mitä

vasten työpaikka antoi heille tärkeän kokemuksen joukkoon kuulumisesta, mikä vähensi yksinäisyyden kokemusta. Toinen ainoastaan ei-yksinäisten ryhmässä ilmennyt kategoria oli kokemus työn hektisyydestä, jonka seurauksena opettajat olivat *mielelläänkin yksin työajan ulkopuolella* (3) palautuakseen työn asettamista paineista. Yhteensä kahdeksan vastaajaa kuvasivat yksinäisyyden suhdetta muuhun elämäänsä lyhyesti tavalla, jota ei vähäisen informaation vuoksi kyetty tulkitsemaan tässä työssä.

6 POHDINTA

Tarkastelen ensin tutkimuksen päätuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen, jonka jälkeen arvioin aineiston ja menetelmien luotettavuutta. Luvun lopussa pohdin tutkimuksen merkitystä opettajien työhyvinvoinnin edistämisessä ja esitän mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

6.1 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Yksinäisyyden yleisyys. Tässä tutkimuksessa opettajia pyydettiin arvioimaan yksinäisyyskokemuksiaan kuluneen lukuvuoden ajalta Yhdysvalloissa kehitetyllä ja suomen kielelle validoidulla UCLA-mittarilla (Russel 1996, Junttila ym. 2015) ja kuvailemaan kokemuksiaan avoimilla vastauksilla. Tutkimukseen osallistuneista opettajista 20 prosenttia koki itsensä yksinäiseksi työpaikallaan. Juho Saaren mukaan yksinäisten lukumäärä vaihtelee usein kymmenen ja kahdenkymmenen prosentin välillä, kun sitä arvioidaan lyhyellä aikajaksolla (Saari 2016, 18). Suuressa suomalaisten yksinäisyystutkimuksessa miehistä 51,5 ja naisista 44,1 % koki jatkuvaa yksinäisyyttä kuluneen kahden vuoden aikana (Junttila ym. 2016). UCLA:n mukaan yksinäisiksi määriteltujen opettajien kokema yksinäisyys on jatkuvaa ja voimakasta, mutta myös ei-yksinäisillä esiintyi työpaikallaan yksinäisyyden kokemuksia. Yksinäisten ja ei-yksinäisten yksinäisyyskokemuksia vertailtiin tässä tutkimuksessa myös toisiinsa.

Opettajan iän, sukupuolen, ammattikuvan, työkokemuksen, työpaikkakunnan sijainnin ja koulun koon yhteyttä tutkittiin yksisuuntaisella varianssianalyysillä sekä Kruskall-

Wallisin testillä. Tulosten mukaan opettajan iällä, työkokemuksella tai työpaikkakunnan sijainnilla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä työpaikalla koetun yksinäisyyden voimakkuuteen. Sukupuolten välistä vertailua ei tässä tutkimuksessa voitu tehdä, sillä miesten otos oli liian pieni ja yksinäisiksi määrittyi yksinäisyysmittarin mukaan vain naisia. Suomalaisten yksinäisyys -raportin mukaan (Junttila ym. 2016) suomalaiset miehet kuitenkin kokevat yksinäisyyttä yleisesti hieman enemmän kuin naiset. Miesopettajia on opetuslalla huomattavasti vähemmän kuin naisia (OAJ 2017), mikä luonnollisesti pienentää otoskokoa, mutta jatkotutkimuksessa miesten tavoittamiseen on syytä kiinnittää huomiota.

Yksittäisten opettajaryhmien ammattikuvan ja koetun yksinäisyyden kohdalla luokanopettajien ja erityisopettajien ryhmien välisten yksinäisyyskokemusten huomattiin olevan tilastollisesti merkitsevästi erilaisia niin, että erityisopettajat kokivat enemmän yksinäisyyttä työssään kuin luokanopettajat. Muiden opettajaryhmien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa ei huomattu. Työn avointen vastausten fenomenografisen analyysin perusteella opettajan työssä yksinäisyyttä tuottavat eniten – sekä yksinäisten, että ei-yksinäisten opettajien ryhmissä – ammatillisen tuen puute ja pedagogisten näkemysten eroavaisuudet. Erityisopettajien kollegiaalisen tuen puutteen negatiivinen yhteys jaksamiseen on havaittu myös aiemmassa tutkimuksessa (Schlichte ym. 2010, 36). Erityisopettajien työhön liittyvä kasvatusvastuu sekä hankalat oppilastilanteet, joita ei vaitiolovelvollisuuden vuoksi voi jakaa muille, ovat tämän tutkimuksen mukaan yhteydessä heidän kokemansa yksinäisyyden voimakkuuteen.

Yksinäisyys ja työilmapiiri. Työyhteisön työilmapiiriin ja koetun yksinäisyyden yhteyksiä tutkittiin ritsiintaulukoinnilla. Opettajien arviot työpaikkansa ilmapiiristä olivat kauttaaltaan enemmän myönteisiä kuin negatiivisia, mutta eniten negatiivisia arvioita työilmapiiristä koettiin kyynisyys-optimistisuusjanalla. Yksinäisistä opettajista 70 prosenttia piti työpaikkansa vuorovaikutusympäristöä enemmän kyynisenä kuin optimistisena kun taas ei-yksinäisistä opettajista vastaava lukumäärä oli 26,5 prosenttia. Yksinäisistä opettajista puolet arvioivat työpaikkansa ilmapiiriin enemmän kiusaavaksi kuin ystävälliseksi, mutta ei-yksinäisistä opettajista vain 12,8 prosenttia koki näin. Ilmapiiriin on syytä kiinnittää huomiota, sillä huono ilmapiiri näkyy opettajien lisäksi myös oppilaiden hyvinvoinnissa esimerkiksi poissaoloina, masennusoireiluna ja psykosomaattisina vaivoina (Virtanen ym. 2009, 558). Tutkimustulokset osoittavat

yksinäisten opettajien kokevan työpaikkansa vuorovaikutusilmapiirin negatiivisempaan kuin ei-yksinäiset opettajat.

Työpaikan ilmapiirin ja yksinäisyyden lineaarisen yhteyden voimakkuutta tutkittiin Pearsonin korrelaatiokertoimella, jonka mukaan opettajan yksinäisyys sekä työyhteisön ilmapiiri olivat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa. Myös yksinäisyydellä ja työpaikan vuorovaikutuksella oli vahva, tilastollisesti merkitsevä yhteys. Mitä enemmän hyviä työilmapiirin elementtejä, kuten keskinäistä luottamusta ja arvostusta, työyhteisössä koettiin olevan, sitä vähemmän siellä oli yksinäisyyttä.

Opettajien yksinäisyyskokemusten eroavaisuudet. Lopuksi tutkimus keskittyi selvittämään, miten yksinäisten ja ei-yksinäisten opettajien yksinäisyyden kokemukset erosivat toisistaan. Suurin yksinäisyyden tuottaja sekä yksinäisten, että ei-yksinäisten ryhmässä oli ammatillisen tuen puute. Yksinäisten ryhmässä yksinäisyyttä tuottivat myös yhtä usein pedagogisten näkemysten eroavaisuudet sekä ulkopuolelle jättäminen. Ei-yksinäisten ryhmässä seuraavaksi useimmiten yksinäisyyden aiheuttajaksi nimettiin sekä kiire ja työn kuormittavuus, että puutteet johtamisessa. Ammatillinen tuki merkitsi opettajille hankalien tapauksien purkamista työtovereiden kanssa, työtehtävien ja ideoiden jakamista, keskustelua ja suunnittelemista ja kollegiaalisen tuen puuttuminen sai opettajan kokemaan itsensä yksinäiseksi työpaikallaan (vrt. Schlichte 2010, 36). Eräs erityisopettajien voimakkaamman yksinäisyyden selittäjistä voi juurikin olla ammatillisen vertaistuen puute.

Yksinäisistä opettajista 80 prosenttia kuvaili yksinäisyytensä kasvaneen työvuosien edetessä. Kymmenen prosenttia yksinäisten ryhmän vastaajista kertoi yksinäisyytensä pysyneen samankaltaisena ja toiset kymmenen arvioi yksinäisyytensä hyvin varovaisesti vähentyneen työuransa aikana. Ei-yksinäisistä kysymykseen vastanneista opettajista noin puolet kuvailivat yksinäisyytensä kasvaneen työvuosien edetessä, kolmessakymmenessä prosentissa vastauksissa kuvattiin yksinäisyyden pysymistä samanlaisena ja toisessa kolmanneksessa sen vähentymistä. Yhdessä vastauksessa saattoi ilmetä useamman kategorian vastauksia. Yksinäisyys on tutkimuksissa havaittu pitkäkestoiseksi ja hitaasti muuttuvaksi (Junttila ym. 2016; Laine 1990, 79). Suurin yksinäisten opettajien kuvailema syy yksinäisyyden kasvamiselle oli ilmapiiri- sekä kiusaamisongelmat, joita ei-yksinäisten vastauksissa ei ilmennyt tämän kysymyksen kohdalla lainkaan. Ilmapiirikysymykset

tulivat tutkimuksessa aikaisemmin myös ilmi tilastollisesta aineistosta. Ei-yksinäisten opettajien näkökulmasta suurin yksinäisyyden tuottaja oli opettajakunnan muuttuminen, kuten työkaverin vaihtuminen. Myös sisäilmaongelmat ja koulun rakenteelliset muutokset nostettiin esille syinä yksinäisyyteen.

Yksinäiset opettajat kuvailivat yksinäisyyden vähenemistä varovaisin sanoin ammatillisen kasvun ja itsemyötätunnon kautta. Ei-yksinäisten ryhmässä yksinäisyyden vähentäjiksi nousivat selkeämmin myönteiset opettajakunnan muutokset, lisääntynyt yhteistyö, ammattitaidon sekä itsemyötätunnon kasvu. Myös työntekijän henkilökohtainen elämä, kuten lasten saaminen tai saamatta jääminen saattoivat lisätä tai vähentää yksinäisyyden kokemuksia työpaikoilla. Perlman ym. (1984, 15) totesivat henkilökohtaisen elämäntilanteen vaikuttavan yksinäisyyden kokemiseen, vaikka ihmissuhteissa ei tapahtuisikaan muutosta. Myötätuntoisen vuorovaikutuksen lisääminen suhteessa itseen ja toisiin voi toimia yhtenä ratkaisuna yksinäisyyden ja ilmapiiriongelmiin vähentämiseen työyhteisössä, sillä se rohkaisee tunteiden jakamiseen ja tunnetuksi tulemiseen (vrt. Wei ym. 2005, 611). Kiireisessä työyhteisössä myötätuntoinen ja prososiaalinen vuorovaikutus on vaarassa kuitenkin estyä, kun työntekijät kokevat, ettei heillä on varaa tai aikaa pysähtyä ja kohdata toista (Pessi 2017, 54). Muutokset työn suunnittelussa ja työtahdissa alkavat johtoportaan. Vaikka resurssit työn kehittämiseen eivät paljoo muuttuisi, voi hyvällä tiedottamisella, työaikojen, vuosikalenterin ja työtilojen suunnittelulla ja kannustavalla vuorovaikutuksella luoda kulttuuria, jossa työntekijät viihtyvät. Pienet teot voivat merkitä paljon – esimerkiksi eräs tutkimukseen osallistuneista opettajista kertoi omistavansa vedenkeitin luokassaan, jonne työkaverit tulivat välillä jakamaan kuulumisiaan ja juomaan teetä.

Kun yksinäisyys määritellään epätasapainotilaksi toivottujen ja toteutuneiden ystävyysuhteiden välillä, näyttäytyy ajatus siitä, että yksilö haluaa ystäviä, mutta on kuitenkin tahtomattaan työpaikallaan yksin, sisäisenä dissonanssina, jonka ratkaisemiseen yksilö voi käyttää erilaisia ratkaisu- ja tunnekeskeisiä coping-keinoja (Carver ym. 2010, 686). Yksi ratkaisukeino yksinäisyyden vähentämiseen on vähentää kaipausta sosiaaliseen kanssakäymiseen. Hieman yli puolet yksinäisistä vastaajista kuvasivat luovuttaneensa ja totesivat tilanteen olevan muuttumaton. Seuraavaksi useimmiten coping-keinoiksi mainittiin yhteyden yrittäminen sekä ammatillisen yhteistyön tavoittelemineen, mitä voidaan pitää aktiivisempänä ratkaisukeinona. Ei-yksinäisistä opettajista puolet kuvasivat

rakentaneensa yhteyttä kollegojen kanssa vähentääkseen yksinäisyyttään ja seuraavaksi suurin joukko kertoi tavoitelleensa suoraan ammatillista yhteistyötä. Muita keinoja yksinäisyyden vähentämiseen ei-yksinäisten ryhmässä olivat tilanteen hyväksyminen ja omana itsenä oleminen. Työilmapiiri näyttäytyi yksinäisille opettajille kontrolloimattomampana ja negatiivisempänä kuin ei-yksinäisille, mikä vaikutti yksilön kokemusmaailmaan lannistavasti. Junttilan ym. (2016) tutkimuksessa yli puolet yksinäisistä miehistä ja naisista kokivat masennusta sekä aloitekyvyn puutetta. Lannistuminen ja aloitekyvyn heikkeneminen voivat johtua myös yksinäisyyden sulautumisesta yksilön omaan minäkuvaan, jolloin yksinäisyys yhdistyy omaan identiteettiin (Laine ym. 2005, 99). Yksinäisyydestä on vaikea päästä eroon, kun se tulee osaksi tapaa tarkastella itseä ja maailmaa.

Suurin osa, 80 prosenttia yksinäisistä opettajista, kertoivat, etteivät kokeneet olevansa yksinäisiä muilla elämän osa-alueilla. Loput kaksikymmentä prosenttia yksinäisistä vastaajista kokivat olevansa yksin niin kotonaan kuin töissäkin. Syitä siihen, ettei yksinäisyyttä koettu työpaikan ulkopuolella olivat lämpimät suhteet puolisoon ja omaan perheeseen, toteamukset työpaikan ilmapiiriongelmissa, joita ei esiintynyt muissa elämän konteksteissa, ammatillisen vastuun paino sekä työminään liittyvä riittämättömyyden kokemus. Ei-yksinäisistä opettajista hieman alle puolet kertoivat, etteivät olleet yksinäisiä elämän muilla osa-alueilla. Yksinäisyyden rajoittumiseen vain työpaikalle vaikuttivat heidän kohdallaan myös ammatilliset syyt, ilmapiiri sekä kokemukset työpaikalla väsymisestä, erilaisuudesta tai itsearvostuksen puutteesta. Noin 20 prosenttia ei-yksinäisistä koki olevansa yksin joka tapauksessa, oli ympäristö mikä tahansa. Ei-yksinäisten vastauksissa muutama opettaja koki olevansa itse asiassa vähemmän yksinäinen työpaikallaan kuin muussa elämässä ja kaksi opettajaa olivat mielelläänkin yksin töiden ulkopuolella. Tämän tutkimuksen mukaan yksinäisyys on selkeästi yhteydessä kognitiiviseen arviointiin ja vuorovaikutusympäristön kontekstiin, jossa sosiaalinen palaute joko vahvistaa tai vähentää koettua yksinäisyyttä (De Jong Gierveld ym. 2006, 486; Derlega & Margulius 1982, 156).

6.2 Aineiston ja menetelmien arviointia

Tutkimusongelmat ratkaistiin monimenetelmällisellä tutkimusotteella, jossa määrällinen tutkimusvaihe edelsi laadullista tutkimusvaihetta, jolloin ne täydensivät toisiaan mielekkäällä tavalla. Jyrkkä dikotomia määrällisen ja laadullisen tutkimusotteen välillä ei ole tarkoituksenmukaista ja monimenetelmällisen tutkimuksen voi Sirkka Hirsjärven, Pirkko Remeksen ja Paula Sajavaaran (2012) mukaan myös nähdä parantavan tulosten validiutta. Tämä tutkimus toteutettiin survey-tyyppisesti lomakekyselynä, joka perustuu standardoituun tapaan kerätä aineistoa, mikä takaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuuden vastata täysin samoihin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2012, 207.) Itsearviointilomakkeiden haaste on käsitteiden avaaminen ymmärrettäväksi tutkittavalle, joten yksinäisyyteen liittyvät kysymykset alustettiin lyhyellä yksinäisyyden kuvauksella. Eräs sensitiivisen tutkimuksen erityispiirteistä on lisäksi se, että ihmisillä on taipumus vastata vaikeisiin kysymyksiin sosiaalisesti suotavalla tavalla ja samalla aliarvioida omia negatiivista tunteitaan ja käyttäytymistään. Tutkija ei lomakekyselyssä myöskään kykene observoimaan tai kontrolloimaan vastaamishetkeä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 105; Junttila ym. 2015, 90; Eisenberg & Mussen 1989, 16.) Tutkimusotteen valintaan liittyvät riskit kuitenkin arvioitiin pieniksi sen antamiin etuihin nähden. Survey-tutkimuksen ehdoton vahvuus oli tavoittaa suuri määrä kohdejoukkoa nopeasti ja vastaamisen helppous selainpohjaisella alustalla.

Fenomenografinen laadullisen aineiston analyysi tehtiin huolellisesti vastaajan ääntä kunnioittaen ja vastauskategoriat luotiin aineistopohjaisesti Mira Huuskon ja Susanna Paloniemen laatiman esimerkin mukaan (2006, 167). Lainatuista vastauksista ei voi tunnistaa yksittäisen vastaajan henkilöllisyyttä. Avoimet kysymykset antoivat osallistujille mahdollisuuden kuvata kokemuksiaan tavalla, joka ei rajoittanut heitä ennalta määriteltyihin vastausvaihtoehtoihin, mikä antoi tutkijalle lisää tietoa ilmiön luonteesta. Monimenetelmällinen tutkimusote mahdollisti tilastollisesti yksinäisiksi luokiteltujen opettajien vastausten erottamisen muiden opettajien vastauksista ja niiden laadullisen vertailun. Yksinäisyys on aiheena syviä tunteita herättävä. Kuten Hirsjärvi ym. (2012, 201) esittävät, voi kyselylomakkeeseen vastaaminen antaa osallistujalle tarvittavan yksityisyyden suojan aran aiheen käsittelyyn ja mahdollisuuden valita osallistumiselleen hänelle itselleen sopivimman ajan, jolloin tutkittava pystyi säätelemään häiriötekijöitä

ympärillään ja ottamaan halutessaan aikaa tunteiden käsittelyyn. Osa vastaajista saattoi jättää tutkimukseen osallistumisen väliin sen herkkyyden vuoksi, tai sitten tutkimukseen tarttuivat juurikin ne, jotka erityisesti halusivat jakaa kokemuksistaan. Kasvottomuus vähensi sosiaalisesti suotavien vastausten määrää ja rohkaisi vastaajia kertomaan kokemuksistaan vapaammin, kuin he olisivat tehneet kasvotusten.

Sosiaalisessa mediassa kyselylinkkiä myönteisesti kommentoineet käyttäjät rohkaisivat muitakin opettajia osallistumaan kyselyyn. Internetin kautta vastanneita yhdisti sosiaalisessa mediassa läsnäolo sekä linkittyminen jollain tapaa verkostoni kontakteihin eri ryhmien kautta. Vain muutamat opettajat attribuivat yksinäisyytensä syyksi sen, etteivät he olleet läsnä sosiaalisessa mediassa. Edellisen kaltaisia vastauksia olisi voinut olla enemmän, jos kohderyhmää ei olisi pääasiassa lähestytty median kautta. Kirjallisen tutkimuspyynnön vähäisempää vastausprosenttia voi selittää sillä, että osallistuminen vaati kyselylomakkeen linkin kirjoittamista selaimen hakukenttään, mikä vaati osallistujalta erityistä sitoutumista ja motivaatiota vastaamisen aloittamiseen. Opettaja-lehden valinta julkaista tutkimuspyyntö kirjallisena kertoi kuitenkin siitä, että aihe on ammattijärjestölle tärkeä, minkä vuoksi he rohkaisevat tutkijoita lähestymään opettajien hyvinvointia myös yksinäisyyden näkökulmasta. Vastaajien määrä oli edustava ja kattava tilastolliselle tutkimukselle luokanopettajien, aineenopettajien ja erityisopettajien ryhmissä. Vain erityisluokanopettajien otos jäi liian pieneksi parametrusten testien soveltamiselle. Syy erityisluokanopettajien alhaiseen vastausprosenttiin voi olla se, että ryhmä muodostettiin vasta avointen vastausten perusteella, eikä sille ollut valmista vastausvaihtoehtoa kyselylomakkeessa.

Tutkimuksessa käytetty UCLA-yksinäisyysmittari on yksi tunnetuimmista yksinäisyyden tutkimiseen sovelletuista mittareista, jonka pitkä historia on 1970-luvulta kulkenut huolellisen kehittämisprosessin kautta (Russel 1996). Tässä työssä käytettiin suomen kielelle validoitua kymmenenkohtaista mittaria (Junttila ym. 2015), joka kohdennettiin työpaikalle. UCLA määrittä yksinäisyyden vakavan yksinäisyyden ja sosiaalisen tyytyväisyyden väliselle janalle ja mittarin toimivuus perustui ihmisten yksinäisyyskokemusten operationalisointiin, tulkintaan ja niiden vertailuun, minkä tähden yksinäisyystulokset olivat myös riippuvaisia tutkimuksen rajauksesta. (DiTommaso ym. 1997, 424; Laine 1989, 47.) Mittarin luotettavuus vahvistui avointen kysymysten analyysin myötä, mikä oli samassa linjassa määrällisen aineiston kanssa. Yksinäisyyden arvioiminen

kysymyspatteriston kautta antoi myös luotettavamman arvion vastaajan yksinäisyydestä, kuin mitä pelkkä ystävien määrän laskeminen olisi tehnyt (Russel ym. 2012, 21).

Työilmapiirin ja vuorovaikutuksen mittarit luotiin perustuen Opetushallituksen raporttiin opettajien työhyvinvoinnista vuosilta 2004–2009 (Onnismaa 2010). Mitattavat ulottuvuudet perustuivat siis tutkimusaineistoon, josta ne nostettiin kuvaamaan työilmapiirin ja työpaikan vuorovaikutuksen eri osa-alueita. Mittareiden sisäinen reliabiliteetti varmistettiin Cronbachin alfalla ja niistä luotiin pääkomponenttianalyysillä summamuuttujat, joihin yksinäisyyttä verrattiin. Tähtisen ym. (2011) mukaan mittareiden korkea alfa (0,92 ja 0,93) kertoi myös siitä, että niistä olisi vielä huolelta voinut poistaa muutaman muuttujan ilman, että niiden pätevyys olisi muuttunut. (Tähtinen ym. 2011, 53). Mittareiden heikkous oli vähäinen näyttö niiden toimivuudesta muissa yhteyksissä, sillä ne muodostettiin varta vasten tätä tutkimusta varten. Tutkimustuloksissa ilmapiirimittareiden antamat tulokset olivat kuitenkin tasapainoisessa suhteessa muuhun analyysiin aineistosta, minkä vuoksi niitä voitiin pitää pätevinä mittaamaan työpaikan ilmapiiriä ja vuorovaikutusta.

6.3 Tutkimuksen hyödyntäminen ja jatkotutkimusaiheet

Tämä työ tarkasteli opettajien työhyvinvointia yksinäisyyden näkökulmasta. Yksinäisyyskokemusten syvyys vaihteli opettajien keskuudessa ajoittaisesta vakavaan yksinäisyyteen ja tutkimus osoitti yksinäisyydellä olevan erityisiä työnkuvasta johtuvia piirteitä opettajan työssä, joita tämä työ keskittyi määrittämään ja kuvailemaan. Viidesosa otoksen opettajista koki työpaikallaan vakavaa yksinäisyyttä ja suurin osa kaikista opettajista nimesi yksinäisyyden syyksi ammatillisen tuen puutteen. Ammatillista yksinäisyyttä esiintyi tasaisesti sekä tutkimuksen mukaan yksinäisten että ei-yksinäisten opettajien ryhmissä ja sitä luonnehti kokemus yksin jäämisestä vaikeiden oppilastilanteiden ja työn suunnittelun keskellä. Tutkimustulosten pohjalta on perusteltua suositella jo olemassa olevan ammatillisen tuen vahvistamista kouluissa kaikille opettajille, mutta sen huolellista takaamista niille, joiden työnkuva opettajayhteisössä on erityinen.

Yksinäisten opettajien avoimissa vastauksissa oli huomattavasti enemmän mainintoja ilmapiiri- ja kiusaamisongelmista kuin ei-yksinäisten ryhmässä ja yksinäisyydellä oli kokonaisuudessaan tilastollisesti vahvempi yhteys negatiivisempaan työilmapiiriin. Kriittinen ja arvosteleva ilmapiiri heijastuvat opettajanhuoneesta väistämättä myös koulun oppilaisiin ja muuhun henkilökuntaan, minkä vuoksi se on nostettava esille tärkeänä kehityskohteena. Yksinäisyys ja ilmapiiriongelmat tulisi ottaa puheenaiheeksi työhyvinvointipäivänä ja näin aloittaa rakentamaan kouluissa myötätunnon kulttuuria, jossa toisen pahaan oloon ojentaudutaan välittämällä. Puhumalla voidaan myös vähitellen riisua vaikeisiin aiheisiin liittyvää häpeää ja hiljaisuutta. Tunnetaitoja opetetaan jo peruskoulun ykkösluokalle, mikä antaa hyvän perusteen jatkaa taitojen vahvistamista myös opettajien keskuudessa. Ilkeät kommentit, arvosteleva asenne tai sosiaalinen ostrakismi eivät ole linjassa ihmisoikeuksien, hyvän käytöksen ja kultaisen säännön arvojen kanssa, jonka mukaan toista kohdellaan vain tavalla, jolla itseäänkin haluaisi kohdeltavan. Työyhteisön tulisi suojella ja tukea ihmisen sisäänrakennettua sosiaalisuutta.

Yksinäisyys on yhteydessä myös ympäröivään yhteisöön, mikä näkyi tutkimustuloksissa siinä, että suurin osa yksinäisistä opettajista arvioi, etteivät he kokeneet yksinäisyyttä työpaikkansa ulkopuolella. Laajempi tutkimusasetelma kykenisi selvittämään yhä tarkemmin, miten työn ulkopuolisen ja työssä koetun yksinäisyyden välinen suhde muotoutuu. Opettajat selittivät yksinäisyyden kontekstisidonnaisuutta tässä tutkimuksessa työpaikan ilmapiiriongelmillä, riittämättömyyden tunteella, ammatillisen vastuun kokemisella ja toisaalta myös lämpimällä suhteella omaan perheeseen. Vaikuttaa siltä, että yksinäisyyteen voisi työyhteisöissä puuttua jo monella käytännön tason muutoksella, jotka tukisivat opettajan itsetuntoa, minäpystyvyyttä ja jakaisivat ammatillista vastuuta. Tämän tutkimuksen vahvuus oli opettajien kuvauksien pohjalta nimetä erilaisia työssä koettuja yksinäisyyden ulottuvuuksia, joita olivat esimerkiksi ammatillinen, pedagoginen, kiireestä, ulkopuolelle jäämisestä ja huonosta ilmapiiristä johtuva yksinäisyys. Yksinäisyyteen yhteydessä olevien negatiivisten tekijöiden arvioiminen auttaa suunnittelemaan yksinäisyyden vähentämisen keinoja tarkentamalla huomiomme niihin seikkoihin, joita meidän täytyy työyhteisössä konkreettisesti parantaa. Pitkittäistutkimuksella kyettäisiin seuraamaan, miten erilaiset interventiot sopivat yksinäisyyden eri muotojen vähentämiseen.

Eräs tärkeistä huomioista tässä tutkimuksessa oli myös todeta, että erityisopettajat ovat työssään tilastollisesti merkitsevästi yksinäisempiä kuin luokanopettajat. Jatkotutkimuksessa voisi selvittää laajemmin, mistä ero johtuu. Myös erityisopettajien ja erityisluokanopettajien yksinäisyyden erojen tutkiminen antaisi lisää arvokasta ymmärrystä, sillä jälkimmäinen ryhmä näytti tämän tutkimuksen valossa kokevan, mahdollisesti pienestä otoskoostaan johtuen, opettajista kaikkein vähiten yksinäisyyttä. Toivon tämän tutkimuksen rohkaisevan tutkijoita kiinnostumaan tärkeästä aiheesta ja kouluyhteisöjä jatkamaan dialogia opettajien hyvinvoinnista myös yksinäisyyden näkökulmasta. Olemme samasta maasta rakennettuja, toinen toistamme varten ja siksi aina yhteyden ja taistelun arvoisia.

LÄHDELUETTELO:

- Baumeister, R.F., & Leary, M.R. 1995. The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497–529.
- Berguno, G., Leroux, P., McAinsh, K., & Shaikh, S. 2004. Children's experience of loneliness at school and its relation to bullying and the quality of teacher interventions. *The Qualitative Report*, 9, 483-499.
- Bowlby, J. 1969. *Attachment and Loss. Volume 1. Attachment*. London: PIMLICO.
- Brown, B. 2006. Shame Resilience Theory: A Grounded Theory Study on Women and Shame. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*: 87:1, 43-52.
- Carver, C. S. & Connor-Smith, J. 2010. Personality and Coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679–704.
- Ceyhan, A. A., & Ceyhan, E. 2008. Loneliness, depression, and computer self-efficacy as predictors of problematic internet use. *CyberPsychology & Behavior*, 11:6, 699–701.
- Chipuer, H. M. 2001. Dyadic attachments and community connectedness: Links with youths' loneliness experiences. *Journal of Community Psychology*, 29, 429–446.
- CoPassion, Helsingin yliopisto. 14.2.2017. CoPassion-tutkijat kehittävät myötätunnosta vastavoimaa nuorten yksinäisyydelle. <http://copassion.fi/copassion-tutkijat-kehittavat-myotatunnosta-vastavoimaa-nuorten-yksinaisyydelle/> [luettu 4.12.2018]
- Derlega, V. J. & Margulius, S. T. 1982. Why loneliness occurs: The interrelationship of social-psychological and privacy concepts. *Teoksessa: Teoksessa: Peplau L.A. & Perlman D. (toim.) 1982. Loneliness. A sourcebook of current theory, research and therapy*. New-York: Wiley-Interscience, 152–165.
- De Jong Gierveld, J., Van Tilburg, T. & Dykstra, P. A. 2006. Loneliness and Social Isolation. *Teoksessa: Vangelisti, A. & Perlman, D. (toim.) Cambridge Handbook of Personal Relationships*. Cambridge: Cambridge University Press, 485–500.

- DiTommaso, Enrico & Spinner, Barry. 1997. Social and emotional loneliness: a re-examination of Weiss' typology of loneliness. *Personality and individual differences*. Volume 22:3, 417–427.
- Eisenberg, N. & Mussen, P. H. 1989. *The Roots of Prosocial Behavior in Children*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Eisenberger, N., Lieberman, M. & Williams, K. 2003. Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science*. Vol 302, 290-292. <http://www.scn.ucla.edu/pdf/Cyberball290.pdf> [luettu 4.12.2018]
- Emmons, R. A. & McCullough, M. E. 2003. Counting Blessings Versus Burdens: An Experimental Investigation of Gratitude and Subjective Well-Being in Daily Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84:2, 377–389.
- Furman, B., Ahola, T. & Hirvihuhta, H. 2004. *Työpaikan pelisäännöt ja kuinka ne tehdään*. Hämeenlinna: Karisto.
- Gröndahl, L., Kanerva, R., Knuuttila, A., Kunnas, H. & Parvikko, O. 2002. *Työyhteisökonfliktien hallinta – väkivaltaa vai luovuutta*. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere: Työsuojeluosasto.
- Hakanen, J. Työuupumuksesta työn imuun. *Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. *Psykologia*, 40:4, 403–407.
- Hakanen, J. 2006. Opettajien työn imu ja työuupumus. Teoksessa: *Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 29–42.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus* 2/2006, 162–173.
- Heinrich, L. M., & Gullone, E. 2006. The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26, 695-718.

Helliwell, J. F. & Layard, R. & Sachs, J. D. 2008. World Happiness Report. New York: Sustainable Development Solutions Network. https://s3.amazonaws.com/happiness-report/2018/WHR_web.pdf [luettu 4.12.2018]

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2012. Tutki ja kirjoita. 15.–17. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Junttila, N., Vauras, M. & Laakkonen, E. 2007. The role of parenting self-efficacy in children's social and academic behavior. *European Journal of Psychology of Education*, 22, 41–61.

Junttila, N. 2010. Social Competence and Loneliness During the School Years. – Issues in assessment, interrelations and intergenerational transmission. Turun yliopisto: 2010.

Junttila, N., Kainulainen, S. & Saari, J. 2015. Mapping the Lonely Landscape – Assessing Loneliness and Its Consequences. *The Open Psychology Journal*, 8, 89–96.

Junttila, N., Topalli, P. Z., Kainulainen, S. & Saari, J. 2016. The Portray of Lonely Finnish People. Teoksessa: Rockah, A. *The Correlates of Loneliness*: 156–183.

Juntunen, E., Pessi, A. B., Aaltonen, T., Martela, F. & Syrjänen, T. 2017. Myötätunto ja merkityksellisyys työssä. Teoksessa: Pessi, A. B., Martela, F., Paakkanen, M. & Aaltonen, T. 2017. *Myötätunnon mullistava voima*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Jyväskylän yliopisto. 2018. Tutkimus osana Student Life -kehittämistyötä. Vuoden 2017 tutkimusavustukset. <https://www.jyu.fi/studentlife/studentlifetutkimus/sltutkimus> [luettu 4.12.2018]

Laine, K. 1989. Yksinäisyyden kokeminen peruskoulun ala-asteella. *Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja A:137*. Turku: Turun yliopisto.

Laine, K. 1990. Yksinäisyyden kokeminen peruskoulun yläasteella ja lukiossa. *Kasvatustieteen tiedekunnan julkaisusarja 1:144*. Turku: Turun yliopisto.

- Laine, K. & Aho, S. 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Keuruu: Otava.
- Levinson, D. 1986. A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 4:1, 3–13.
- Nurmi, J. E & Salmela-Aro, K. 2017. Mikä meitä liikuttaa: motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Marton, F. 1986. Phenomenography: A Research Approach to Investigating Different Understandings of Reality. Teoksessa: Robert R. Sherman, Rodman B. Webb. *Qualitative Research in Education: Focus and Methods*, 141–160.
- Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*. 50:4, 370–396.
- McCullough, M. E., Rachal, K. C., Sandage, S. J., Worthington, E. L., Brown, S. W. & Hight, T. L. 1998. Interpersonal forgiving in close relationships: II. Theoretical Elaboration and Measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*. 75:6, 1586–1603.
- McGuire, S. & Clifford, J. 2000. Genetic and Environmental Contributions to Loneliness in Children. *Psychological Science*, 11:6, 487–491.
- Moisio, P. & Rämö, T. 2007. Koettu yksinäisyys demografisten ja sosioekonomisten taustatekijöiden mukaan Suomessa vuosina 1994 ja 2006. *Yhteiskuntapolitiikka* 72:4, 392–401.
- Opetusalan ammattijärjestö, 2017. Selvitys: Suomalaisopettaja on kelpoinen ja päivittää osaamistaan. <http://www.oaj.fi/cs/oaj/Uutiset?contentID=1408919611561> [luettu 4.12.2018]
- Opetusalan ammattijärjestö, 2018. Yleistä opettajankoulutuksesta. <http://www.oaj.fi/cs/oaj/koulutus4> [luettu 1.8.2018]
- Opetushallitus, 2007. Laatu kodin ja koulun yhteistyöhön. Suomen vanhempain liitto. http://www.oph.fi/download/115274_laatu_kodin_ja_koulun_yhteistyohon.pdf. [luettu 4.12.2018]

- Onnismaa, J. 2010. Opettajien työhyvinvointi. Katsaus opettajien työhyvinvointitutkimuksiin 2004–2009. Opetushallitus: Raportit ja selvitykset 2010:1. http://www.oph.fi/download/124603_Opettajien_tyohyvinvointi.pdf [luettu 4.12.2018]
- Peplau, L. A. & Perlman, D. 1979. Blueprint for a social psychological theory of loneliness. Teoksessa: Cook, M. & Wilson, G. (toim.) Love and attraction. Oxford: Pergamon, 99–108.
- Peplau, L. A. & Perlman D. (toim.) 1982. Loneliness. A sourcebook of current theory, research and therapy. New-York: Wiley-Interscience.
- Perlman, D. & Peplau, A. L. 1984. Loneliness research: a survey of empirical findings. Teoksessa: Peplau, A. L. & Goldston, S. (toim.) Preventing the harmful consequences of severe and persistent loneliness. U.S: Government printing office, 13–46.
- Pessi, A. B. 2017. Mikä myötätuntoa estää työpaikkojen arjessa? Teoksessa: Pessi, A. B., Martela, F., Paakkanen, M. & Aaltonen, T. 2017. Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rauramo, P. 2008 ja 2012. Työhyvinvoinnin portaavat – Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Roos, J.-P. 1984. Aiheuttaako elämäntapamme yksinäisyyttä. Teoksessa: Achté, K. & Kuusi, K. (toim.) Yksinäisyys. Helsinki: Otava, 169–183.
- Rubenowitz, S. 1984. Organisaatiopsykologia. Espoo: Welin + Göös.
- Rubin, K. H., & Rose-Krasnor, L. 1992. Interpersonal problem solving. Teoksessa: In V.B. van Hasselt & M. Hersen (toim.), Handbook of Social Development: A Lifespan Perspective. New York: Plenum, 1992, 1–59. <https://pdfs.semanticscholar.org/cf41/f49cc6e97c111ddd947121f45095f8380461.pdf> [luettu 4.12.2018]

- Russel, D. W. 1996. UCLA Loneliness Scale (Version 3): Reliability, Validity, and Factor Structure. *Journal of Personality Assessment*; 66, 1, 20–40.
- Russell, D. W., Cutrona, C.E., McRae C, Gomez M. 2012. Is loneliness the same as being alone? *The Journal of Psychology*; 146: 7-22.
- Saari, J. & Huhta J. 2016 Yksinäisyys kirjallisuudessa. Teoksessa: Saari, J. (toim.) *Yksinäisten Suomi*. Helsinki: Gaudeamus Oy, 185–206.
- Saari, J. & Huhta M. 2016. Yksinäisyys iskelmäryiikassa. Teoksessa: Saari, J. (toim.) *Yksinäisten Suomi*. Helsinki: Gaudeamus Oy, 207–226.
- Saari, J. 2016. Suomalaisen yksinäisyys. Teoksessa: Saari, J. (toim.) *Yksinäisten Suomi*. Helsinki: Gaudeamus Oy, 33–51.
- Salimi, A. 2011. Social-Emotional Loneliness and Life Satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 29, 292–295.
- Salmela-Aro, K., Upadaya K., Hakkarainen K., Lonka K., & Alho K. 2016. The Dark Side of Internet Use: Two Longitudinal Studies of Excessive Internet Use, Depressive Symptoms, School Burnout and Engagement Among Finnish Early and Late Adolescents. *Journal of Youth and Adolescence*.
- Schlichte, J., Yssel, N. & Merbler, J. 2005. Pathways to Burnout: Case Studies in Teacher Isolation and Alienation. *Preventing School Failure: Alternative Education for Children and Youth*, 50:1.
- Solomon, S. M. 2000. Childhood Loneliness: Implications and Intervention Considerations for Family Therapists. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*, 8:2, 161–164.
- Suomen virallinen tilasto (SVT), 2013. Työvoimatutkimus (verkkojulkaisu). ISSN=1798-7830. Työllisyys ja Työttömyys 2013, 7 Luokitukset. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_007_fi.html [luettu 4.12.2018]

Suomen virallinen tilasto (SVT), 2015. Asunnot ja asuinolot (verkkojulkaisu). ISSN=1798-6745. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/asas/2015/asas_2015_2016-05-24_tie_001_fi.html [luettu 4.12.2018]

Syrjämäki, A. H., Lyyra, P. & Hietanen, J. K. 2017. Yksin jääminen satuttaa – katsaus kokeelliseen ostrakismitutkimukseen. *Psykologia*, 5, 376–390.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Helsinki: TENK.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20. Turku: Painosatama Oy.

Uusikylä, K. 2006. Koulu oppimisympäristönä. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M., Nevala, N. & Laine, V. (toim.) Hyvä koulu. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–28.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Luopa, P., Vahtera, J., Elovainio, M., Jokela, J. & Pietikäinen, M. 2009. Staff reports of psychosocial climate at school and adolescents' health, truancy and health education in Finland. *European Journal of Public Health* 19, 5, 554–560.

Wei, M., Russel, D. W. & Zakalik, R. A. 2005. Adult Attachment, Social Self-Efficacy, Self-Disclosure, Loneliness, and Subsequent Depression for Freshman College Students: A Longitudinal Study. *Journal of Counseling Psychology*, 52:4, 602–614.

Weiner, B. 1985. An Attributional Theory of Achievement Motivation and Emotion. *Psychological Review*. 92: 4, 548–573.

Zimmermann, J. G. 1785. Über die Einsamkeit. Leipzig. http://reader.digitale-sammlungen.de/de/fs1/object/display/bsb10042355_00001.html [luettu 4.12.2018]

LIITE 1

Tutkimuspyynnöt

Hyvä peruskoulun opettaja,

olen kasvatustieteiden opiskelija Turun yliopistosta ja tutkin pro gradu -tutkielmassani peruskoulun opettajien (luokanopettaja, aineenopettaja ja erityisopettaja) työssään kokemaan yksinäisyyttä. Tavoitteenani on kartoittaa, millaista yksinäisyys opettajan näkökulmasta on ja kuinka yksinäisiksi opettajat itsensä työssään tuntevat. Tarkastelen yksinäisyyttä tässä työssä myös laajempänä ilmiönä kuin vain yksilön henkilökohtaisena ominaisuutena, jolloin se koskettaa myös koettua työilmapiiriä ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta.

Kutsun teitä osallistumaan tähän tutkimukseen seuraavan linkin kautta internetissä täytettävällä Webropol-kyselyllä: <https://link.webropolsurveys.com/S/FD7C10799671831B>

Toivon, että kyselyyn vastaaminen antaisi teille reflektion välineitä myös oman työhyvinvoinne edistämiseksi. Tutkimukseen osallistuminen vie noin 15 minuuttia.

Tutkimustuloksia käytetään vain tutkimustarkoituksessa, ne esitetään anonymisoidusti eikä tuloksista voi tunnistaa yksittäisen henkilön vastauksia. Vastaukset hävitetään työn valmistumisen jälkeen kaikilta työskentelypöydiltä.

Ystävällisin terveisin,

Heidi Koivisto

hejokoi@utu.fi

Tämän työn ohjaajana yliopistonlehtori dos. Rauno Huttunen

rakahu@utu.fi

Tutkimuspyyntö, Opettaja-lehti

HEI PERUSKOULUN OPETTAJA, sinun ajatuksesi ovat tärkeitä! Osallistu seuraavasta YKSINÄISYYTTÄ työpaikalla käsittelevään kyselytutkimukseen, johon vastaaminen vie 15 minuuttia!

Tutkin pro gradussani, millaisia yksinäisyyden kokemuksia opettajilla on ja miten työyhteisön ilmapiiri näihin kokemuksiin vaikuttaa.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kiitos ajastasi!

<http://bit.ly/2nZmEvp>

Yhteydenotot ja lisätietoa:

Heidi Koivisto, hejokoi@utu.fi

ohjaaja Rauno Huttunen, rakahu@utu.fi

Tutkimuspyyntö, sosiaalinen media

HEI PERUSKOULUN OPETTAJA, sinun ajatuksesi ovat tärkeitä! Osallistu seuraavasta YKSINÄISYYTTÄ työpaikalla käsittelevään kyselytutkimukseen, johon vastaaminen vie 15 minuuttia! ❤️☐

Tutkin pro gradussani, millaisia yksinäisyyden kokemuksia opettajilla on ja miten työyhteisön ilmapiiri näihin kokemuksiin vaikuttaa.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kiitos ajastasi!

<http://bit.ly/2nZmEvp>

Yhteydenotot ja lisätietoa:

Heidi Koivisto, hejokoi@utu.fi

ohjaaja Rauno Huttunen, rakahu@utu.fi

Linkkiä saa vapaasti jakaa sosiaalisessa mediassa opettaja-kavereille ja tutuille! Kiitos!

LIITE 2

Kyselylomake

Peruskoulun opettajien yksinäisyyskysely

1. Sukupuoli

mies

nainen

muu

en halua vastata

2. Ikä _____ vuotta

3. Olen

luokanopettaja peruskoulussa

aineenopettaja peruskoulussa

erityisopettaja peruskoulussa

muu, mikä _____

4. Työpaikkakunnan sijainti Suomessa

Etelä-Suomi

Lounais-Suomi

Länsi-Suomi

Itä-Suomi

Pohjois-Suomi

Ahvenanmaa

5. Koulun oppilasmäärä, noin ____ oppilasta

6. Työvuosia opettajana ____

7. Työvuosia tämän hetkisessä työpaikassa ____

8. Kuvaile, miten sinut otettiin vastaan nykyisessä työpaikassasi.

9. Kuvaile, millainen suhteesi kollegoihisi on.

10. Arvioi työyhteisösi ilmapiiriä seuraavalla adjektiivien janalla.

Valitse asteikosta 1–7 kokemustasi lähinnä vastaava luku, kun suurempi numero ilmaisee myönteisempää ilmapiiriä.

| | | |
|------------------|---------------|----------------------------|
| Kylmä | 1 2 3 4 5 6 7 | Lämmin |
| Ennakkoluuloinen | 1 2 3 4 5 6 7 | Ennakkoluuloton |
| Yhteistyökyvytön | 1 2 3 4 5 6 7 | Yhteistyöhön innostava |
| Kyyninen | 1 2 3 4 5 6 7 | Optimistinen |
| Urautunut | 1 2 3 4 5 6 7 | Uuden kokeiluun rohkaiseva |
| Eksklusiivinen | 1 2 3 4 5 6 7 | Inklusiivinen |
| Jälkeen jäänyt | 1 2 3 4 5 6 7 | Edelläkävijä |
| Räjähdysaltis | 1 2 3 4 5 6 7 | Rauhallinen |
| Kiusaava | 1 2 3 4 5 6 7 | Ystävällinen |

11. Arvioi työyhteisösi ilmapiiriä seuraavien väittämien avulla. Kuinka usein koet seuraavaa?

| | |
|--|--|
| Voin luottaa toisiin työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Työtoverini arvostavat toisiaan | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Esimieheni osoittaa kiinnostusta työtäni kohtaan | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Saan kiitosta työstäni | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Meillä on työpaikalla hauskaa opettajien kesken | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Koen, että minusta välitetään työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Voin itse vaikuttaa työhöni | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Ongelmista voi työpaikallani puhua avoimesti | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Työpaikallani toimitaan yhteisten arvojen mukaan | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Minulla on mahdollisuuksia kehittyä työssäni | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |
| Tiedonkulku toimii työpaikallani hyvin | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein – lähes aina) |

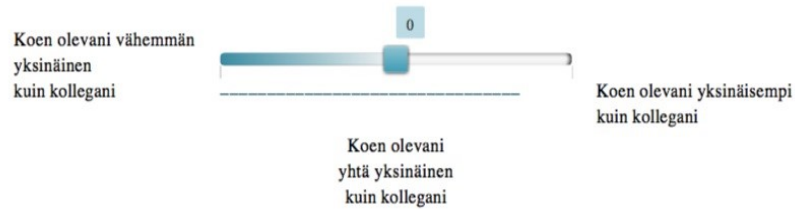
Jokainen ihminen tuntee itsensä joskus yksinäiseksi, mutta yksin oleminen ei aina tunnu yksinäiseltä. Yksin oleminen eli ”hiljaisuus”, on tällöin miellyttävää ja voimia palauttavaa. Varsinainen yksinäisyys ei ole itse valittua ja se tuntuu lamaannuttavalta ja epämiellyttävältä. Ihminen voi kokea olonsa yksinäiseksi myös silloin kun ympärillä on paljon ihmisiä.

12.

Valitse seuraavalla asteikolla itseäsi lähinnä kuvaava vaihtoehto. Ajattele väittämiä kuluvan lukuvuoden ajalta.

| | |
|--|---|
| Tunnen itseni onnettomaksi työpaikallani, koska teen asioita yksin | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Tunnen, ettei minulla ole työpaikallani ketään, jonka kanssa keskustella | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Tunnen, etten oikein kestä yksinoloa työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Tunnen, ettei kukaan oikein ymmärrä minua työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Huomaan työpaikallani odottavani puhelua tai viestiä joltakin | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Tunnen itseni täydellisen yksinäiseksi työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Minulla on työpaikallani tunne, etten kykene aloittamaan keskustelua ympärilläni olevien ihmisten kanssa | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Tunnen todella haluavani muiden seuraa työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Tunnen, että minun on vaikea ystävystyä muiden kanssa työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |
| Koen, että minut vaiennetaan ja syrjäytetään työpaikallani | (ei koskaan – harvoin – joskus – usein) |

13. Tuntuuko sinusta, että olet yksinäisempi kuin kollegasi?



14. Onko sinulla työpaikallasi läheinen ystävä, johon voit luottaa?

Kyllä

Ei

15. Jos sinulla on läheinen ystävä, miten kuvailisit suhdettanne?

16. Jos sinulla ei ole läheistä ystävää, onko sinulla läheinen ystävä toisessa kontekstissa? Miten kuvailisit suhdettanne?

Vastaa kysymyksiin 17–20, jos olet kokenut yksinäisyyttä työpaikallasi. Voit siirtyä eteenpäin, jos kysymykset eivät koske sinua.

17. Kuvaile, milloin sinusta erityisesti tuntuu yksinäiseltä työpaikallasi?

18. Onko työpaikallasi kokemasi yksinäisyys muuttunut vuosien edetessä? Miten?

19. Miten olet vaikuttanut omien yksinäisyyden kokemustesi vähenemiseen työpaikallasi?

20. Onko työpaikallasi kokemasi yksinäisyys erilaisia kuin muilla elämäsi osa-alueilla? Miten?

LIITE 3

Ristiintaulukointi: ei-yksinäisten ja yksinäisten opettajien arvio yksinäisyydestään suhteessa kollegoihinsa

Positiivisilla arvoilla 1–5 vastaaja kokee olevansa yksinäisempi kuin kollegansa. Negatiivisilla arvoilla 1–5 opettaja kokee olevansa vähemmän yksinäinen kuin kollegansa. Arvolla 0 opettaja kokee olevansa yhtä yksinäinen kuin kollegansa.

Tuntuuko sinusta, että olet yksinäisempi kuin kollegasi?

| | | Ei-yksinäiset | Yksinäiset | Yhteensä |
|-------------------|-------|---------------|------------|----------|
| Tuntuuko sinusta, | -5.00 | 10 | 0 | 10 |
| että olet | -4.00 | 8 | 0 | 8 |
| yksinäisempi kuin | -3.00 | 13 | 0 | 13 |
| kollegasi? | -2.00 | 13 | 0 | 13 |
| | -1.00 | 38 | 2 | 40 |
| | .00 | 5 | 0 | 5 |
| | 1.00 | 15 | 1 | 16 |
| | 2.00 | 13 | 6 | 19 |
| | 3.00 | 13 | 9 | 22 |
| | 4.00 | 3 | 8 | 11 |
| | 5.00 | 1 | 7 | 8 |
| Yhteensä | | 132 | 33 | 165 |

LIITE 4

Milloin sinusta erityisesti tuntuu yksinäiseltä työpaikallasi?

Yksinäisten vastaukset (n = 30):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|---|---|
| Ammatillisen tuen puute (7) | <p>”Kun haluaisin keskustella työhön liittyvistä asioista. Jakaa kokemuksia. Kysyä miten muut ovat toimineet.”</p> <p>”Usein työpäivän tai hankalan tapauksen jälkeen. Silloin olisi tarve jutella ja purkaa samanhenkisten kanssa.”</p> <p>”Oppilaiden tukimuotoja/keinoja suunnitellessa. Omia opetustunteja/resursseja jakaessa / lukujärjestystä laatiessa. Haastavia tilanteita hoitaessa.”</p> <p>”– – En voi juurikaan keskustella asioista niiden luonteen takia ja sellaisten henkilöiden puutteesta, joille näistä voisi puhua.”</p> |
| Pedagogisten näkemysten eroavaisuudet (7) | <p>”Puolustaessani heikoimpien oppilaiden arvokkuutta sekä oikeutta oppimiseen.”</p> <p>”– – Ainoa erityisluokanopettajana yleispuolen koulussa koen työnkuvani ja arvomaailmani sekä empaattisuuteni olevan muille lähes käsittämätöntä – –”</p> <p>”Lähinnä silloin, kun huomaan olevani eri mieltä muiden kanssa enkä saa tukea tai vastaantuloa ajatukselleni”</p> <p>”Olen ainoa laaja-alainen erityisopettaja koulussamme. Kukaan ei tee samanlaista työtä. Minun tulee seurata kaikkien koulun oppilaiden oppimisen edistymistä ja tuen tarvetta mm. Erilaisin testein ja arvioinnein. Osa opettajista ei ymmärrä näitä. On turhauttavaa perustella jatkuvasti yksin niitä, kun ei ole muita kaverina”</p> |
| Ulkopuolelle jääminen (7) | <p>”– – Lisäksi isoissa vapaissa sosiaalisissa tilanteissa, kuten ennen opettajakokouksen alamista tai pikkujouluissa. Vapaissa sosiaalisissa tilanteissa ei ole roolia, vaan jokainen on omana itsenään osa jotain ryhmää. Jos on. – –”</p> <p>”– – kun muut puhuvat aiheista jotka minua eivät kiinnosta, eikä ketään kiinnosta puhau asiista, jotka minua kiinnostavat – –”</p> <p>”Kun samat tyypit istuvat rennosti sohvaryhmässä rupatellen ja naureskellen. Kun muut opettajat tekevät tiivistä yhteistyötä ja suunnittelevat opetustaan yhdessä. Kun muut opettajat tulevat kimpakyydeillä samasta suunnasta kuin minä.”</p> <p>”Hyppytunnit, ruokatunnit ja satunnaisesti välitunnit”</p> |
| Ulkopuolelle jättäminen (5) | <p>”Kun röyhkeästi jätetään suoraan ulkopuolelle kaikesta.”</p> <p>”Toiset sopivat usein asioita keskenään, eivätk muista edes tiedottaa niistä minua.”</p> <p>”Kun menen opehuoneeseen ja kukaan ei tervehdi tai ei edes vastaa tervehdykseeni. Kun menen syömään, istun jonkun viereen ja tervehdin, aloitan keskustelun, mutta hän alkaakin juttelemaan toisen kanssa asiasta, josta en tiedä mitään. Minulle ei selitetä, mistä puhutaan. Joskus kysyn,</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| | <p>että ai mikä juttu tuo on...ja tunnen itseni tungettelijaksi. En välit siitä, vaan yritän jatkaa siitä huolimatta keskustelua. Joudun luomaan vuorovaikutustilanteen aina uudelleen. Se on raskainta. Olisi kiva, jos suhde etenisi niin, että samanhenkilön kanssa voisi seuraavalla kerralla jatkaa siitä mihin jäimme, mutta usein hän ei edes muista puhuneensa kanssani.”</p> |
| Huono työilmapiiri (4) | <p>”– –kun toisista juorutaan selän takana, tulee mieleen jättää omat ajatukset julki tuomatta, koska tiedän jo miten niitä käsitellään– –”</p> <p>”Ilmapiiri työpaikalla on sellainen, että koko ajan pitää katsoa olan yli, kuka siellä mahdollisesti kuulee jotain, tekee asioista väärät johtopäätökset, käy kantelemassa esimiehelle tai muuten vaan ottaa herneen nenäänsä. Koska en jaksa koko ajan vilkuilla olkani yli, olen ruvennut viettäämään välitunnit omassa luokassani yksin. En enää viitsi mennä opettajien huoneeseen.”</p> <p>”Kun opehuoneessa lasketaan kyynistä leikkiä, joka ei naurata minua yhtään. Rehtorin kultapossukerho hirnuu etuisuuksien toivossa.”</p> <p>”Resurssien riittämätöntä jakamista. Resurssieni väärinkäyttöyritykset – –”</p> |
| Väsymys, kiire (4) | <p>”Kun oppilaat ovat olleet erittäin raskaita, enkä ehdi edes opehuoneeseen.”</p> <p>”Arjessa jaksamisessa. Kun ei voi sanoa, että väsyttää, tekniikka tökkii ja haluaisi keskittyä vain olennaiseen. Silloin, kun pitää pukeutua tekehymyyn ja esittää innostunutta yhteistyön nimessä...”</p> <p>”kun oppilaat ovat levottomia ja olen väsynyt kun mikään ei etene”</p> <p>”– – kun vihdoinkin ehdin opehuoneeseen ja siellä ei ole ketään– –”</p> |
| Puutteet johtamisessa (3) | <p>”– – Kun esimies ei vastannut sposteihini, eikä kysymyksiini lisätuen tarpeesta oppilailleni ja luokalleni. Hän ei uskonut minua – –”</p> <p>”– – kun esimies ei ole paikalla - kun esimies vähän väliä vaihtuu - kun koulusihteeri ei ole paikalla - kun koulusihteerit tulevaisuudessa jättävät koulut ja siirtyvät omaan yksikköönsä – –”</p> <p>”– – Yksinäisintä on kun esimies ei ole kiinnostunut lainkaan.”</p> |
| Jatkuva yksinäisyys (1) | <p>”Jatkuvasti, koko työuran ajan samassa työpaikassa oleena.”</p> |
| Yksittäiset maininnat (5) | <p>”Olen luokkani kanssa evakossa eri rakennuksessa sisäilmaongelmien takia”</p> <p>”Lomien alkaessa”</p> <p>”– –kun hesarin toimittaja (11.3.2018) tekee (vihdoinkin!) jutun opettajien yksinäisyydestä, mutta juttu ei tavoita todellista kuvaa - kun samainen toimittaja aloittaa juttuna toteamalla, että opettajuus on yksi tabuista aiheista toimittajien aiheissa, vajoan lähelle epätoivoa– –”</p> <p>”Uutena opettaja työyhteisössä”</p> <p>”Tuntuu, että olen ainoa opettaja, joka toivoisi, että työpaikallani yhteiset yleiset tilat pidettäisiin siistinä ja tavaravarastot järjestyksessä. Onneksi sentään avustajista osa on kanssani samaa mieltä, kuin myös siivoojat.”</p> |

Ei-yksinäisten vastaukset (n = 53):

| Kuvauksen kategoria | Merkitysyksiköt |
|--|--|
| Ammatillisen tuen puute (19) | <p>”Oppilaisiin liittyvien haastavien tilanteiden jälkeen.”</p> <p>”Jos oman ammattikunnan ihmisiä ei ole paikalla muita siis erkkalaisia”</p> <p>”Kun haluaisi saada kollegiaalista tukea. Kun haluaisi tehdä pidempää yhteistyötä samanhenkisen opettajan kanssa.”</p> <p>”Olen lähes ainoa aineenopettaja työpaikallani. Haasteeni työssä ovat siis osin erilaiset kuin työkavereillani.”</p> |
| Kiire ja työn kuormittavuus (7) | <p>”Kun itsellä tai muilla on kiire ja en tiedä esim. mitä jostain asiasta on sovittu.”</p> <p>”Melkein päivittäin. Erityisesti silloin kun en ehdi koko päivänä käymään opettajienhuoneessa.”</p> <p>” Kun on paljon hommaa ja suunniteltavaa”</p> |
| Johtamiseen liittyvät puutteet (6) | <p>”Jos on sattunut epäonnistumaan jossain ja tietää että esimies kertoo asian kaikille. Työkaverit suhtautuvat silloinkin hyvin mutta yksinäisyyden ja vastuun tunne on valtava.”</p> <p>”Kun tieto ei tavoita esim palaverin siirtymisestä.”</p> <p>”Kun tieto ei kulje kaikille. Tehdään päätöksiä, jotka koskevat sinua ja työtäsi, mutta et saa vaikuttaa tai sinua ei kuunnella. Sinun toiveesi yli kävellään. Tällainen vie voimat, jolloin ei jaksa osallistua toisten seuraan tai keskusteluihin, koska tuntuu, ettei siitä ole mitään hyötyä.”</p> |
| Ulkopuolelle jääminen tai jättäminen (5) | <p>”– –Kun huomaan, että joku porukka on sopinut yhteisistä vapaa-ajan menoista, enkä ole mukana. – –”</p> <p>”Kun istun koulun ruokalassa, opehuoneessa tai kokouksessa ja näen muiden vieressä istumapaikkojen täyttyvän. Menen itse usein ajoissa näihin tapahtumiin.”</p> <p>”Koulun yhteisiä tapahtumia suunniteltaessa, jolloin minut sivuutetaan ehkä hyvin haastavien oppilaideni vuoksi.”</p> |
| Työkaverin tai porukan puuttuminen (5) | <p>”– – tai silloin, kun läheisin työtoverini on pois työpaikalta.”</p> <p>”En jaksa jauhaa oppilasasioita jatkuvasti. Ei ole ehkä yhteisiä keskustelunaiheita.– –”</p> <p>”Kun en koe kuuluvani ydinporukkaan”</p> <p>”– – Myös silloin, kun ystäväopettajani on poissa (on aika usein terveysongelmien ja suuren perheensä lasten sairastelun vuoksi) on välillä aika puisevat fiilikset ja alkaa vain odottaa että päivä päättyisi.– –”</p> |
| Arvojen eroavaisuus (4) | <p>”Joskus yhteisissä illanvietoissa kun muut käyttävät alkoholia ja minä en.”</p> <p>”Olen uskovainen. Kun ryhmässä keskustelu lähtee menemään omien arvojen vastaiseen suuntaan, tunnen vierautta ja se kuuluu uskovan elämään. Työtoverit kyllä arvostavat uskoani.”</p> <p>”– –Kun edustamalleni elämäkatsomukselle naureskellaan.”</p> |

| | |
|---|---|
| Pedagogisten näkemysten eroavaisuudet (3) | <p>”Olen ainoa erityisopettaja koulussamme, joten näkökulmani oppimisen asioihin on joskus erilainen, kuin luokanopettajilla. Silloin tuntuu yksinäiseltä.”</p> <p>” Luokanopettajat näkevät asiat vain omasta näkökulmastaan. Aiemmin kun ei ollut samassa elämäntilanteessa olevia..”</p> <p>”Kun olen kasvatuksellisissa asioissa eri mieltä.”</p> |
| Huono ilmapiiri (3) | <p>”Silloin kun työtäni ei ole arvostettu. Teen toisella tapaa työtäni kuin kollegat. Arvostellaan jopa ääneen.”</p> <p>”– –Kun puolustan esimiestä, kun häntä kritisoidaan mielestäni kohtuuttomasti. – –”</p> <p>” Teemme töitä tiimissä (yksi tiimi = yksi luokka-aste). Meidän tiimissä on minun lisäksi 2 muuta opea. He tekevät paljon yhteistyötä ja koen usein, ettäjään ulkopuolelle. Kun teemme yhteisiä suunnitelmia, näen kun he luovat "tietynlaisia" silmäyksiä toisiinsa. Molemmat ovat myös useamman kerran tiuskaisseet ilkeästi minulle jostain asiasta (esim. jos en heti ole ymmärtänyt mitä he tarkoittivat). He kyllä pian huomaavat itsekin tuon ja puhuvat sen jälkeen asiallisemmin. Molemmat ovat minua n. 10 vuotta nuorempia, joten olen miettinyt, että johtuuko tämä iästäni...? Omasta mielestäni en ole kertaakaan puhunut kummallekaan ilkeästi tai pahansuovasti (ajattelen, etten viitsi alentua heidän tasolleen).”</p> |
| Fyysinen erillään työskentely (3) | <p>”Työskentelen kolmatta vuotta väistötilassa erillään muista. Eli tuntuu useinkin yksinäiseltä, koska en ikinä voi edes mennä sairaassa koulurakennuksessa olevaan opettajainhuoneeseen. Erityisen yksinäiseltä tuntuu, kun toiset juhlistavat siellä syntymäpäiviä ja muita juhlapäiviä ja minua ei kukaan muista (että toisi esim. minullekin palan kakkua tms.).”</p> <p>”Kuluneena lukuvuonna olen tuntenut oloni yksinäiseksi kun kaupungin toteuttamat rakennemuutokset veivät oman aineeni kollegat toiseen kouluun. Entisestä neljän hengen tiimistä on tullut yhden hengen tiimi ilman että olen voinut itse vaikuttaa tilanteeseen. Lähikollegan puute tuntuu konkreettisesti arjessa kun ei ole ketään jonka kanssa suunnitella opetusta tai jolta kysyä pikaisesti varmistusta asioihin.”</p> |
| Siirtymävaihe (2) | <p>”Uutena opettajana koen lähes aina ajoittaista yksinäisyyttä. Olen vasta valmistunut ja työsuhteeni ovat tähän mennessä olleet sijaisuuksia. Pääsen mukaan porukkaan suhteellisen kivuttomasti, mutta siirtymävaiheet ovat aina stressaavia ja haastavia.”</p> <p>”Lukuvuoden alussa taloon tullessa”</p> |
| Oma henkilökohtainen elämä (2) | <p>”Omassa kotielämässä on haasteita, muilla tuntuu menevän hyvin.”</p> <p>”Olen itse tahattomasti lapseton. Yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tunne johtuu nykyään pääosin siitä, kun toiset juhlivat isän -ja äitienpäivää, mummoiksi tuleamista tai lasten saamista.”</p> |
| Sosiaalinen pelko (1) | <p>”Välillä oloni on yksinäinen, sillä en työporukkani avoimuudesta ja ennakkoluulottomuudesta huolimatta uskalla olla avoimesti homoseksuaali. Joskus opettajanhuoneessa pohdittiin, onko meillä seksuaalivähemmistön edustajia töissä, ja minä vaikenin kuin muuri. Olen niin syvällä kaapissa, että olen valehdellut parisuhteestani, ja se tuntuu pahalta. Samasta syystä en uskalla ystävystyä kollegoideni kanssa, sillä pelkään lipsauttavani jotakin.”</p> |
| Ei yksinäisyyttä (2) | <p>”Aika harvoin olen yksinäinen. Olen siellä oppilaita en opettajia varten.”</p> <p>”Minulla ei ole koskaan ollut yksinäinen olo työpaikalla.”</p> |

LIITE 5

Onko työpaikallasi kokemasi yksinäisyys muuttunut vuosien edetessä? Miten?

Yksinäisten vastaukset (n = 29):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|---|---|
| Yksinäisyys lisääntynyt (yht. 24) | |
| <i>Ilmapiiri ja kiusaamisongelmat (10)</i> | <p>”Se on muuttunut täysin eristämiseksi ja lopulta vararehtorin tultua varsinaiseksi rehtoriksi, hän aloitti systemaattisen kiusaamisen hännystelijöiden kanssa – –”</p> <p>”Yksinäisyys on lisääntynyt vuosien myötä. Tuntuu, että minut jätetään tarkoituksella syrjään joistakin yhteisistä asioista, koska en ehdi opehuoneeseen ”juoruamaan” kuten muut.”</p> <p>”Tämä edellä kuvaamani on erityisesti tämän lukuvuoden ongelma. Asiat ovat alkaneet kehittyä tähän suuntaan viimeisen kolmen vuoden aikana. Aikaisemmin työpaikalla oli hyvä ilmapiiri.”</p> |
| <i>Ongelmien kasautuminen ja lisääntyminen (4)</i> | <p>”Ymmärsin vasta opintovapaalla jälkikäteen, kuinka yksinäinen olin ollut. Oppilasaines oli niin vaativaa, että monessa luokassa opettajan työ vei voimat, eikä aikaa riittänyt yhteistyöhön.”</p> <p>”On todellakin. Oppilaiden ongelmien kasautuminen tiettyille opettajille/luokille ajaa siihen että nämä opettajat eivät ehdi juttelemaan opehuoneeseen.”</p> |
| <i>Ammatillinen yksinäisyys (2)</i> | <p>”Tällä hetkellä muuttunut siten, että koen enemmän ehkä ammatillista yksinäisyyttä kuin varsinaisesti yksinäisyyttä omana henkilökohtaisena itsenäni. – –”</p> <p>”Nykyisessä työssä korostunut. Ennen pienryhmissä tai erkkojen tiimissä.”</p> |
| <i>Sisäilmaongelmat ja rakenteelliset muutokset (2)</i> | <p>”Koulun rakenteellisista muutoksista johtuen nykyinen opetustila sijaitsee etäällä lähikollegoista.”</p> <p>”On muuttunut radikaalisti kun sairastuin työpaikan sisäilmasta. Se on koulussani tabu. Koko aikana on vain yksi kollega ja hänkin lukion puolelta, käynyt minua tervehtimässä vapaatunnillaan. Se tapahtui ensimmäisenä väistövuotena.”</p> |
| <i>Muut (6)</i> | <p>”– – Tässä työssä minulla on nyt enemmän ystäviä työpaikalla kuin ennen, mutta pitkään jatkunut yksinäisyyden tunne töissä alkaa vaivata enemmän ja enemmän.”</p> <p>”Edellisessä työpaikassa en ollut yksinäinen. Harmittaa että vaihdoin työpaikkaa”</p> <p>”Ennen olin todella hyvä ystävä samasta työpaikasta yhtä aikaa muuttaneen kollegan kanssa, mutta hän pisti välit poikki viime syksynä.”</p> |

| | |
|--|---|
| Yksinäisyys hieman vähentynyt (3) | <p>”Alussahan tässä ollaan, reilun vuoden olen samassa paikassa samaa sijaisuutta tehnyt. Kokemus yksinäisyydestä on pysynyt aika lailla samanlaisena, ehkä hieman helpottanut kun varmuus omaan työhön kokemuksen myötä lisääntynyt.”</p> <p>”Tunne on jonkin verran vähentynyt. Uskon syyksi oman ammatillisen kasvuni sekä tutustumisen puolin ja toisin työyhteisön kanssa.”</p> <p>”Hieman vähentynyt, mutta tunnen arvomaailmani niin erilaiseksi verrattuna muihin, joille ulkonäkö, omaisuus, autot jne. ovat elämässä tärkeintä.”</p> |
| Yksinäisyys pysynyt samankaltaisena (yht. 3) | |
| <i>Yksinäisyyden hyväksyminen (2)</i> | <p>”Kyllä. Olen pikkuhiljaa hyväksynyt sen enemmän osana työtäni näissä olosuhteissa. En kuitenkaan ole tilanteeseen lainkaan tyytyväinen ja haluaisin pois nykyisestä työpaikasta, mielellään erityiskouluun, jossa on vertaistukea.”</p> <p>”Olen hyväksynyt asian paremmin”</p> |
| <i>Tutustuminen hidasta (1)</i> | ”Olen ollut työpaikalla vasta noin puoli vuotta. Yksinäisyys ollut varsin samanlaista.” |
| Luokittelemattomat (1) | <p>”Kaksi vuotta tein töitä kolme päivää ma, ke, pe toisessa koulussa ja ti, to toisessa koulussa.</p> <p>Kertaakaan ei tullut kummassakaan koulussa yhtään mitään vaikeutta, päinvastoin. Toisen koulun rehtori, jonka alainen olin, sanoi kun lähdin: ”Koko rehtoriuteni aikana ei ole ollut näin helppoa kahta työvuotta. Kiitos siitä! Aina kun tiesi sinun olevan talossa sai huokaista, jos vaikka joku oli sairaana tai tarvitsi nopeasti apua. Sinut ja sinä olit aina auttamassa ja helpottamassa työtilannetta eikä niitä tarvinnut jälkeen päin parsia!” Jopa koulutoimenjohtaja sanoi, kun näki: ”Olen kuullut sinusta pelkkää hyvää!” Sanoin hänelle: ”Pyysin sinua, silloin vuosia sitten, tarkistamaan peiliä, mistä minua katselit.””</p> |

Ei-yksinäisten vastaukset (n = 45):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|--|--|
| Yksinäisyys lisääntynyt (yht. 24) | |
| <i>Opettajakunnan muuttuminen (11)</i> | <p>”On. Luokkatasokollegan vaihduttua viime syksynä työ muuttui yksinäiseksi.”</p> <p>”Pysyvyys vähentää yksinäisyyttä. Sijaisen rooli on tässä vaikea.”</p> <p>”Työporukka vaihtuu usein. Opettajat vaihtavat työpaikkaa.”</p> <p>”Tuntuu, että nämä nuoremmat rehtorit ja opettajat ovat kokonaan eri sukupolvea. Heiltä puuttuu "se luontainen vanhemman ihmisen kunnioitus". Enkä sano tätä edes millään katkeruudella...”</p> |

| | | |
|---|-----------|--|
| <i>Sisäilmaongelmat rakenteelliset muutokset (5)</i> | <i>ja</i> | <p>”Tilanne alkoi sairastuessani homerakennuksessa pahasti. Vähitellen muita on joutunut perässäni väistöön, mutta he ovat päässeet useampi läheisiin tiloihin, minä olen erillään. Ja koska herkistyin kemikaaleille, niin tuoksuttomasta työpaikasta huolimatta jotkut kollegat käyttävät hajuvesiä, jolloin en voi oleskella samoissa tiloissa.</p> <p>”– – Koulurakenteessamme tapahtui myös muutos, jonka myötä rinnakkaisluokat hävisivät. On ylsinäisempää tehdä työtä ilman rinnakkaisluokan kollegaa..”</p> |
| <i>Työnkuvan muuttuminen (2)</i> | | ”– –"Riviopettajana" sai keskittyä omaan työhönsä, nyt esimiehenä kaikkien ongelmat ovat myös minun ongelmia ja kuulen mielelläni kollegoitani, mutta kyllähän siihen kuluu aikaa. Välillä käyn töissä viikonloppuna, jotta saan keskittyä yksin tekemiseen ilman keskeytyksiä.” |
| <i>Lapsettomuus (2)</i> | | ”Olen itse tahattomasti lapseton. Yksinäisyyden ja ulkopuolisuuden tunne johtuu nykyään pääosin siitä, kun toiset juhlivat isän -ja äitienpäivää, mummoiksi tulemistä tai lasten saamista.” |
| <i>Digitalisaatio ja muut muutokset (2)</i> | | <p>”Uuden ops:n ja digihypetyksen myötä olen kokenut, että monilla arvossa pitämilläni asioilla ei ole enää käyttöä. Yksinäisyyden tunne syntyi siis yhden vuoden aikana, liki 30 vuoden opettajuuden jälkeen.”</p> <p>”On lisääntynyt. Aika menee paljon kaikenlaiseen säätämiseen ja vapaa keskustelu kollegoiden kanssa on vähentynyt.– –”</p> |
| <i>Johtamisen puutteet (1)</i> | | ”Alkuvuosina työyhteisö oli lämpimämpi ja kannustavampi. Nyt isoon yksikköön siirryttäessä jokainen jää vähän oman onnensa nojaan - esimies ei kuuntele, vastaa, hoida asioita eteen päin. Ei jaksa aina vaatia, ei jaksa mennä porukkaan. On helpompi hoitaa vain oma tonttinsa kunnolla.” |
| <i>Yksinäisyys vähentynyt (yht. 14)</i> | | |
| <i>Opettajakunnan muuttuminen (3)</i> | | ”On sillä työkaverit ovat vaihtuneet eläköitymisen myötä ja olen saanut hyviä työkavereita tilalle.” |
| <i>Lisääntyneen yhteistyön myötä (3)</i> | | ”Kyllä on. Kun työn luonne on muuttunut, myös yhteistyö kollegoiden kanssa on lisääntynyt ja tämä on vähentänyt merkittävästi yksinäisyyden tunnetta.” |
| <i>Suunnittelutyöhön kuluu vähemmän aikaa, itsemyötätunto (4)</i> | | ”En vaadi itseltäni enää niin mahdottomia kuin aivan uran alussa, joten nyt minulla on enemmän aikaa viettää aikaa opettajanhuoneessa.” |
| <i>Tutustuminen (2)</i> | | ”Kun on päässyt sisäpiiriin, ei ole ollut yksinäisiä hetkiä” |
| <i>Lasten saaminen (1)</i> | | ”Lasten saanti helpotti joukkoon kuulumista” |
| <i>Toteava maininta (1)</i> | | ”On, aluksi oli vaikeampaa.” |
| <i>Yksinäisyys pysynyt samankaltaisena (yht. 13)</i> | | |
| <i>Tutustuminen hidasta (3)</i> | | ”No olen ollut tässä työssä vain vajaan vuoden. Vanhempana ihmisenä olen erilainen. Minulla on myös tausta muussa ammatissa kuin opettajuudessa.” |
| <i>Huono ilmapiiri (2)</i> | | ”Minua ei kiinnosta mennä opehuoneeseen jauhamaan paskaa, joten käytännössä vietän kaiken työajan omassa luokassani.” |
| <i>Yksittäiset maininnat (4)</i> | | <p>” Kiire ja yhtenäiskoulun jättimäisyys luo yksinäisyyttä. Ihmisiä on valtavasti, mutta ketään ei ehdi kohdata aidosti.”</p> <p>”Pysynyt ehkä samanlaisena. Olen ahkera, hyvin lasten puolta pitävä, sekä toiminnallisuutta opetuksessa suosiva. Aiheuttanut kateutta koko työurani ajan.”</p> |
| <i>Vähäninformatiiviset vastaukset (4)</i> | | <p>”Vaihdellut varmaan vuosien mittaan.”</p> <p>”Ei muttunut”</p> |

LIITE 6

Miten olet vaikuttanut omien yksinäisyyden kokemustesi vähenemiseen työpaikallasi?

Yksinäisten vastaukset (n = 29):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|---|--|
| Luovuttaminen, tilanteelle ei voi mitään (15) | <p>”Olen yrittänyt kaiken mahdollisen, paitsi sanonut rehtorille tai luottamusmiehelle tms. Mikään ei muutu. Henkilöstörakenteet ovat jumiutuneet ja kaikilla on omat ihmisensä enkä pääse joukkoon. Eniten varmaan haittaa kollegani asenne. Kun muut näkevät, että hän syrjii minua alkavat muutkin syrjiä.”</p> <p>”En enää edes odota ystävyyttä, en halua kiintyä.”</p> <p>”Miten siihen voi vaikuttaa, kun olet silmätikkuna koko ajan?”</p> <p>”Olen aina ulkopuolinen.”</p> <p>”Eipä ihmisiä voi muuttaa.”</p> |
| Yhteyden yrittäminen (10) | <p>”Käytän välitunnit omien spostien lukuun omassa luokassa. Eipähän tarvitse mennä opehuoneeseen yksin istumaan. Menen vain, jos minulla on asiaa jollekin. Samalla yritän saada kivaa keskustelua aikaan. – –”</p> <p>”Yrittänyt jakaa ajatuksia edes jossain vaiheessa päivää mustien opejen kanssa.”</p> <p>”– – Olen pakottautunut kahville, vaikken kahvia juokaan...”</p> <p>”Yritän välillä mennä käymään opehuoneessa, vaikken haluaisikaan ihan vaan siksi, että näkisin muita ja kuulisin, mistä puhutaan.”</p> |
| Ammatillisen yhteistyön tavoittelemisen (7) | <p>”Olen yrittänyt järjestää esim.yhteisiä juttuja, ehdottanut yhteistyötä.”</p> <p>”Pyrkimällä enemmän suunnittelemaan yhdessä muiden opettajien kanssa.”</p> <p>”Hakeutunut muiden seuraan, varannut aikaa yhteisille tauoille, kysynyt paljon ja tuonut esille siten, että haluan tutustua ja saada myös neuvoja.”</p> <p>”– – olen puhunut kehityskeskusteluissa ja toivonut työtaakkani jakamista toiselle aineenopettajalle – –”</p> |
| Maininta kiireestä (3) | <p>”Olen pyrkinyt ehtimään viettää joitain taukoja opehuoneessa.”</p> <p>”koetan ehtiä joskus opettajanhuoneeseen”</p> <p>”Yritän olla aktiivinen ja ottaa kontaktia muihin, mutta kiireen takia se on usein vaikeaa.”</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Yksittäiset maininnat (4) <i>[fyysinen etäisyys, itsen kehittäminen, avoin keskustelu, suhde oppilaiden vanhempiin ja koulun muun henkilökunnan lähestyminen]</i></p> | <p>”Ostin ja luin paljon ammattikirjallisuutta. Kävin YK:n alaisissa koulutuksissa. Koulutkin itseäni koko ajan, jotta olin ajan hermolla. Siksi tiesin puolustaa lapsen oikeuksia ja ihmisoikeuksia koulussa. Siitä sainkin arvostelua, jopa oman kilpenä killoittamisesta!”</p> <p>”Olen päättänyt kertoa tuntemuksistani avoimesti ja siten olen löytänyt samaa pohtivia henkilöitä ja näin vertaisesti keskustellut aiheesta.”</p> <p>”Suhteet oppilaiden vanhempiin olivat hyvät.”</p> <p>”Olen ollut oma-alotteisempi keskusteluissa, mutta fyysinen etäisyys muista pitää välit etäisinä.”</p> <p>”– otan yhteyksiä naapurikoulujen kollegoihin - juttelen keittäjien ja siivoojien kanssa, jotka eivät kuitenkaan kuulu tavallaan samaan työyhteisää –”</p> |
|---|---|

Ei-yksinäisten vastaukset (n =42):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|---|--|
| Yhteyden rakentaminen (23) | <p>”Osallistumalla keilaamisiin. Käymällä syömässä silloin tällöin joidenkin kanssa. Kahvittelemalla opehuoneessa.”</p> <p>”Pyrin viettämään enemmän aikaa opettajanhuoneessa, enkä vaadi itseltäni enää liikoa kuten aivan uran alussa. Yritän sosialisoida minua kiinnostaviin yhteistapahtumiin, retkiin tms.”</p> <p>”Yritän aloittaa keskusteluja ja tutustua muihin”</p> <p>”Kutsunut kollegoja kesällä mökillemme, mutta vastavierailukutsuja ei ole koskaan tullut.”</p> <p>”Joskus juttelen työkavereiden kanssa ruokalassa. Minulla on teenkeitin omassa luokassa ja toisinaan kollegat tulevat purkamaan sydäntään minulle ja juomaan teetä.”</p> |
| Ammatillisen yhteistyön tavoittelevaaminen (11) | <p>”Olen myös yrittänyt vaikuttaa siihen, että henkilökunnan palavereita olisi vähän tiheämmin ja kaikki niistä järjestettäisiin terveissä tiloissa - huonolla menestyksellä.”</p> <p>”Olen yrittänyt avata keskusteluja yhteisön yhteisissä hetkissä ja ehdotella yhteistyökuvioita.”</p> <p>”Koettanut keskustella kollegoiden kanssa ja ratkaista ongelmai, laittanut tietoa eteen päin nykyiseen johtotiimiin. ottanut asioita puheeksi kokouksissa.”</p> <p>”Pyrin hyvää yhteistyöhön kaikkien kanssa ja olla itse mahdollisimman suvaitsevainen ja ymmärtää, että työn voi tehdä monin tavoin.”</p> |
| Tilanteen hyväksyminen (4) | <p>”En anna sen häiritä työtäni. Teen yhteistyötä niiden kanssa, jotka suostuvat. Olen vähemmän opehuoneessa. Juon päiväkahveja usein esikoulun puolella. Tilanne hieman parantunut esimiehen vaihtumisen myötä.”</p> <p>”Ymmärtämällä, että semmoista tämä vain on. Ystävyys on lahja. Sitä ei voi pakottaa. En odottanutkaan löytäväni ystäviä työpaikalta. Työkavereita kyllä.”</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>”Oman aineen kollegoihin voisi pitää enemmän yhteyttä somessa, mutta en ole jaksanut.</p> <p>”Ja toisaalta myös kestäväällä yksinäisyyden tunnetta. Hyväksymällä, etteivät kaikki ole samanhenkisiä ja sillä mennään. Lopettamalla tietynlaiset odotukset.”</p> |
| Maininta kiireestä (3) | <p>”Pyrin ehtimään opehuoneeseen ainakin kerran päivän aikana.”</p> <p>”Pyrkinyt kohtaamaan muita opettajia enemmän työpäivän aikana. Ensimmäisenä vuotena en ehtinyt tehdä tätä niin paljon.”</p> <p>”Keskustelen kaikkien kanssa. Yritän kerran päivässä käydä opettajain huoneessa.”</p> |
| Olemalla oma itseni (3) | <p>”Olen tullut varmemmaksi.”</p> <p>”Olemalla oma, iloinen itseni”</p> <p>”Pidän kiinni omista ajatuksista ja sanon ne ääneen vaikka tiedän että siitä ei aina tykätä. Yleensä silloin kuitenkin löytyy joku toinen joka myöhemmin sanoo olevansa samaa mieltä ja se lievittää yksinäisyyden tunnetta.”</p> |
| Työpaikan tai tilanteen vaihtaminen (2) | <p>”Työpaikkaa vaihtamalla.”</p> <p>”Ajattelen, että en aio jäädä kyseiseen työyhteisöön.”</p> <p>”Lapsettomuudesta johtuvat tilanteet olen oppinut välttämään lähtemällä pois paikalta. –”</p> |
| Yksittäiset maininnat (2) <i>[oppilaiden kanssa jutustelu, yksinäisyys ei ongelma]</i> | <p>”Meen opehuoneeseen kättelemään mikä meininki. Yleensä ei oikein mikään tai joku valittaa jostain. Ja höpöttelen oppilaiden kans.</p> <p>”Tällä hetkellä yksinäisyys ei ole ongelma, vaan melkein päinvastoin.”</p> |

LIITE 7

Onko työpaikallasi kokemasi yksinäisyys erilaisia kuin muilla elämäsi osa-alueilla?
Miten?

Yksinäiset opettajat (n = 29):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|---|--|
| Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen (yht. 23) | |
| <i>Työpaikan ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat (8)</i> | <p>”On. Koen ettei minua ymmärretä eikä minua haluta töihin”</p> <p>”On. Työpaikan yksinäisyys kalvaa kuin syöpä.”</p> <p>”Muissa ympyröissä minua pidetään todella sosiaalisena ja lämpimänä välittävänä ihmisenä. Töissä olen toisten mielestä vaikeasti lähestyttävä ja pelottava.”</p> <p>”Yläkoulussa uusien asioiden sisäistäminen ja hyväksyminen sekä vanhasta käytännöstä luopuminen vaativat aikaa ja asenteiden muutosta. Yksin jää , kun muut jyräävät vastaan.”</p> |
| <i>Yksinäisyys liittyy vain työhöni (6)</i> | <p>”Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen.”</p> <p>”En juuri koe yksinäisyyttä muilla osa-alueilla tällä hetkellä. Työpaikalla yksinäisyys vaikuttaa koko viihtyvyyteen ja työskentelyyn.”</p> <p>”On, sillä se koskee omaa opettajuuttani ja työarjen hallitsemista. Sellaista yksinäisyyttä, joka olisi ehkä henkilökohtaisen elämän yksinäisyyttä helpommin poistettavissa, kunhan saisin läheisen työryhmän ja kollegoja.”</p> |
| <i>Työpaikalla koen, etten riitä (4)</i> | <p>”On. Tunnen että jos voin ammatillisesti olla hyödyksi niin minua arvostetaan. Muussa elämässä riitän sellaisena kuin olen”</p> <p>”Vastavalmistuneena ja haasteellisessa työssä koen paljon epävarmuutta ja riittämättömyyttä. Yleisesti en koe olevani näin arka, väsynyt ja epävarma.”</p> |
| <i>Lämpimät suhteet puolisoon, perheeseen tai ystäviin työpaikan ulkopuolella (3)</i> | <p>”On. Muussa elämässä minulla on lämpimät suhteet perheeseen, puolisoon ja ystäviin. Viihdyn hyvin myös yksin, kunhan se ei ole jatkuva.”</p> <p>”Perheellisenä olen harvoin täysin yksin ja lasten kanssa tunnen aina olevani hyväksytty enkä yksinäinen”</p> |
| <i>Ammatillinen vastuu tuottaa yksinäisyyttä (2)</i> | <p>”Töissä yksinäisyyteen kuului vastuu oppilaista. Vapaa-ajalla en koe samanlaista yksinäisyyttä”</p> <p>”On täysin. Oppilaiden murheet eivät estä muualla vapaa-aikaani.”</p> |
| <i>Yksin joka tapauksessa (5)</i> | <p>”On aika samanlaista. On ollut työpaikkoja, joissa en ole kokenut näin isoa, lähes totaalista yksinäisyyttä, kuin nyt. Ehkä osasy syy on facebook yms.joihin en kuulu. Minulla ei ole ystäviä, joiden takia kuuluisin someen. Enkä halua käyttää vapaa-aikaani lukemalla muiden elämästä, vaan elää omaani. Sen seurauksena olen ulkona sisäpiirijutuista.”</p> <p>”Tunnen myös muilla elämäni osa-alueilla yksinäisyyttä, joka varmasti heijastuu myös työpaikan kokemuksiin ja toisin päin. Olen aina pitänyt</p> |

| | |
|------------------------------------|--|
| | <p>yksin olemisesta, mutta vuosien aikana se on muuttunut yksinäisyydeksi niin töissä kuin kotonakin.”</p> <p>”olen aina ollut hieman epävarma ja huonon itsetunnon omaava”</p> <p>”Työpaikalla kokemani yksinäisyys tuntuu ikävämmältä, koska työkaverit ovat vertaisiani.”</p> |
| Vähäinformatiiviset vastaukset (2) | <p>”En osaa sanoa.”</p> <p>”Ei”</p> |

Ei-yksinäisten vastaukset (n = 38):

| Kuvauksen kategoriat | Merkitysyksiköt |
|---|--|
| Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen (yht. 17) | |
| <i>Yksinäisyys liittyy vain työhöni (8)</i> | <p>”Muilla elämän osa-alueilla en ole yksinäinen.”</p> <p>”Työpaikalla minulla ei ole sellaista kollegaa, jonka kanssa voisin avoimesti vaihtaa ajatuksia ja hän ymmärtäisi mistä puhun. Työpaikan ulkopuolella minulla on tällainen henkilö.”</p> <p>”On. Muilla elämän osa-alueilla koen yksinäisyyden lähinnä voimauttavana ja rentouttavana. Työpaikalla kiusallisena, jopa ahdistavana ja lannistavana.”</p> <p>”On. En koe juuri koskaan yksinäisyyttä työn ulkopuolella. Vapaa-ajalla joudun joskus rajoittamaan ihmisten näkemistä.”</p> |
| <i>Ammatillisia syitä yksinäisyyteen (5)</i> | <p>”On. Koska joudun olemaan yksin jotta saan suunnittelutyön tehtyä.”</p> <p>”On se erilaista. Opettajille on niin hirveän vaikea myöntää että tulee tehtyä virheitä tai suoriuduttua joskus huonosti tai että on vaikeuksia asioiden kanssa. Se tekee ilmapiiristä jäykän.”</p> <p>”On. Työnkuvani poikkeaa melko paljon kaikkien muiden opettajien työstä koulussamme. Koen etten saa tukea itse kohtaamiini pulmiin.”</p> |
| <i>Työpaikan ilmapiiri- ja kiusaamisongelmat (1)</i> | <p>”– En arvosta henkilöitä jotka eivät oikeasti ole suvaitsevaisia. Enkä kolleegeille naureskelua tai pilkkaamista”</p> |
| <i>Yksittäiset maininnat (4) [työpaikalla ilmenevä väsymys, kokemus erilaisuudesta, itsearvostuksen alhaisuudesta tai fyysisestä erillään olemisesta]</i> | <p>”Silti meillä on parempi ilmapiiri kuin monella muulla koululla. Väsymys kuitenkin ajaa ihmiset räjähtelemään toisilleen.”</p> <p>”Tunnen olevani ulkopuolinen ja erilainen kuin muut töissä. Vapaa-ajalla en tunne yksinäisyyttä useinkaan.”</p> <p>”Työpaikalla liittyy helposti itsearvostukseen.”</p> <p>”On. Olen konkreettisesti, fyysisesti eristyksissä työpaikallani. Eli yksinäisyyteni on seurausta siitä, helposti putoaa pois kelkasta kun ei voi osallistua yhteisiin palavereihin eikä opehuoneen jutusteluun.”</p> |
| Yksin joka tapauksessa (8) | <p>”Olen vähän yksin joka tapauksessa. Facebook oli aiemmin hyvä tapa pitää yhteyksiä. Nyt soittelen jos on asiaa. En arvosta henkilöitä jotka eivät oikeasti ole suvaitsevaisia. Enkä kolleegeille naureskelua tai pilkkaamista.”</p> <p>”Joskus. Tuntuu, että olen se, joka järjestää ja hoitaa toisten asioita, mutta minusta ihan itsenäni ei niinkään olla kiinnostuneita.”</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>”Osittain on. Yleensä olen paljon lähinnä perheeni kanssa. Tuttavia ei ole juurikaan ja ystävä-sana on ollut minulle ”pyhä” jo nuoruudesta asti. Siksi en ole juurikaan elämässäni sanonut monia ihmisiä ystäväkseni. Minulla ei ole siis ollut oikein elämäni aikana ystäviä. – –”</p> |
| Olen vähemmän yksinäinen työpaikallani (4) | <p>”Ehkä olen vapaa-ajalla yksinäisempi kuin työpaikallani. Monet ystävät asuvat kaukana, lähelläolevat elävät ruuhkavuosiaan.”</p> <p>”Lapsettomuus liittyy ihan joka elämänalueisiin. Se on asia joka aiheuttaa suunnattomasti surua ja ulkopuolisuuden tunnetta. Myös se, etten ole parisuhteessa tällä hetkellä, tekee elämän muilla osa-alueilla yksinäisyydestä lähes jokapäiväistä, kun kavereilla on kaikilla perheet. Juuri eilen illalla ajattelin, että ihana kun huomenna pääsee töihin, että näkee muutenkin ihmisiä.”</p> <p>”Työpaikalla ehkä kuitenkin näkee ihmisiä, mikä vähentää yksinäisyyden tunnetta, vaikkei aina niin isoja keskusteluja ehtisi käymäänkään. Työpaikalla yksinäisyyden tunnetta vähentää kokemus joukkoon kuulumisesta.”</p> |
| Työn ulkopuolella on mielelläänkin yksin (3) | <p>”Kyllä. Muualla kaipaan enemmän rauhaa ja omaa aikaa, työssä hektisyys kuluttaa ja tekee monet niin väsyneiksi, että jäävät syrjään yhteisöstä, koska voimat loppuu.”</p> <p>”Ei. Nautin siitä että saan tehdä yksin ja välillä yhdessä toisten kanssa. Työ on niin äärettömän sosiaalista että energia ei oikein riitä siihen että jaksaisi olla sosiaalinen vielä vapaa-ajallakin.”</p> <p>” Ei. Olen introvertti.”</p> |
| Vähäinformatiivisest vastaukset (6) | <p>”Ammatillisuus vaikuttaa olemiseen”</p> <p>”En osaa sanoa”</p> <p>”Ei”</p> <p>”Ehkä ei...”</p> <p>”Eipä oikeastaan.”</p> <p>”Aika samaa on.”</p> |