

PSYKOLOGINEN PÄÄOMA
MUSIIKINOPETTAJIEN TYÖHYVINVOINNIN
VOIMAVARANA

Linda Tykkyläinen
Maisterintutkielma
Musiikkikasvatus
Musiikin, taiteen ja kulttuu-
rin tutkimuksen laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2022

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Musiikin, taiteen ja kulttuurin tutkimuksen laitos
Tekijä Linda Tykkyläinen	
Työn nimi Psykologinen pääoma musiikinopettajien työhyvinvoinnin voimavarana	
Oppiaine Musiikkikasvatus	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika 9.5.2022	Sivumäärä 56
<p>Tiivistelmä</p> <p>Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää musiikinopettajien työhyvinvoinnin kokemusta psykologisen pääoman käsitteen näkökulmasta. Psykologinen pääoma koostuu sinnikkyydestä, itseluotauksesta, tulevaisuususkosta ja realistisesta optimismista. Tutkimuksessa selvitettiin, miten musiikinopettajat kuvaavat omaa psykologista pääomaansa, mitkä siinä koetaan vahvuuksiksi ja mitä ominaisuuksia heidän mukaansa tulisi vahvistaa. Lisäksi selvitin psykologisen pääoman vaikutusta heidän työhyvinvointikokemukseensa.</p> <p>Toteutin tutkimuksen narratiivisena tutkimuksena ja keräsin aineiston sähköisen kirjoitustehtävän avulla. Rakensin kirjoitustehtävän psykologisen pääoman teoreettisen mallin ja lisäkysymysten pohjalta. Aineisto koostui kymmenen musiikinopettajan kirjoitelmasta. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällyönanalyysin avulla.</p> <p>Tulokset osoittivat, että musiikinopettajat tunnistavat psykologisen pääoman ja sen osatekijät työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä ja näitä arvioitiin vahvuuksien ja heikkouksien näkökulmasta. Opettajat voivat työssään pääosin hyvin, eikä uupumusasteista väsymystä ilmennyt kuin yhdellä vastaajista. Musiikinopettajien työhyvinvointi selittyi osaksi vahvalla psykologisella pääomalla, kuten hyvällä itseluotauksella ja tulevaisuususkolla. Psykologisen pääoman lisäksi myös sosiaalisen ja rakenteellisen pääoman koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin. Työyhteisön ja rehtoreiden tuen koettiin lisäävän työhyvinvointia, kun taas erilaisten työoloihin liittyvien asioiden, kuten opetuksen ulkopuolisen lisätyön, tiukkojen aikataulujen ja paperisista opetusmateriaaleista luopumisen nähtiin heikentävän työssä jaksamista.</p>	
Asiasanat työhyvinvointi, psykologinen pääoma, opettajien työhyvinvointi, musiikinopetus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Muita tietoja	

KUVIOT

KUVIO 1	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.	7
KUVIO 2	Pääoman lajit.	16
KUVIO 3	Psykologisen pääoman ulottuvuudet	18

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Analyysiesimerkki.	29
------------	--------------------	----

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI	3
	2.1 Työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa	3
	2.2 Työhyvinvointi musiikinopettajan työssä	7
3	PSYKOLOGINEN PÄÄOMA.....	12
	3.1 Positiivinen psykologia	12
	3.2 Psykologinen pääoma	16
	3.2.1 Psykologisen pääoman ulottuvuudet	18
	3.2.2 Psykologisen pääoman tutkiminen ja kehittäminen	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
	4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	23
	4.2 Narratiivinen lähestymistapa tutkimusmenetelmänä	24
	4.3 Kirjoitustehtävä aineiston keräämisen välineenä.....	25
	4.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä.....	27
	4.5 Aineistonhankinnan ja menetelmien luotettavuus ja eettisyys	29
	4.6 Tutkijan rooli	30
5	TULOKSET	32
	5.1 Psykologinen pääoma	32
	5.1.1 Sinnikkyys	32
	5.1.2 Realistinen optimismi.....	34
	5.1.3 Tulevaisuususkko	34
	5.1.4 Itseluottamus	35
	5.1.5 Psykologisen pääoman hyödyntäminen ja kehittäminen.....	36
	5.2 Työhyvinvointi.....	37
	5.2.1 Musiikinopettajan työnkuvan vaikutus työhyvinvointiin.....	37
	5.2.2 Toimintaympäristön vaikutus työhyvinvointiin	38
	5.2.3 Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen.....	39
	5.3 Yhteenveto vastaajien psykologisesta pääomasta ja työhyvinvoinnin kokemuksesta tässä aineistossa	40
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	42
	6.1 Tulosten luotettavuus	45
	6.2 Jatkotutkimus	46
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Tutkin pro gradututkielmassani musiikinopettajien psykologista pääomaa työhyvinvoinnin voimavarana. Tutkin työssäni sitä, millä tavoin musiikinopettajat kuvaavat ja arvioivat omaa psykologista pääomaansa, ja miten sen koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin. Tutkin asiaa opettajien itsereflektion kautta, eli tarkastelen millaisena opettajat itse näkevät oman psykologisen pääomansa, millaisia vahvuuksia ja voimavaroja he nimeävät itsestään ja kokevatko he joidenkin elementtien olevan yhteydessä työssä jaksamiseen.

Opettajien työssä jaksaminen on heikentynyt viime vuosina muun muassa lisääntyneen työkuorman, uuden opetussuunnitelman käyttöönoton aiheuttamien työn rakenteen ja luonteen muutosten ja koronapandemian myötä. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n (2021) mukaan jopa yli puolet opettajista kertoo pohtineensa alan vaihtoa työn kuormittavuuden vuoksi. Lisäksi koulutus- ja kasvatustalouden peruspalkkataso koetaan riittämättömänä ja palkkausjärjestelmä muun muassa opetusvelvollisuuksien, kesäajan palkkojen ja vapaajaksojen osalta epäoikeudenmukaisena (OAJ 2022).

Luokanopettajiin liittyvää työhyvinvointitutkimusta on tehty viime vuosina jonkin verran, mutta aineenopettajien ja erityisesti toiminnallisten aineiden, kuten liikunnan, musiikin ja käsityön opettajien työhyvinvointia on selvitetty vasta vähän. Saloviidan ja Pakarisen (2021, 11) mukaan yläkoulun aineenopettajat ovat työssään kuormittuneempia kuin alakoulun opettajat, joten on tärkeää selvittää, miten musiikinopettajat oman työssä jaksamisen kokevat. Tämä tutkimus voi tuottaa uusia näkökulmia työhyvinvointikeskusteluun opetusosalalla ja selittää musiikin aineenopettajien työhyvinvointikokemusta psykologisen pääoman käsitteen kautta.

Tutkimukseni kertoo esimerkinomaisesti muutamien musiikinopettajien psykologisesta pääomasta ja työhyvinvoinnista ja tarjoaa näkökulmia opetustyön työhyvinvoinnin kehittämisen tarpeisiin.

Psykologinen pääoma on yhteydessä siihen, miten luovasti työntekijä toimii työtehtävissään ja kuinka hyvin hän arvioi suoriutuvansa työstään (Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey 2009, 237–238). Korkealla psykologisella pääomalla on lisäksi nähty yhteys organisaatiota hyödyttävään käyttäytymiseen, kun taas matalan psykologisen pääoman on nähty aiheuttavan kyynisyyttä, lähtöaikeita ja työyhteisöä haittaavaa käytöstä työpaikalla (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 10).

Käsittelen tässä tutkimuksessa työhyvinvointia erityisesti työntekijän henkilökohtaisten voimavarojen ja psykologisen pääoman käsitteen näkökulmasta. Tutkimukseni perustuu positiiviseen psykologiaan, voimavarakeskeiseen työhyvinvointiajatteluun ja työhyvinvointipääoman teoreettiseen malliin (Larjovuori, Manka & Nuutinen 2015, 31–33). Positiivisen psykologian ja voimavarakeskeisen työhyvinvointiajattelun ydinajatuksena on yksilön henkilökohtaiset voimavarat elämässä eteen tulevien haasteiden selviytymiskeinona (Uusitalo-Malmivaara 2015, 18–19).

2 TYÖHYVINVOINTI

Tässä luvussa esittelen työhyvinvointiin liittyvää käsitteistön kehittymistä 1940-luvulta tähän päivään ja kuvaan aiempia tutkimustuloksia. Alaluvussa 2.1 keskityn työhyvinvointitutkimukseen yleisesti sekä esittelen työhyvinvointiteorioita ja -malleja. Luvun lopulla esittelen Mankan voimavarakeskeisen työhyvinvointimallin, johon tutkimukseni pääkäsite psykologinen pääoma perustuu. Alaluvussa 2.2 avaan opettajien ja musiikin aineenopettajien työhyvinvointiin liittyvää aiempaa ja ajankohtaista tutkimustietoa tarkemmin.

2.1 Työhyvinvointi aiempien tutkimusten valossa

Työhyvinvointia on tutkittu jo lähemmäs sata vuotta ja siihen liittyvä käsitteistö on päivittynyt vuosikymmenten aikana paljon. Suutarinen ja Vesterinen (2010, 46–47) ovat kuvanneet työhyvinvoinnin käsitteistön kehityskaarta, ja heidän mukaansa ennen toista maailmansotaa puhuttiin työviihtyvyydestä, millä viitattiin työntekijän kokemuksiin ja tuntemuksiin työstä. Keskiössä oli nimenomaan työntekijän hyväksytyksi tuleminen kokemus ja se, miltä työ työntekijästä tuntuu. Työviihtyvyyden käsite muuttui 1940-luvulla työhön liittyvien asenteiden mittaamiseksi ja 1960-luvulla edelleen työtyytyväisyyden kokemukseksi. Työtyytyväisyyden nähtiin koostuvan työn sisällöstä ja työpaikan ilmastoon liittyvistä tekijöistä. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 46–47.) 1980-luvulla työtyytyväisyyden käsitteen korvasi työkykykäsite, jolla kuvattiin yksilön voimavarojen, työn ja työympäristön tekijöiden sekä työyhteisön

tekijöiden muodostamaa kokonaisuutta. Yksilön voimavaroja kuvattiin mm. osaamisen, terveyden, sosiaalisten taitojen ja elämäntilanteen kautta, ja työn ja työympäristön tekijöitä mm. työn vaatimusten, sisällön ja kuormittavuuden kautta. Työyhteisön tekijöihin luettiin mm. johtaminen ja ilmapiiri. (Vesterinen 2006, 31.) Työkyvyn kehittäminen nykypäivänäkin nähdään työntekijän ja esimiehen yhteistyönä, eikä työkyky ole irrallaan myöskään työntekijän muusta elämästä. Kauhanen (2016, 25) on summannut, että työkykyyn vaikuttavat tekijät muuttuvatkin elämänkulun mukana, ja työn, vapaa-ajan ja kodin yhteensovittaminen on jatkuva ja aktiivinen työkykyyn vaikuttava prosessi.

Maslachin ja Leiterin (1997, 149–154) mukaan työhyvinvointi voidaan nähdä nimenomaan työuupumusoireiden, kuten uupumusasteisen väsymyksen, kyynisyyden ja heikentyneen ammatillisen itsetunnon puuttumisena. Työssään hyvinvoiva työntekijä on energinen, sitoutunut, hänellä on ammatillista itsetuntoa ja pystyvyyden kokemuksia (Maslach & Leiter 1997, 149–154). Marjalan (2009, 159) mukaan työhyvinvointia määrittelevät myös muun muassa työsitoutuneisuus, vastuullisuus itsestä, dialoginen yhteisöllisyys, koettu työn haasteellisuus, yksilöllinen ja arvostava esihenkilötyö, ilon ja onnistumisen kokemukset työssä, tunne arvostettavan työn tekemisestä, osaaminen asiakastyössä sekä yksilöllisten tarpeiden huomiointi työnkuvassa.

Työkyvyn käsite muotoutui edelleen työhyvinvoinnin käsitteeksi vasta 2000-luvun alussa (Kauhanen 2016, 25). Mankan (2008, 77–78) on kuvannut työhyvinvoinnin koostuvan työn sisältöön, yksilöön, ilmapiiriin, johtamiseen ja organisaatioon liittyvistä tekijöistä. Työterveyslaitoksen ja Helsingin kauppakorkeakoulun tutkijat ovat määritelleet työhyvinvoinnin ”tilanteeksi, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä” (Riikonen, Seitsamo, Tuomi & Vanhala 2003, 12).

2010-luvulla keskusteluun nousi myös työkyvynhallinnan käsite. Työkyvynhallinnalla tarkoitetaan työntekijälähtöistä aktiivista otetta työkyvyn ylläpitoon, jota työnantaja tukee tarjoamalla tai järjestämällä erilaisia tukipalveluita. Työnantaja voi järjestää esimerkiksi liikuntapalveluita, neuvontaa ja työnohjausta helpottamaan työntekijän työkyvyn säilymistä. Työkyky vaikuttaa oleellisesti henkilöstön

henkiseen hyvinvointiin ja sitä kautta heidän työsuoritukseensa, joten työkyvynhallinta on otettu monissa organisaatioissa osaksi johtamista ja organisaation strategiaa (Kauhanen 2016, 27.) 2010-luvun jälkeen työhyvinvointiin liittyvä käsitteistö on laajentunut myös esimerkiksi työnilon, työuupumuksen ja myönteisten voimavarojen käsitteillä.

Työhyvinvoinnin kokonaisuutta on pyritty kuvaamaan erilaisten teoreettisten mallien avulla. Rauramo (2008, 34) on kuvannut viisiportaisella Työhyvinvoinnin portaat -mallillaan ihmisen työhön liittyviä perustarpeita ja näiden tarpeiden vaikutusta työmotivaatioon. Perustarpeet asettuvat mallissa hierarkkisesti, ja korkein porttas on mahdollista saavuttaa vain silloin, jos alempien portaiden tarpeet ovat tyydytetty. Rauramon (2008, 34) mallin askelmat ovat alimmasta ylimpään: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Terveydellä viitataan laadukkaaseen vapaa-aikaan, riittävään ja hyvään ravintoon ja liikuntaan sekä sairauksien ehkäisyyn ja hoitoon. Turvallisuudella kuvataan riittävää toimeentuloa sekä mahdollisuutta ylläpitää fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia ja osaamista. Yhteisöllisyys kuvaa työyhteisön ilmapiiriä ja yhteishenkeä, ja arvostuksella viitataan edellytyksinä säilyttää ja kehittää itsetuntoa. Ylimmällä portaalla oleva osaaminen kuvaa työntekijän mahdollisuuksia toteuttaa ja kehittää itseään ja omaa osaamistaan. Rauramon malli pohjaa aiempaan työhyvinvointitietoon ja Maslowin tarvehierarkiaan, jonka mukaan ihmisellä on tarve tyydyttää perustarpeensa tietyssä järjestyksessä. (Rauramo 2008, 34.)

Myös Sadrin ja Bowenin (2011, 45) malli soveltaa Maslowin tarvehierarkiaa työyhteisökontekstiin. Mallin mukaan työyhteisöissä alimmalle tasolle sijoittuvat perustarpeet, palkka ja työympäristö, jotka ovat tärkein motivaattori uusille, aloittaville työntekijöille. Toiselle tasolle sijoittuvat työturvallisuus, työterveyshuolto ja työn varmuus. Kun näiden tasojen tarpeet ovat tyydytetty, seuraavaksi on vuorossa sosiaaliset tarpeet, joihin vaikuttavat työilmapiiri ja työpaikan sisäiset ihmissuhteet. Sosiaalisten tarpeiden jälkeen neljännellä tasolla on arvostuksen tarpeet, kuten vastuu, asema työyhteisössä, tunnustukset ja saavutukset. Viimeisimpänä tasona voidaan pitää itsensä toteuttamisen tarpeita, kuten henkilökohtaista koulutusta ja urakehitystä. (Sadri & Bowen 2011, 45.)

Ilmarinen ja muut (2003) ovat puolestaan kuvanneet työkykyä talomallin avulla. Työkykytalon kolme alinta kerrosta kuvaavat työntekijän henkilökohtaisia voimavaroja, kuten terveyttä, toimintakykyä, osaamista, arvoja, asenteita ja motivaatiota. Neljäs kerros kuvaa johtamista, työyhteisöä ja työoloja. Tässä mallissa psyykinen hyvinvointi sijoittuu talon ensimmäiselle tasolle, luoden perustan työhyvinvoinnille yhdessä fyysisen ja sosiaalisen toimintakyvyn ja terveyden kanssa. Ilmarinen on painottanut mallin avulla erityisesti yksilön vastuuta oman työkykytaluonsa huoltamisessa ja näin työkyvyn ylläpitämisessä. (Ilmarinen ym. 2003.)

Sydänmaanlakan (2006, 30–32) malli pohjaa samaan ajatukseen yksilön vastuusta oman työhyvinvoinnin edistäjänä. Sydänmaanlakka (2006, 30–32, 278) nostaa esille älykkään itsensä johtamisen käsitteen, jolla hän tarkoittaa omasta fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä ja ammatillisesta kunnosta huolehtimista. Åhman (2004, 116–117) yhtyy niin ikään Sydänmaanlakan (2006, 30–32) näkemykseen yksilön vastuusta oman hyvinvoinnin aktiivisena toimijana ja kuvaa työhyvinvoinnin rakentumista oman mielen johtamisen käsitteen avulla. Åhmanin (2004, 113–119) mukaan oman mielen johtamiseen liittyy erilaiset uskomukset ja asenteet, minäkäsitys ja itsetuntemus, tavoitteellisuus ja arvot sekä ihmiskäsitys ja vuorovaikutus. Kauhanen (2016, 24–25) summaa, että työhyvinvoinnissa onkin keskeisimmin kyse tasapainosta työn ja omien henkilökohtaisten voimavarojen välillä. Ilmarisen, Sydänmaanlakan ja Åhmanin teoriat pohjautuvat kaikki humanistiseen ihmiskäsitykseen, jonka mukaan inhimillisen elämän tarkoitus on kehittää itseään, kykyjään ja itsetuntemustaan (Ropo 1985, 11). Työhyvinvointi näissä Åhmanin ja Sydänmaanlakan teoreettisissa malleissa nähdään lähtökohtaisesti asiana, johon yksilö voi vaikuttaa omalla toiminnallaan. Oikeastaan työhyvinvoinnin edellytys on yksilön aktiivinen ponnistelu sen eteen.

Myös Mankan (2011, 77–78) teoria työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä pohjaa ajatteluun, jossa yksilön omat voimavarat ovat keskiössä työhyvinvoinnin kokemuksessa. Mallissa työhyvinvoinnin perustan muodostavat erilaiset organisaatioon (tavoitteellisuus, rakenne, kehittyminen, työympäristö), työn hallintaan (vaikuttamismahdollisuudet, kannustearvo), työyhteisöön (vuorovaikutus, työyhteisötaidot) ja johtamiseen liittyvät tekijät, joita työntekijä tulkitsee omien asenteiden

lävitse. Asenteet, yhdessä työntekijän psykologisen pääoman, terveydentilan, fyysisen kunnon, motivaation, elämänhallinnan ja työkyvyn kanssa vaikuttavat siihen, miten työntekijä kokee työyhteisöön, johtamiseen, työn hallintaan ja organisaatioon liittyvät asiat. Organisaatio voi siis toteuttaa työhyvinvointia osaltaan juuri niin kuin pitääkin, mutta työntekijä tulkitsee organisaatiossa tapahtuvia muutoksia kuitenkin omista lähtökohdistaan. Samassa organisaatiossa työskentelevät työntekijät voivat siis kokea työhyvinvoinnin hyvin toisistaan eroavalla tavalla. (Manka 2011, 77–78.)

Keskityn tutkimuksessani Mankan (2011, 77–78) työhyvinvointimallin keskiössä olevaan psykologisen pääoman käsitteeseen ja siihen, miten yksilö voi omia ominaisuuksiaan kehittämällä muokata suhtautumistaan ulkoapäin tuleviin stressitekijöihin parantaakseen työhyvinvointiaan.



Kuvio 1: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka 2011).

2.2 Työhyvinvointi musiikinopettajan työssä

Akava Works selvitti vuonna 2020 opettajien työn kuormitusta, ja jopa 60 % vastanneista koki työn henkisen kuormittavuuden kasvaneen vuoden aikana (Miettinen 2020). Erityisesti koronapandemian aikana opettajat ovat joutuneet navigoimaan

jatkuvasti muuttuvien ohjeiden ja käytäntöjen kanssa, ja koronaviruksen ehkäisytoimet, hybridiopetuksen järjestäminen, huoli oppilaiden hyvinvoinnista ja oppimisesta sekä oma sairastumisen pelko on kuormittanut opetushenkilöstöä (Työterveyslaitos 2022). Myös uuden opetussuunnitelman käyttöönoton on nähty kuormittavan opetushenkilöstöä muutaman viime vuoden aikana. Vaikutukset näkyvät erityisesti luokanopettajien, erityisopettajien ja lehtoreiden työhyvinvoinnissa. Uuden opetussuunnitelman käyttöönotto lisäsi luokanopettajien työstressiä, huolta työmäärän lisääntymisestä ja unihäiriöitä sekä heikensi koettua terveyttä. (Työterveyslaitos 2022.) Uusi opetussuunnitelma on muuttanut opettajan työtä ja opettajan roolia lisäämällä oppilaiden itseohjautuvuuden tukemisen tarvetta, opettajien välistä yhteistyötä ja edellyttämällä monialaisten oppimiskokonaisuuksien toteuttamista osana koulun arkea. Lisäksi muutoksia on tehty eri oppiaineiden opetuksen tuntimäärissä. (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014.)

Raskun ja Kinnusen (1999, 1) mukaan uupumusasteista työpahoinvointia koe-taan opettajan työssä useammin kuin muissa ammateissa. Suomalaisista opettajista eniten uupumusta kokevat aineenopettajat ja uupumusta esiintyy enemmän yläluokkien kuin alaluokkien opettajilla. Lisäksi on havaittu, että työuupumuksesta kärsivillä opettajilla on heikompi minäpystyvyyden kokemus ja he sitoutuivat vähemmän oppilaisiin kuin opettajat, jotka eivät koe työuupumusta (Saloviita & Pakarinen 2021, 11). Salmela-Aro, Hietajärvi ja Lonka (2019) ovat lisäksi esittäneet, että työhönsä sitoutuneilla opettajilla esiintyy muita vähemmän uupumusoireita ja enemmän työhön liittyviä ja henkilökohtaisia resursseja, kuten parempaa työn kontrollia sekä resilienssiä.

Opettajien stressi ja uupumus voidaan liittää useisiin osatekijöihin, kuten opettajan ja oppilaiden ominaisuuksiin, opettajan ja oppilaiden väliseen suhteeseen, työyhteisöön ja työhön liittyviin muuttujiin (Saloviita & Pakarinen 2021, 11–13). Uupumusasteinen työpahoinvointi nähdään yleensä johtuvan työn vaatimusten ja voimavarojen ristiriidasta, ja työhön liittyvän stressin on havaittu nousevan nimenomaan ylitettyjen resurssien myötä (Salmela-Aro, Upadyaya & Hietajärvi 2020; Bakker & Demerouti 2007). Lerkkasen, Pakarisen, Messalan, Penttisen, Aulénin ja Jogin (2020, 32–35) mukaan opettajien kokemat stressin lähteet liittyivätkin nimenomaan apua

tarvitsevien oppilaiden ohjaukseen ilman riittävää tukea, liialliseen työsitoutuneisuuteen, arviointiin ja työn jaksotukseen. Yläkoulun musiikinopettaja saattaa kohdata työviikkonsa aikana jopa satoja oppilaita, joten aikaa yksittäisten oppilaiden ohjaukseen ei välttämättä jää. Tämä voi osaltaan aiheuttaa musiikinopettajille stressiä, koska osa oppilaista ei näin ollen saavuta oppimistavoitteita samassa tahdissa kuin muut. Lerkkasen ym. (2020, 32–35) mukaan opettajat kokivat kuormittavana myös ei-motivoituneiden oppilaiden opettamisen ja kokemuksen siitä, ettei pysty vaikuttamaan omaan työhön koskevaan päätöksentekoon. Opettajat, jotka raportoivat korkeaa stressiä, kokivat myös useammin työuupumusoireita, kuten masennusoireita, univaikeuksia ja matalampaa työnimua (Lerikkanen ym. 2020, 32–35).

Salmela-Aron ym. (2020) mukaan opettajien työuupumusta voitaisiin ehkäistä lisäämällä käytössä olevia voimavaroja, kuten tukea (ks. 3.2.2), hyvinvointikoulutusta ja yhteisopettajuutta sekä vähentämällä työhön kohdistuvia vaatimuksia, kuten työn määrää. Työn määrän vähentäminen olisikin perusteltua, sillä Opetusalan työolobarometrin 2021 mukaan kokoaikaisten opettajien keskimääräinen työaika ylittää suomalaisten palkansaajien viikkotyöajan ja työn tekoa jatketaan usein myös viikonloppuisin (OAJ 2021). Työstä palautumisesta huolehtiminen voisi myös suojata työn kuormitukselta (Salmela-Aro ym. 2020). Työterveyslaitoksen (2022) mukaan opettajat kokivat yhteisöllisyyden, rehtorin ja työyhteisön tuen, työn yhteisen kehittämisen ja erilaiset vertaistukimuodot, kuten tutoropettajuuden merkittävinä voimavaroina työssään. Tällaisiin toimiin panostaminen voisi osaltaan vähentää opettajien kokemaa työn kuormitusta.

Elliotin (1995, 262) mukaan musiikinopettajalta vaaditaan työssä sekä muusikkoutta että kasvattajuutta. Muusikkouden vaatimus perustuu musiikin opiskelun luonteeseen: musiikkia ei opetella käskemällä tai puhumalla, vaan toiminnallisesti tekemisen kautta. Musiikinopettajan tulee tällöin pystyä ilmentämään esimerkinomaisesti niitä taitoja, joita oppilaalle aiotaan opettaa. Opettajan tulee tämän lisäksi pystyä sanallistamaan aihetta riittävällä tavalla niin, että oppilaiden on mahdollisuus oppia musiikillisista ilmiöistä ja aiheista. Elliottin (1995, 262–263) mukaan muusikkikasvattajan tietoperustan tulisi pitää sisällään tietoa muun muassa

musiikkikasvatuksen filosofiasta, kasvatopsykologiasta, opetussuunnitelmista ja lapsen kehityksen vaiheista.

Laitisen (1989, 48–51) mukaan musiikin oppiaineen hallinta vaatii lisäksi musiikkikasvattajalta esimerkiksi vapaan säestyksen taitoja, laulamisen taitoa, uskallusta ja improvisoinnin perusteita. Musiikkiluokka työympäristönä tarjoaa mahdollisuuksia oppilaille musiikilliseen ilmaisuun ja toiminnallisuuteen, mutta aiheuttaa myös häiriö- ja melutekijöitä, joita ei esimerkiksi äidinkielen, matematiikan tai biologian tunneilla perinteisesti ole. Musiikintunnit voivat pitää sisällään esimerkiksi liikettä, soittamista, laulamista, musiikin kuuntelua, improvisointia ja säveltämistä (Perusopetuksen opetussuunnitelmien perusteet 2014). Oppilaiden asettuminen ympäri luokkaa tai eriyttäminen eri tiloihin, opetuksen yksilöllistäminen ja suuren ryhmän musiikillinen johtaminen vaatii opettajalta tarkkaa kokonaisuuden hallintaa. Vahvistettujen soitinten, kuten sähkökitaran, basson ja mikrofonin käyttö musiikkiluokassa aiheuttaa myös melua, joka opettajan tulee työssään pystyä hallitsemaan ja kestämään. Normaalialuokkaa meluisampi työympäristö voi altistaa myös vääräntyyliselle äänenkäytölle, pahimmillaan jopa ääniongelmille ja vaikuttaa esimerkin kautta myös oppilaiden äänenkäyttöön (Valtasaari 2017, 37–38).

Jamalundin ja Ghazalin (2012, 77–83) tutkivat musiikinopettajien tyytyväisyyttä ja stressiä Malesiassa. Tutkimus osoitti, että musiikinopettajat ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä, joskin noviisiopettajien nähtiin stressaantuvan työstä enemmän kuin jo kauemmin työtä tehneiden. Yhdysvalloissa vuonna 2015–2016 tehty laaja kyselytutkimus (N=7463) tukee Jamalundin ja Ghazalin (2012, 77–83) tulosta, sillä myös tämän tutkimuksen mukaan musiikinopettajat olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä ja valitsivat musiikinopetuksen ammatikseen uudelleen, jos saisivat valita (Matthews & Koner 2017, 9–16). Umuzdas (2020) taas tutki perusopetuksen ja toisen asteen musiikinopettajien (N=104) tyytyväisyyttä Tokatin kaupungin alueella Turkissa ja huomasi, että musiikinopettajat eivät olleet kovin motivoituneita eivätkä tyytyväisiä työhönsä. Tulokset osoittivat myös, että musiikinopettajien ikä ja työkokemus vaikuttivat motivaatioon ja tyytyväisyyteen, ja motivaatio vaikutti tyytyväisyyden määrään (Umuzdas 2020, 698–712).

Suomessa musiikinopettajien työhyvinvointia on tutkittu vielä melko vähän verrattuna esimerkiksi luokanopettajien kokemaan työhyvinvointiin. Kokon ja Ukosen (2013, 47–58) kvantitatiivisen pro gradu -tutkielman mukaan musiikinopettajat voivat työssään pääosin hyvin. Vaikka opettajat kuvasivat työtään raskaaksi ja hankalaksi, jopa 88 % vastaajista sijoittui työssään hyvinvoivien ryhmään. Erityisesti myönteisesti työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi koettiin työilmapiiri, työyhteisön tuki, oppiaineen saama arvostus, yhteistyö, vaikutusmahdollisuudet, toimiva työnkuva ja kehittymismahdollisuudet. Tutkimuksessa selvitettiin myös musiikinopettajien kokemia vahvuuksia ja heikkouksia ja niiden korrelaatiota työhyvinvointiin. Lähes kolmannes vastaajista luokitteli heikkouksiin omia persoonallisuuspiirteitä sekä tunne-elämään liittyviä piirteitä, kuten esimerkiksi itseltään liikaa vaatimisen tai liiallisen itsekritiikin omaa ammattitaitoa kohtaan. Näiden heikkouksien ei nähty kuitenkaan korreloivan työhyvinvoinnin kokemuksen kanssa. (Kokko ja Ukkonen 2013, 47–58). Niemi (2013, 32–45) selvitti niin ikään kvantitatiivisessa pro gradu -tutkielmassaan musiikinopettajien työhyvinvointia työn imun käsitteen kautta. Tutkimuksen mukaan kaikki tutkimukseen osallistuneet musiikinopettajat kokivat työn imua jossain määrin, joko päivittäin, viikoittain tai kerran kuussa. Myös työhyvinvoinnin kokemus oli vastaajilla pääosin hyvää. Suurimmalla osalla vastanneista ei ollut uupumusoireita ja vastaajista vain kolme raportoivat vakavia uupumusoireita. (Niemi 2013, 32–45.)

Huomionarvoista on, että molempien pro gradu -tutkielmien tulokset musiikinopettajien työhyvinvoinnin tilasta ovat ristiriidassa vallalla olevaan suomalaisten opetusalan henkilöstön työhyvinvointiin liittyvään keskusteluun ja aiempaan tutkimustietoon nähden. Herääkin kysymys, ovatko musiikinopettajien työhyvinvoinnin voimavarat vankempia kuin muiden aineiden opettajien? Voisiko laadullisin menetelmin tehty tutkimus tuottaa jotain sellaista tietoa, jota aiemmat tutkimukset eivät löytäneet?

3 PSYKOLOGINEN PÄÄOMA

Tutkimukseni pääkäsite psykologinen pääoma juontaa juurensa positiivisen psykologian viitekehykseen. Tästä syystä avaan alaluvussa 3.1 hieman positiivisen psykologian syntyä, rakennetta ja perusajatusta tarkemmin. Kiinnitän myös huomiota positiivisen psykologian osakseen saamaan kritiikkiin. Alaluvussa 3.2 esitän psykologisen pääoman perusajatuksia, käsitteellisiä ulottuvuuksia sekä näkemyksiä psykologisen pääoman kehittämisestä ja tutkimisesta.

3.1 Positiivinen psykologia

Positiivisesta psykologiasta alettiin puhua laajemmin 2000-luvulla Seligmanin ja Csikszentmihályin (2000) tutkimuksen myötä. Psykologian alalla oli pitkään keskitytty kuvaamaan ja selittämään mielen sairauksia ja häiriöitä, mutta tutkimusta mielen voimavaroista oli tehty vain vähän. Seligman ja Csikszentmihályi (2000, 8) esittivät näkemyksensä nimenomaan ihmisen edellytyksistä ja keinoista tulla eheämmäksi ja mieleltään vahvemmaksi. He myös painottivat, että keskeinen tutkimuksen kohde tulisi olla subjektiivinen hyvinvointi eli onnellisuus, ja että tutkimuksessa tulisi keskittyä nimenomaan ihmisen hyvien ominaisuuksien rakentamiseen ja vahvistamiseen hankalien asioiden korjaamisen sijaan sekä vahvistamaan jo olemassa olevaa potentiaalia ja käytössä olevia voimavaroja (Seligman 2000, 3). Positiivisen psykologian katsotaan painottavan positiivisia tunteita ja ominaisuuksia ja selittämään elämänkulun

normaaleista hankalista tilanteista selviämistä ihmisen henkilökohtaisten voimavarojen avulla (Uusitalo-Malmivaara 2015, 18–19).

Held (2002, 985–987) on kuvannut psykologian alalla vallalla olleiden suuntausten, kuten psykoanalyysin, lääketieteeseen perustuvan mielenterveyden tutkimuksen ja sosiobiologian alojen olevan kiinnostuneita erityisesti ihmisen negatiivisista ominaisuuksista ja mielenhäiriöistä positiivisten asioiden sijaan. Nämä tieteenalat ovat pyrkineet selittämään esimerkiksi neuroottisuutta, aggressiivisuutta ja alttiutta mielenhäiriöille. Psykologiassa on pitkään perinteisesti keskitytty ihmiselämän ongelmiin ja juurisyihin niiden ratkaisujen ja selviytymiskeinojen sijaan. Positiivinen psykologia on kuvannut näitä tieteenaloja “negatiiviseksi psykologiaksi” ja saanut osakseen kritiikkiä esimerkiksi tieteen historian epäkunnioittamisesta ja epäasiallisesta ihmiselämän ongelmien kieltämisestä. (Held 2002, 985–987.) Ojanen (2007, 13–14) mukaan positiivinen psykologia eroaa behavioristisesta ja humanistisesta psykologiasta siinä, että se keskittyy ihmisten tulkintoihin ja asenteisiin suoran toiminnan arvioinnin sijaan. Humanistisen psykologian edustajat pyrkivät yleensä selittämään asioita ja ilmiöitä realistisesti ja jotkin positiivisen psykologian tulkinnat ihmisen ominaisuuksien potentiaalista voivatkin kuulostaa siinä valossa epärealistisen korkeilta. (Ojanen 2007, 13–14.)

Csikszentmihalyin (2000) mukaan positiivinen psykologia koostuu kolmesta tasosta: subjektiivisesta tasosta, yksilöllisestä tasosta sekä ryhmätasosta. Subjektiivinen taso pitää sisällään yksilön subjektiivisen kokemuksen hyvinvoinnista, tyytyväisyydestä ja nautinnosta menneessä, flowsta ja onnellisuudesta nykyhetkessä sekä toivosta ja optimismista tulevaisuudessa (Gillham & Seligman 1999; Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 11–13). Yksilöllisellä tasolla tarkoitetaan yksilön positiivisia luonteenpiirteitä ja ominaisuuksia, kuten kykyä rakastaa ja tuntea myötätuntoa, rohkeutta, anteeksiantoa, sinnikkyyttä ja viisautta (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 11–13). Ryhmätaso käsittelee positiivista psykologiaa laajemmin hyveiden ja yhteisöllisyyden näkökulmasta. Ryhmätason keskiössä ovat instituutiot ja toimijat, jotka edistävät toiminnallaan yhteisöjen hyvinvointia. (Boniwell 2012, 3.) Ryhmätason yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia edistävät hyveet ovat muun muassa epätsekkyys, mallittisuus, suvaitsevaisuus ja työmoraali (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 13).

Subjekttiivinen onnellisuus voidaan siis saavuttaa panostamalla omien ominaisuuksien ja luonteenpiirteiden kehittämiseen ja pyrkimällä kohti yhteistä hyvää.

Fredrickson (2001) on kuvannut positiivisten emootioiden vaikutusta ihmisen ajatteluun ja sen kautta henkisiin, fyysisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin broaden and build -teoriansa avulla. Hänen mukaansa positiiviset tunteet voivat laajentaa yksilön tarkkaavaisuutta ja ajattelua, kun taas negatiiviset tunteet voivat kaventaa niitä. (Fredrickson 2001, 219–224.) Boulton ja Smith (1992) ovat vastaavasti esittäneet positiivisten tunteiden voivan rakentaa yksilön kestäviä resursseja, kuten fyysisiä, sosiaalisia ja älyllisiä resursseja. Kestävät resurssit vaikuttavat puolestaan henkilön fyysiseen ja sosiaaliseen terveyteen. Fredricksonin (2001) ja Airaksisen ja Rossin (2016) mukaan vagushermon, joka huolehtii tahdosta riippumattomista elintoiminnoista, kuten sydämen sykkeen säätelystä, hengityksestä ja ruuansulatuksesta on yhteydessä myös elimistön stressinsäätelyyn (Airaksinen & Rossi 2016, 874; Fredrickson 2001, 223–224). Kok kollegoineen (2013, 1127–1128) yhtyy Fredricksonin (2001) teoriaan, ja heidän mukaansa vagushermon aktiivisuus on yhteydessä paitsi positiivisiin emootioihin, myös fyysiseen terveyteen parantuneen tunteiden säätelykyvyn kautta. Dedoncker ja muut (2021) ovat esittäneet vagushermon aktiivisuuden olevan lisäksi yhteydessä fyysiseen ja henkiseen resilienssiin, eli niihin voimavaroihin, joita ihminen käyttää selviytyäkseen eteen tulevista haasteista. Ojanen (2007, 45) puolestaan on esittänyt positiivisten tunteiden olevan yhteydessä myös luovuuteen, ajattelun joustavuuteen, tutkimiseen, kysymiseen ja auttamiseen. Negatiivisten tunteiden, kuten pelon, ahdistuksen ja masennuksen nähtiin kaventavan ihmisen tarkkaavaisuutta ja vaikeuttavan ongelmanratkaisukykyä (Ojanen 2007, 45).

Sosiaalinen liittyminen on ollut aina inhimillisen elämän hengissä pysymisen välttämättömyys ja edelleen sosiaalisilla kontakteilla on todella merkittävä yhteys ihmisen hyvinvointiin. Kok ja muut (2013, 1127–1128) huomasivat, että myönteisiä tunnetiloja kokevat ihmiset loivat ja ylläpitivät helpommin sosiaalisia kontakteja. Sosiaalista liittymistä ohjaavan oksitosiinin on niin ikään huomattu vahvistavan vagushermon toimintaa (Uusitalo-Malmivaara 2015, 21–22). Kok ja muut (2013, 1127–1128) esittivät, että kun positiiviset emootiot vahvistavat sosiaalista liittymistä, joka puolestaan vahvistaa vagushermaa, fyysistä terveyttä ja tunteiden säätelyä,

muodostuu itseään ruokkiva positiivinen kehä. Tämä kehä johtaa taas positiivisten tunteiden kasvuun ja parempaan mahdollisuuteen luoda merkityksellisiä ihmissuhteita (Kok ym. 2013, 1128–1129).

Viime vuosina työhyvinvointikeskustelussa on alkanut yhä enenevässä määrin näkyä positiiviselle psykologialle ominaiset ajatukset ihmisen potentiaalista. Työhyvinvointi 2020 -luvulla nähdään työntekijän ja työnantajan yhdessä luomana kokonaisuutena, jonka parantamisen tulisi olla molempien osapuolten vastuulla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018, 16). Ihmisen asenteet ja toimintatavat nähdään lähtökohdallisesti hänen omina valintoinaan, joten niiden muuttaminen paremman työhyvinvoinnin tähden on ikään kuin piilevän potentiaalin käyttöön ottamista.

Positiivista psykologiaa kohtaan on esitetty kritiikkiä ja monet kiistämättä surulliset tai globaalit teemat, kuten esimerkiksi nälänhätä, maailman väestössä lisääntyvä masennus, alkoholin ylikulutus, työttömyys ja ilmastonmuutos voidaan nähdä aiheina, joihin positiivinen psykologia joko ei ota kantaa tai joihin sen ei ole relevanttia ottaa kantaa. Lazarus (2003, 173–189) on kritisoinut positiivisen psykologian taipumusta erottaa positiivinen ja negatiivinen niin radikaalisti toisistaan. Hän kuvaillee elämän olevan kuitenkin suurimman osan aikaa näiden asioiden kietoutumista yhteen, esimerkiksi myönteiseksi tunteeksi koettu toivo voi liittyä myös pelon, surun, ahdistuksen tai tyytymättömyyden tunteisiin. Tunteet harvoin tapahtuvat vuorotellen, vaan on pelkästään inhimillistä kokea samaan aikaan esimerkiksi suurta surua ja suurta kiitollisuutta ja toivoa (Lazarus 2003, 173–189). Burkeman (2012) allekirjoittaa Lazaruksen kritiikin ja huomauttaa lisäksi, että positiivisuus voi kääntyä myös negatiivisuudeksi tilanteissa, joissa ihmisen positiivista suhtautumista haastetaan tai sitä ei jostain syystä kyetä saavuttamaan.

Myös Held (2002, 985–987) on kritisoinut positiivista psykologiaa liian ruusuisen kuvan luomisesta ja suurten, ratkaisua vaativien kysymysten kuten epäoikeudenmukaisuuden huomiotta jättämisestä. Held (2002, 985–987) nostaa esille myös tilanteet, joissa ihminen toimii kulttuurinsa eettisten sääntöjen vastaisesti; onko tällöin olennaista ihmisen oma, mahdollisesti positiivinen kuva omasta toiminnastaan vai se, mikä on eettisesti oikein? Hänen mukaansa myös itsearvostuksen, optimismin ja itsensä toteuttamisen teemat ovat nimenomaan länsimaisen ihmisen tapa ajatella ja

tarkastella maailmaa, jolloin itsensä korostaminen yksilönä nousee globaaleja ongelmia tärkeämmäksi (Held 2002, 985–987). Eri ominaisuuksia arvostetaan eri kulttuureissa eri tavoin, ja esimerkiksi itsearvostusta ei nähdä hyvinvoinnin ehtona joka puolella maailmaa.

3.2 Psykologinen pääoma

Manka (2011, 149) on kuvannut ihmisen voimavaroja taloudellisen, inhimillisen, sosiaalisen ja psykologisen pääoman käsitteiden avulla. Taloudellinen pääoma viittaa siihen, mitä ihminen omistaa. Inhimillinen pääoma kuvaa ihmisen osaamista, tietoja, taitoja ja asenteita ja sosiaalinen pääoma ihmisen elämässä olevia sosiaalisia kontakteja. Sosiaalinen pääoma pitää sisällään myös yksilöiden ja ryhmien väliset arvot, normit, luottamuksen ja aktiivisen toimimisen yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Psykologinen pääoma kuvaa puolestaan kaikkea sitä, mitä ihminen on ja miksi hän voi tulla. (Manka 2015, 162–163.)



Kuvio 2: Pääoman lajit (mukaillen Manka 2015).

Psykologinen pääoma (*psychological capital*) on henkinen voimavara, jolla on tutkitusti todettu olevan vaikutusta yksilöiden menestymisessä ja hyvinvoinnissa. Psykologinen pääoma kuvaa henkilökohtaisia vahvuuksia, käsityksiä työstä ja yleistä suhtautumista elämään, ja se pitää sisällään erilaisia mielentiloja, jotka ovat yhteydessä positiivisiin tunteisiin (Luthans, Avolio, Avey & Norman 2007, 543–545). Positiiviset tunteet puolestaan vaikuttavat asenteisiin lisäten innostuneisuutta ja vähentäen kyynisyyttä (Avey, Luthans, Smith & Palmer 2010, 17, 19; Leppänen & Rauhala 2012, 59; Manka 2011, 149). Tutkimusten mukaan psykologinen pääoma on

yhteydessä siihen, kuinka hyvin työntekijä arvioi suoriutuvan työstään ja kuinka luovasti hän työssään toimii. Korkeaa psykologista pääomaa omaavat henkilöt kokevat suoriutuvansa työssään paremmin kuin henkilöt, jotka arvioivat psykologisen pääomansa heikoksi. Samanlainen korrelaatio huomattiin myös esihenkilöiden tekemissä arvioissa. (Clapp-Smith, Vogelgesang & Avey 2009, 237–238; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa & Zhang 2011, 445–446; Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman & Christensen 2011, 955.)

Psykologisen pääoman on esitetty olevan yhteydessä myös organisaatiokansalaisuuteen (*OCB*) ja positiiviseen organisaatiokäyttäytymiseen (*POB*) (Udin & Yuniawan 2020, 785–787; Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 10). Organisaatiokansalaisuus (*organizational citizenship behavior, OCB*) käsittää työntekijän ja organisaation jäsenen harkinnanvaraiset, ammatillisen roolin ylittävät persoonallisuuden ja käyttäytymisen piirteet, jotka ovat yleisesti sopivia ja tavoiteltavia, mutta mitä ei voida työroolissa virallisesti vaatia (Bateman & Organ 1983, 587–595). Matalan psykologisen pääoman on todettu olevan yhteydessä työntekijän kyyniseen suhtautumiseen työpaikalla, työyhteisöä haittaavaan käyttäytymiseen ja lähtöaikeisiin, kun taas korkean psykologisen pääoman nähdään olevan yhteydessä nimenomaan organisaatiota hyödyttävään käyttäytymiseen (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 10). Suomalaisissa tutkimuksissa organisaatiokansalaisuuden käsitettä on kuvattu myös esimerkiksi työyhteisökyvyn, alustaitojen tai työyhteisötaitojen käsitteiden kautta. Näillä käsitteillä tarkoitetaan muun muassa työstä suoriutumisessa vaadittavia perusrakenteita, vastuuta työtovereista ja työtä koskevien tavoitteiden saavuttamisesta, omaan työhön sitoutumista ja työskentelyä oman työyhteisön parhaaksi. Paljon psykologista pääomaa omaavilla työntekijöillä huomattiin olevan taipumus toimia ennakoivasti työyhteisössään, kehittää luovia ratkaisuja ja toimia työyhteisön tehokkuuden parantamiseksi. (Mattila 2013, 45; Keskinen 2005, 19–26; Karhapää, Laulainen & Kivinen 2015, 163).

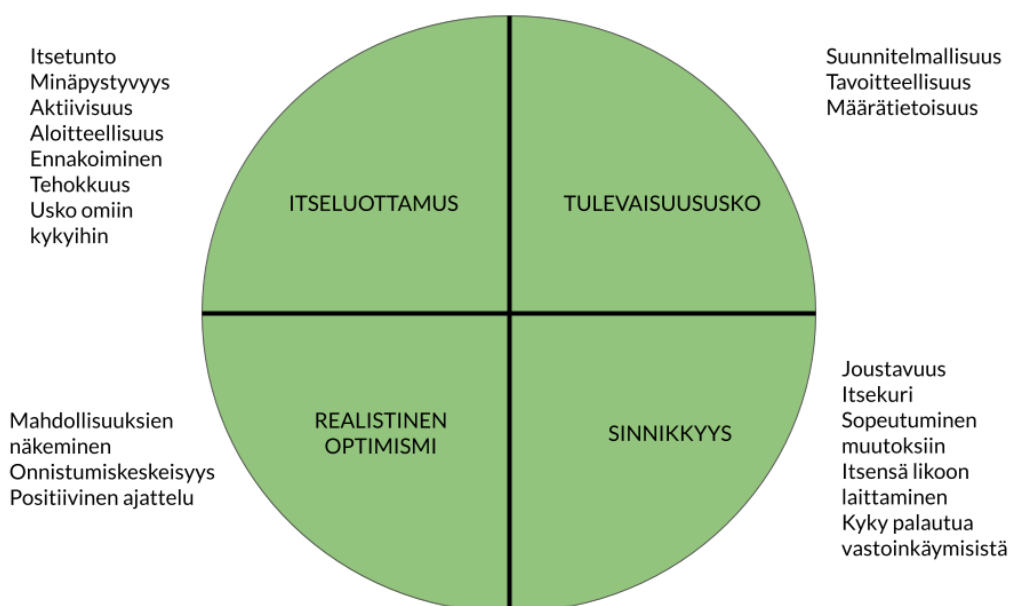
Mankan (2015) mukaan psykologinen pääoma ennustaa vähäisempiä lopettamisaikkeitä työssä, sillä korkean psykologisen pääoman omaavat työntekijät tulkitsevat työtilanteita myönteisemmin ja sopeutuvat työelämän haasteisiin helpommin. Korkea psykologinen pääoma suojaa myös työn aiheuttaman stressin negatiivisilta

vaikutuksilta, sillä se lisää myönteisiä tunteita muutostilanteissa. Myönteiset tunteet puolestaan laajentavat tarkkaavaisuutta ja huomiokykyä, mahdollistavat luovat ideat, lisäävät henkilökohtaisia resursseja, kasvattavat sosiaalisen tuen antamisen ja vastaanottamisen kykyä ja vaikuttavat konkreettisesti työntekijän terveydentilaan. (Manka 2015, 164–165.)

Manka (2015, 163) ja Manka ja Manka (2016, 158) kuvailevat psykologisen pääoman vaikutuksen henkilökohtaisiin voimavaroihin erityisesti kykynä hyväksyä ja saavuttaa mielenrauha sellaisissa tilanteissa, joihin ei itse voi vaikuttaa. Tunne kyvystä olla oman elämänsä ohjaksissa on myös merkittävästi yhteydessä henkilökohtaisten voimavarojen kasvattamiseen. Psykologisesta pääomasta puolet (50 %) on tutkittu olevan perittyä (Manka 2016, 158; Seligman 2008, 65). Koulutus ja varallisuus vaikuttavat psykologiseen pääomaan hieman (10 %), mutta jäljelle jäävään osaan (40 %) voidaan vaikuttaa (Manka & Manka 2016, 159).

3.2.1 Psykologisen pääoman ulottuvuudet

Psykologinen pääoma voidaan jakaa neljään osatekijään, jotka ovat 1) itseluottamus, 2) tulevaisuususkko, 3) sinnikkyys ja 4) realistinen optimismi (Luthans ym. 2007, 542; Manka & Manka 2016, 225).



Kuvio 3: Psykologisen pääoman ulottuvuudet. (mukaiillen Manka 2015.)

Kuvion oikeassa ylälaudassa oleva tulevaisuususkko (joissain lähteissä *toiveikuus*) kuvaa suunnitelmallisuutta, tavoitteellisuutta ja määrätietoisuutta. Käytännössä tulevaisuususkko innostaa asettamaan riittävän haastavia tavoitteita, joita kohti haluaa edetä ja joustavuutta etsiä vaihtoehtoisia polkuja tarvittaessa. Tulevaisuususkon omaava henkilö on sisäisesti motivoitunut tehtäviinsä ja asettaa itselleen aktiivisesti tavoitteita, jos niitä ei ole hänelle valmiiksi määritelty. Hän haaveilee, suunnittelee ja etenee unelmiaan kohti. (Manka 2015, 174–177.)

Kuvion oikeassa alalaidassa oleva sinnikkyys viittaa joustavuuteen, itsekuriin, muutoksiin sopeutumiseen, itsensä likoon laittamiseen ja kykyyn palautua vastoinkäymisistä. Käytännössä se siis tarkoittaa kykyä toimia vastoinkäymisistä tai muutoksista huolimatta. Sinnikäs työntekijä tunnistaa omat voimavaransa ja muutostilanteissa suuntaa huomionsa käytössään oleviin resursseihin ennemmin kuin siihen, mitä häneltä puuttuu. Hän varautuu vastoinkäymisiin ja esteisiin ja pyrkii ehkäisemään niitä. Sinnikäs hyödyntää itsereflektiota oppimisen työvälineenä ja pyrkii tiedostamaan ne asiat, joihin voi itse vaikuttaa ja ne asiat, joihin ei. Sinnikkyys vaatii merkitystä taustalle, ja sinnikkäimpiä työntekijöitä ovat usein ne, jotka kokevat, että heidän tekemällä työllään on laajempaa merkitystä ja työ on linjassa heidän omien arvojen kanssa. (Manka 2015, 183–188.)

Kuvion vasemmassa alalaidassa oleva realistinen optimismi kuvaa mahdollisuuksien näkemistä, positiivista ajattelua ja onnistumiskeskeisyyttä. Realistisen optimismin omaava työntekijä ajattelee menestyvänsä nyt ja tulevaisuudessa. Optimistinen työntekijä näkee elämässä enemmän hyviä kuin huonoja puolia. Hän selittää onnistumisia yleistettävillä ja pysyvillä, yleensä omilla henkilökohtaisilla ominaisuuksilla ja suhtautuu eteen tuleviin ongelmiin hetkellisinä, ulkoisista tekijöistä johtuvina haasteina. Pessimistinen työntekijä ajattelee usein taas onnistumisten olevan vain sattuman tai tilanteen suotuisuuden tulosta, ei niinkään omaa ansiota. Hän lähestyy ongelmia lähtökohtaisesti omista ominaisuuksistaan käsin, ja uskoo että samat ongelmat pätevät usealla elämän osa-alueella. (Manka 2015, 178–179.)

Kuvion viimeinen osio vasemmassa ylälaudassa kuvaa henkilön itsetuntoa, minäpystyvyyttä, aktiivisuutta, aloitteellisuutta, ennakoimista, tehokkuutta ja uskoa omiin kykyihin. Itseluottamus kuvaa työntekijän hallinnan tunnetta ja

tehokkuususkomuksia omista kyvyistään. Työntekijä, jolla on itseluottamusta, valitsee itselleen tarpeeksi haastavia tehtäviä, sillä hän uskoo omiin kykyihinsä ja onnistumisen mahdollisuuksiin. Hän luottaa motivaatioon ja omiin tiedollisiin kykyihinsä ja uskoo selviytyvänsä myös mahdollisista tulevista esteistä. Matalan itseluottamuksen omaavat työntekijät stressaantuvat helpommin, sillä haastavan tilanteen edessä he eivät luota kykyihinsä tehtävän suorittamisessa. Tämä myös estää ihmisen pätevyyden potentiaalia pääsemään täysin käyttöön. Korkean itseluottamuksen omaavat myös odottavat itseltään parempia suorituksia kuin matalan itsetunnon omaavat. (Manka 2015, 167–169.)

3.2.2 Psykologisen pääoman tutkiminen ja kehittäminen

Luthansin ja muiden (2006, 391–392) mukaan psykologiseen pääomaan voidaan vaikuttaa ja lyhyidenkin interventioiden vaikutukset ovat suhteellisen pysyviä (Peterson ym. 2011, 435–448) Psykologisen pääoman kehittämiseen tarkoitettuja interventioita on tarjottu sekä netissä että kasvotusten, ja kummallakin tavalla toteutettujen koulutusten tukokset ovat olleet lupaavia (Manka 2011, 163). Mankan (2011) mukaan koulutuksissa on ryhmä- tai yksilötyönä keskitytty esimerkiksi tavoitteiden luomiseen, esteiden ylittämisen suunnitteluun, itsetehokkuuden kehittämiseen, myönteisten odotusten luomiseen, toisilta oppimiseen, voimavarojen lisäämiseen ja tulkintoihin vaikuttamiseen. Luthansin ja muiden (2010) mukaan psykologisen pääoman kehittämisen on todettu vaikuttavan tehokkaasti organisaation inhimilliseen pääomaan ja sitä kautta organisaation kilpailukykyyn. Koulutukset ovat auttaneet työntekijöitä jäsentämään omaa työtään helpommin hallittavaksi ja suojaamaan sitä kautta työn aiheuttamalta stressiltä (Avey, Avolio, Crossley & Luthans 2009, 184).

Työntekijöiden psykologiseen pääomaan vaikuttaa erilaisten interventioiden, kuten koulutusten, lisäksi myös organisaation johtamistavat ja erilaiset työympäristön piirteet (Brandt 2021, 79–81). Psykologisen pääoman on mahdollista kehittyä, kun työntekijöiden tavoitteiden asettamista, toiveikkuutta, itseluottamusta, pystyvyyden kokemusta ja sitkeyttä tuetaan organisaatorakenteiden ja työpaikan käytäntöiden kautta (Rego, Sousa, Marques & Cunha 2012, 923–945). Larjovuori, Manka ja

Nuutinen (2015) ovat koonneet erilaisia ohjeita psykologisen pääoman kehittämisestä työnantajalle ja työntekijöille. Siinä ohjataan työnantajia asettamaan selkeitä ja saavutettavissa olevia tavoitteita, osoittamaan luottamusta, auttamaan työntekijöitä valmistautumaan tuleviin haasteisiin, järjestämään mentorointia ja huomioimaan ja tukemaan työntekijät yksilöllisesti. Työntekijöitä puolestaan ohjataan antamaan työtovereille myönteistä palautetta, kun siihen on aihetta, huomioimaan heidän onnistumisensa, antamaan kiitosta ja auttamaan ja tukemaan tarvittaessa. (Woolley, Caza & Levy 2011, 438–448; Mathe & Scott-Halsell 2012, 354–372; Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 40–41.)

Manka, Larjovuori ja Heikkilä-Tammi (2014) kuvaavat psykologisen pääoman kehittämistä kehänä, jossa oman toiminnan reflektoinnin, kokemusten jakamisen, harjoitusten soveltamisen ja voimavarojen vahvistumisen kautta päästään kohti korkeampaa psykologisen pääoman tilaa. Jotta oman toiminnan kehittäminen on ylipäättään mahdollista, on tiedostettava oma sen hetkinen tilanne ja ne voimavarat, jotka ovat tällä hetkellä käytössä. Erilaiset itsereflektiota hyödyntävät kyselyt ja tehtävät auttavat voimavarojen tunnistamisessa. Toisten kanssa keskustellessa asiat voivat saada uusia merkityksiä ja voi avautua uusia näkökulmia, joita ei muuten olisi mahdollista havaita. Konkreettisten tavoitteiden asettaminen tulevaisuuteen auttaa oman toiminnan ja voimavarojen kehittämisessä. (Manka, Larjovuori & Heikkilä-Tammi 2014, 12–15.)

Ruohotien (2006a, 118–119) mukaan itsereflektio on tunnustettu osa oppimisprosessia ja sitä hyödynnetään laajasti eri aloilla. Itsereflektiossa henkilö pohtii yleensä tarinallisessa muodossa omaa toimintaansa, arvojaan ja asenteitaan ja tulee tietoiseksi omista vahvuuksistaan ja kehityskohteistaan. Kun työntekijä alkaa tunnistamaan omia ammatillisia vahvuuksiaan ja oman alansa asiantuntijuuden kriteerejä, ammatillista kasvua on myös mahdollista tapahtua. (Ruohotie 2006a, 118–119.) Myös Eteläpelto ja Vähäsantanen (2010, 60) puhuvat niin ikään itsereflektion tärkeydestä. Heidän mukaansa henkilökohtaisen ammatillisen polun jäsentäminen on hyvä keino parantaa suhtautumista omaan osaamiseen ja asiantuntijuuteen, sillä oman työhistorian ja ammatillisen identiteetin pohtiminen voi antaa näköaloja tulevaan työuraan ja omaan työssäjaksamiseen (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 60). Myös Syrjälä

(2015, 258) yhtyy Eteläpellon ja Vähäsantasen (2010, 60) ajatukseen narratiivisesta lähestymistavasta tehokkaana ammatillisen kasvun välineenä. Syrjälä (2015, 258) kuvaa oman elämän pohdinnan olevan toimintaa, jonka avulla ihminen rakentaa käsitystä itsestään ja luo merkityksiä elämäntapahtumilleen ja kokemuksilleen. Narratiivinen lähestymistapa voi myös auttaa rakentamaan ammatillista minuutta tilanteissa, joissa työ on muutos- tai murrosvaiheessa (Eteläpelto & Vähäsantanen 2010, 61).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Kuvaan tässä pääluvussa kootusti tutkimukseni tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Tutkimus muodostuu narratiivisesta aineistosta, jonka analyysia kuvaan tarkemmin alaluvuissa 4.2 ja 4.3. Tutkimusaineiston keskeisiä teemallisia sisältöjä ja käytettyä analyysimenetelmää olen avannut tarkemmin taulukossa 1. Tutkimusmenetelmien esittelyn jälkeen pohdin aineistonhankinnan luotettavuutta ja eettisyyttä sekä rooliani tutkijana.

4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää millaiseksi musiikinopettajat kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä ja millä tavoin he kuvailevat ja jäsentävät sitä psykologisen pääoman käsitteen kautta. Vastaavaa tutkimusta ei ole tehty nimenomaan musiikinopetuksen professionissa, joten halusin selvittää miten aiemmat tutkimustulokset näyttyvät musiikinopettajien työhyvinvoinnissa. Lähestyin aihetta laadullisesti opettajien itsereflektion kautta. Mittaamisen sijaan tässä tutkimuksessa huomio keskittyy siihen, millä tavoin opettajat itse jäsentävät omaa psykologista pääomaansa, millaisia vahvuuksia ja voimavaroja he mielestään omaavat ja toisaalta millaisissa asioissa he kokevat tarvitsevansa vielä tukea tai vahvistusta työhyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat tekijät, mutta tässä tutkimuksessa keskityin nimenomaan yksilötason näkökulmaan eli siihen, miten yksilön psykologinen pääoma vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa psykologinen

pääoma nähdään kehittyvänä ominaisuutena ja prosessina, ja näin ollen sitä voidaan kuvata myös työelämätaidoksi. Työelämätaitoja voidaan läpi työuran kehittää erilaisen koulutusten ja interventioiden avulla. Tutkimuksen kirjoitustehtävät voidaankin nähdä eräänlaisena interventiona oman ammatillisen toimijuuden ja identiteetin tiedostamiselle.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten musiikinopettajat kuvailevat omaa psykologista pääomaa ja työhyvinvointia?
2. Miten psykologista pääomaa tulisi kehittää, jotta se vahvistaisi heidän työhyvinvointiaan?

4.2 Narratiivinen lähestymistapa tutkimusmenetelmänä

Tutkimukseni tieteellisfilosofinen perusta on fenomenologishermeneuttisessa ja postmodernissa tutkimusperinteessä. Laineen (2018, 29) mukaan fenomenologinen ihmis-tutkimus pyrkii kuvailemaan ihmistä suhteessa ympäröivään maailmaansa. Fenomenologisen tutkimusperinteen mukaan ihmistä ei voida ymmärtää irrallaan suhteestaan ympäristöönsä, sillä ihminen määrittyy paitsi biologisten faktojen, myös muun muassa erilaisten sosiaalisten suhteiden ja asemien, ammatin, kulttuurisen kontekstin, ajan ja paikan kautta. Ihminen ajatellaan fenomenologiassa pohjimmiltaan yhteisöllisenä olentona, joskin painotus tutkimusperinteessä on usein yksilölähtöinen. Vaikka kuulumme jokainen moniin yhteisöihin, kokemuksemme yhteisöstä ovat yksilöllisiä ja eriäviä. Hermeneuttinen tutkimusperinne puolestaan keskittyy ihmisten väliseen kommunikaatioon, ymmärtämiseen ja tulkintaan. Usein hermeneuttisen tutkimuksen kohteena ovat erilaiset kielelliset ja keholliset ilmaisut, jotka selittävät osaltaan yksilön todellisuutta. (Laine 2018, 31–33). Erilaisten ilmaisujen ymmärtäminen kuuluu keskeisenä osana yhteisölliseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Postmoderni tutkimusperinne puolestaan kuvaa maailman moninaisuutta ja kompleksisuutta ja kaikki, kuten kieli, sosiaalisen organisaation muodot, kulttuurioletukset, subjektiivisuus ja valta, kietoutuvat lopulta toisiinsa (Niikko 2018, 89; Hitchcock & Hughes 1995). Niikon

(2018, 90) mukaan postmodernille lähestymistavalle on tyypillistä ajatus, että koska kaikki tieto on liitoksissa toisiinsa ja siten alati muutoksessa, mikään tieto ei ole absoluuttisen pysyvää.

Tutkimuksen lähestymistavaksi valikoitui narratiivinen eli kerronnallinen tutkimus. Heikkisen (2018, 176) mukaan kerronnallisuudella ei tarkoiteta ainoastaan tutkimusmenetelmää, vaan se näkyy myös tutkimusotteessa, taustafilosofiassa ja tutkimuksellisessa lähestymistavassa. Heikkinen (2018) kuvaa kertomuksellisuuden olevan ihmiselle tyypillinen tapa hahmottaa todellisuutta. Ihminen jäsentää itseään, omaa toimintaansa, tunteitaan ja ympäröivää maailmaa kertomusten avulla (Heikkinen 2018, 170). Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto kerättiin narratiivisten kirjoitustehtävien avulla, sillä halusin selvittää musiikinopettajientyöhyvinvointikoke-
musta heidän itsensä muotoilemana. Halusin, ettei roolini tutkijana vaikuta vastaajien pohdintaan enkä ohjaa keskustelua, joten suljin haastatteluvaihtoehdon siitä syystä pois. Kertomusmuotoinen kirjoitustehtävä voi toimia myös mini-interventiona oman työhyvinvoinnin tiedostamisessa, joten halusin tarjota opettajille mahdollisuuden pysähtyä itsereflektion ja oman hyvinvoinnin äärelle.

Narratiivisuus voisi liittyä myös aineiston analyysitapaan, mutta tässä tutkimuksessa siihen ei päädytty. Tutkimukseni tiedon luonnetta ja tietämisen tapaa voisi myös kuvailla narratiiviseksi, jolloin sillä on yhtymäkohtia myös konstruktivistiseen tietokäsitykseen (Heikkinen 2018, 176). Konstruktivistisen tietokäsityksen mukaan tietäminen on suhteellista ja riippuu muun muassa ajasta, paikasta ja ihmisen asemasta. Konstruktivistisessä tietokäsityksessä korostuu tiedon rakentumisen kehä-
mäinen luonne, kun uutta tietoa rakennetaan aiemman tiedon ja kokemusten va-
raan. Ihmisen kertomukset itsestään ja ympäröivästä todellisuudesta muuttuvat alati uuden tiedon ja uusien kokemusten myötä. (Heikkinen 2018, 177–178.)

4.3 Kirjoitustehtävä aineiston keräämisen välineenä

Narratiivisissa tutkimuksissa tietoa voidaan kerätä suullisten tai kirjallisten kertomusten avulla, niin kuin tässä tutkimuksessa meneteltiin. Vastaajia voidaan ohjata

kommentoimaan aihetta täysin vapaasti tai vastauksia voidaan pyytää nimenomaan tutkimuksen tarpeisiin, jolloin kirjoittamisen tueksi annetaan joitakin elementtejä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Heikkisen (2018, 180) mukaan narratiiviselta tutkimukselta ei välttämättä edellytetä kertomuksen tunnuspiirteitä, kuten juonellista rakennetta, vaan narratiivista aineistoa voi olla kaikki omin sanoin tuotettu teksti.

Keräsin tutkimuksen aineiston sähköisen kirjoitustehtävän avulla (Liite 1). Kirjoitustehtävän alussa selvitin opettajien taustatietoja, kuten ikää, työkokemusta ja työsuhteen kestoa muutamalla kysymyksellä. Tehtävässä annoin vastaajille vapaat kädet, eikä muotoseikkoihin tai juonellisuuteen tarvinnut keskittyä. Kirjoittamisen tueksi tarjosin kuitenkin muutamia lisäkysymyksiä. Lisäksi tehtävän yhteydessä oli kuva psykologisen pääoman rakenteesta (Kuvio 3). Sen tarkoitus oli auttaa vastaajia jäsentämään psykologisen pääoman käsitettä, siihen kuuluvia teemoja ja osia ja auttaa aiheeseen liittyvässä pohdinnassa. Päädyin käyttämään kuvaa, sillä oletin, että psykologinen pääoma käsitteenä ei välttämättä ole vastaajille ennestään tuttu. Käsitteen avaaminen oli mielestäni tutkimuksen kannalta oleellista, jotta aineisto vastaa tutkimuskysymyksiini. Kuvio siis ohjasi vastaajia pohtimaan työhyvinvointiaan tutkimuskysymysten kannalta.

Ensimmäisessä jakelussa lähetin kirjoituspyynnön Keski-Suomen ja Pohjois-Karjalan kuntien peruskoulujen musiikinopettajille, yhteensä 36 kouluun. Vastausaika oli kaksi viikkoa. Tämä jakelu tuotti vastauksia kolme kappaletta. Laajensin jake-lua Facebookin Mitä tehdä musatunnilla... -ryhmään, jossa oli jakohetkellä noin 11 900 musiikkia työssään opettavaa jäsentä. Jatkoin myös vastausaika viikolla eteen-päin. Lopullinen vastausmäärä oli 11 kappaletta. Webropol -sovellus näyttää myös keskeytyneet vastaukset eli vastaukset, jotka on aloitettu, mutta joita ei ole jostain syystä tehty loppuun asti. Tällaisia vastauksia oli tallentunut yhteensä jopa 294 kap-paletta. Tiedot tallentuvat järjestelmään päivämäärinä ja kellonaikoina, kuvaten vas-taamisen keskeytymisen ajankohtaa. Kesken jääneitä tekstejä tai vastauksia moniva-lintakysymyksiin järjestelmä ei näytä.

Kirjoitustehtävään vastanneista 45 % oli 50–59-vuotiaita, 18 % 40–49-vuotiaita, 18 % 30–39-vuotiaita ja 18 % 20–29-vuotiaita. Vastaajien työkokemus vaihteli puolen

vuoden ja 30 vuoden välillä, ja työkokemusvuosien keskiarvo oli 15,3 vuotta. Suurin osa vastaajista opetti useammalla kuin yhdellä kouluasteella, mutta eniten opetettiin yläkoulussa ja lukiossa.

4.4 Teoriaohjaava sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä

Aineiston analyysimenetelmäksi valikoitui teoriaohjaava sisällönanalyysi. Päädyin tähän siitä syystä, että psykologisen pääoman viitekehys (kuvio 3) ohjasi aineistonkeruussa kirjoitustehtävää. Teorian hyödyntäminen aineiston analyysissä näin ollen oli myös luontevaa.

Teoriaohjaavassa analyysissä otetaan teoriasta tietoisesti jokin tai joitakin näkökulmia aineiston analyysia varten (Eskola & Suoranta 1999, 111). Tuomen ja Sarajärven (2018, 81) mukaan analyysi kytketään teoreettiseen viitekehukseen, mutta aineistoa ei tulkita ainoastaan sen avulla. Teoriaan liittyvät asiat poimitaan aineistosta, mutta aikaisemman tiedon vaikutus on nähtävissä eikä analyysissä keskitytä teorian testaamiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81). Teoriaohjaava analyysi on usein abduktiivista päättelyä, eli aineistolähtöistä ja teorialähtöistä lähestymistapaa yhdistelevää (Elo & Kyngäs 2008, 110).

Ensiksi luin vastaajien kirjoitelmat useaan kertaan. Tämän jälkeen merkitsin itselleni muistiin merkityksellisiä ilmaisuja ja tärkeitä kohtia, jotka mielestäni sisälsivät oleellista informaatiota. Pyrin jo alkuvaiheessa löytämään teksteistä psykologisen pääoman viitekehukseen kuuluvia ominaisuuksia ja tutkimuskysymysten kannalta oleellisia ilmaisuja ja vastaavasti jättämään vähemmälle huomiolle ne kohdat, jotka eivät jostain syystä olleet tutkimuksen kannalta oleellisia. Tässä vaiheessa aineistosta alkoi hahmottua seitsemän erilaista teemaa, joille jokaiselle annoin oman värin. Teemat olivat 1) vahvuudet, 2) kehityskohteet, 3) psykologinen pääoma yleisesti, 4) työhyvinvointi yleisesti, 5) oma työhyvinvointi, 6) toimintaympäristön vaikutus työhyvinvointiin ja 7) musiikinopettajan työnkuva. Siirsin vastaukset erilliseen tekstidokumenttiin ja värikoodasin tekstit löytämieni teemojen värien mukaisesti.

Teoriaohjaavassa analyysissä aineistossa nousevat asiat liitetään teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 97–98). Tässä tutkimuksessa siis psykologisen pääoman viitekehykseen kuuluvat ilmiöt itseluottamus, tulevaisuususkko, realistinen optimismi ja sinnikkyys sekä niiden alakäsitteet tuotiin analyysiin jo valmiiksi ilmiöstä tiedettynä ja niitä etsittiin tietoisesti aineistosta. Näin ollen analyysin edetessä analyysini laajeni vielä uusilla teoreettiseen viitekehykseen kuuluvilla teemoilla. Laadin aineiston analyysistä esimerkkitaulukon (taulukko 1), joka havainnollistaa analyysin etenemistä vaihe vaiheelta.

Pääteemat jakautuivat analyysissä kahteen; psykologiseen pääomaan ja työhyvinvointiin. Nämä teemat jaoin vielä edelleen alateemoihin, jotka psykologisen pääoman osalta olivat itseluottamus, tulevaisuususkko, realistinen optimismi, sinnikkyys, psykologisen pääoman kehittäminen ja psykologisen pääoman hyödyntäminen. Työhyvinvoinnin osalta alateemat olivat työhyvinvointi yleisesti, oma työhyvinvointi, työhyvinvoinnista huolehtiminen, toimintaympäristön vaikutus työhyvinvointiin ja musiikinopettajan työnkuva. Psykologisen pääoman alateemat rakentui-
vat osin teorian ja osin aineiston pohjalta ja työhyvinvointiin liittyvät alateemat nousivat aineistosta.

Teemoittelussa perusajatuksena on kuvata kunkin teeman kannalta aineistossa esiin nousevia asioita sekä pilkkoa ja ryhmitellä aineistoa aihepiirien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79). Psykologisen pääoman teoreettisen mallin pohjalta muodostettujen teemojen (itseluottamus, tulevaisuususkko, realistinen optimismi ja sinnikkyys) alle tuli musiikinopettajan ajatuksia omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan teemoihin liittyen sekä kuvausta siitä, miten nämä piirteet ilmenevät opettajien reflektiossa. Psykologisen pääoman kehittämisen ja hyödyntämisen teemojen alle tuli opettajien kuvausta siitä, mitä psykologinen pääoma ylipäättään heidän mielestään on, voidaanko siihen vaikuttaa, millaisin keinoin sitä voidaan kehittää ja miten sen hyödyntäminen näyttäytyy työhyvinvoinnin kannalta. Työhyvinvointi yleisesti -alateeman alle jäsenyi tietoa siitä, mitä opettajat ylipäättään ajattelevat työhyvinvoinnista ja oma työhyvinvointi -alateema kuvasi sitä, miten he kertoivat omista työhön liittyvistä voimavaroistaan tutkimushetkellä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen kuvasi vastaajien työelämätaitoja ja niitä keinoja, joita he käyttivät

omasta jaksamisesta huolehtimiseen. Toimintaympäristön vaikutus työhyvinvointiin puolestaan kuvasi työnantajan, työtovereiden, työpaikalla käytössä olevien resursien ja työpaikan ilmapiirin vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen. Musiikinopettajan työnkuva puolestaan selitti sellaisia tekijöitä, jotka nimenomaan musiikinopettajan arjessa vaikuttavat työssäjaksamiseen.

TAULUKKO 1. Analyysiesimerkki.

Merkityksellinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alateema	Teorian ohjaama teema	Aineiston ohjaama teema
Olen rohkea ja näen mahdollisuuksia. Menen mielellään kohti uutta ja kokeilevaa. V3	Olen rohkea ja näen mahdollisuuksia. Menen mielellään kohti uutta ja kokeilevaa. V3	Mahdollisuuksien näkeminen Positiivinen ajattelu	Realistinen optimismi	Vahvuudet
Toinen asia, joka työssä rasittaa on isot ryhmät. 30 opiskelijan ryhmässä on haastavaa antaa yksilöllistä ohjausta ja n. o. musiikissa volyymitasot myös nousevat liiaksi, kun oikein innostutaan musisoimaan. V10	Työssäni rasittaa isot ryhmät, joiden vuoksi on vaikea antaa yksilöllistä ohjausta. Volyymitasot nousevat myös usein liiaksi. V10	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	Työhyvinvointi	Musiikinopettajan työ
Olen pyytänyt tälle vuodelle pienempää opetustuntimäärää, koska myös työpäivästä palautuminen vie pidemmän ajan. V10	Olen pyytänyt tälle vuodelle pienempää opetustuntimäärää, koska myös työpäivästä palautuminen vie pidemmän ajan. V10	Työhyvinvoinnista huolehtiminen	Työhyvinvointi	Oma työhyvinvointi

4.5 Aineistonhankinnan ja menetelmien luotettavuus ja eettisyys

Olen pyrkinyt toteuttamaan tutkimusprosessin, aineiston hankinnan ja analyysin sekä tutkimusmetodien kuvaukset huolellisesti, eettisesti ja hyviä tieteellisiä käytäntöjä noudattaen. Olen viitannut käyttämäni lähdekirjallisuuteen parhaan kykyni ja ymmärrykseni mukaan. Painotin kirjoitustehtävän jakelussa tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta ja vastaamalla tehtävään tutkimukseen osallistuvat hyväksyivät tutkimuksen ehdot.

Kirjoitustehtävän vastaukset tallentuivat Webropol-sovellukseen nimettömänä, eli edes minä tutkijana en voi jäljittää, ketkä tutkimukseen vastasivat. Myös tutkimuksen laaja jakelu vaikutti vastaajien anonymiteetin säilymiseen. Keräämäni taustatiedot (ikä, työkokemus vuosina ja kouluasteet, millä opetetaan) eivät myöskään paljasta vastaajien henkilöllisyyttä jakelun ollessa niin suuri. Siirsin Webropoliin tallentuneet vastaukset erilliselle tekstidokumentille salasanaalla suojattuun kansioon, johon vain minulla tutkijana on pääsy. Säilytän aineistoa vain tutkimuksen tekemisen ajan ja tulen hävittämään sen tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Uskon, että narratiivinen tutkimusote paransi tutkimukseni objektiivisuutta, sillä en kohdannut vastaajia kasvotusten enkä näin ollen pysty yksilöimään kirjoitelmia vastaajiin niiden anonyymiyden takia. Tutkijana minun ajatukseni, arvoni tai ennakkokäsitykseni eivät siten pääse vaikuttamaan vastauksiin samalla tavalla kuin esimerkiksi haastatteluissa voisi vaikuttaa.

Pyrin kriittisesti tunnistamaan tutkimukseni ja tulosteni luotettavuutta haastavia tai horjuttavia tekijöitä. Tunnistin erääksi suureksi horjuttavaksi tekijäksi sen, että tutkimukseni vastaajajoukko oli tutkimuksen jakeluun nähden pieni. Tulokset eivät näin ollen voi kuvata koko joukon kokemusta psykologisen pääoman vaikutuksesta työhyvinvoinnissa. Tuloksia tulee siis käsitellä esimerkin omaisesti eivätkä tulokset ole yleistettävissä kaikkiin musiikinopettajiin.

4.6 Tutkijan rooli

Olen opiskellut musiikkia koko ikäni, aina musiikkileikkikoulusta musiikkiluokkien kautta musiikkiopistoon, muusikon ammattiopintoihin ja pop/jazz -laulunopettajaopintoihin Jyväskylän ammattikorkeakoulussa. Olen saanut tehdä töitä laulunopettajana, yrittäjänä, musiikinopettajan sijaisena ja varhaismusiikkikasvattajana sekä nyt viimeisimmäksi syventää osaamistani musiikkikasvatuksen maisteriopinnoissa. Laaja musiikkitaustani antaa lähtökohdat tämän maisterintutkielman tekemiselle.

Tutkimusaiheen valintaan vaikutti mielenkiintoni työhyvinvoinnin ja hyvinvoinnin tematiikkaa kohtaan. Olen ollut jo vuosia erityisen kiinnostunut

psykologiasta, ihmismielen ja ajatusmallien rakentumisesta ja muovautumisesta sekä siitä, miten omaa ajatteluaan voi muokata paremman hyvinvoinnin saavuttamiseksi. Työhyvinvoinnissa minua kiinnostaa se, mikä saa toiset voimaan työssään paremmin kuin toiset. Tästä syystä tartuin työhyvinvointiin nimenomaan henkilökohtaisten voimavarojen näkökulmasta.

Olen pyrkinyt ottamaan huomioon, että opiskelijana käsitykseni työelämästä ja musiikinopettajan arjesta ei välttämättä vastaa todellisuutta eikä minulla voi vielä olla kovin kattavaa näkemystä musiikinopettajan työn vaativuudesta. Ennako-oletukseni tutkimusaihetta kohtaan oli, että musiikinopettajat ovat todennäköisesti työssään kuormittuneita. Ennakkokäsitykseni perustuivat sijaisuuksien kautta saamiini kokemuksiin, kuulopuheisiin sekä mediassa näkyvään opettajien työhyvinvointia koskevaan keskusteluun sekä musiikinopettajan toimintaympäristöön ja työn luonteeseen liittyviin haasteisiin. Tutustuessani työhyvinvointia käsittelevään kirjallisuuteen sekä tutkimusaineistooni ennakkokäsitykseni laajenivat ja hahmottui myös toisenlainen näkemys, nimittäin musiikki työhyvinvoinnin voimavarana musiikinopettajan työssä. Musiikin terapeuttinen luonne vaikutti monessa lähteessä olevan tärkeä voimavaratekijä musiikinopettajien työssäjaksamiselle.

Näkemykseni työntekijän vastuusta oman työhyvinvoinnin ylläpitäjänä vahvistui kirjallisuuteen ja aineistooni perehtymisen myötä. Koen, että työntekijä on itse ratkaisevasti vastuussa omasta jaksamisestaan, vaikka mediassa näkyvä keskustelu painottuukin pääosin työnantaja- ja kuntatasolla tehtäviin toimiin työhyvinvoinnin parantamiseksi. Aineistostani kävi ilmi, että ne vastaajat, jotka olivat perehtyneet omista voimavaroista huolehtimiseen, kertoivat voivansa työssään paremmin kuin ne vastaajat, jotka eivät syystä tai toisesta olleet perehtyneet omiin voimavarioihinsa tai niiden vahvistamiseen.

5 TULOKSET

Tässä pääluvussa tarkastelen aineistosta esiin nousseita teemoja tarkemmin ja esittelen vastaajien ajatuksia omasta psykologisesta pääomastaan, sen osatekijöistä ja työhyvinvoinnin kokemuksesta. Alaluvussa 5.3 kokoan yhteen kaikki aineistosta nousevat teemat.

5.1 Psykologinen pääoma

Aineiston perusteella psykologinen pääoma tunnustettiin keskeisesti työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Psykologinen pääoma nähtiin ominaisuutena, johon vaikuttaa omat persoonallisuuspiirteet, valinnat, ajatukset ja asenteet, toimintaympäristö, käytössä olevat resurssit, johtaminen sekä työn ja vapaa-ajan välinen suhde ja työstä palautuminen. Lähes kaikki vastaajat mainitsivat psykologisen pääoman kehittämiseen liittyviä teemoja, ja niiden avulla voidaan päätellä, että psykologinen pääoma koettiin kehitettävissä olevana ominaisuutena.

5.1.1 Sinnikkyys

Sinnikkyydellä viitataan joustavuuteen, itsekuriin, muutoksiin sopeutumiseen, itsensä likoon laittamiseen ja kykyyn palautua vastoinkäymisistä (Manka 2015, 183–188). Useat musiikinopettajat tunnistivat itsessään sinnikkyuden piirteitä. Sinnikkyyttä kuvattiin eniten itsensä likoon laittamisen, muutoksiin sopeutumisen ja

joustavuuden käsitteiden kautta. Suurin osa vastaajista kertoi laittavansa itsensä likoon työssään, ja kokeilevansa rohkeasti uusia asioita. Kaksi vastaajista koki puolestaan heittäytymisen kuormittavan heitä, mutta kuuluvan työnkuvaan. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että voisi heittäytyä ja laittaa itseään likoon työssään enemmänkin. Itsensä likoon laittamisella nähtiin myös kääntöpuoli, sillä täysillä töitä tehdessä myös pettymykset tuntuvat voimakkaammin.

Osa raportoi sopeutuvansa muutoksiin hyvin. Sopeutuminen nähtiin vahvuutena ja toisaalta myös musiikinopettajan työn edellytyksenä. Haastavimpana muutoksiin sopeutumisessa nimettiin erityisesti toimintaympäristöön liittyvät muutokset tai työnantajan taholta tulevat työtä koskevat ohjeet, joilla ei nähty olevan suoraa hyötyä opetustyöhön.

Kaksi vastaajista koki työn luonteen vaativan jatkuvaa sopeutumista ja joustavuutta ja tämä koettiin rasittavana tekijänä. Rasittavina nähtiin erityisesti oppilasmateriaalin ja ryhmien erilaisuus (eritasoisuus) sekä jatkuvasti muuttuvat ohjeistukset. Suurin osa koki olevansa joustavia työssään ja joustavuudesta puhuttiin vahvuutena. Joustavuus nähtiin vahvuutena erityisesti tilanteissa, joissa vaaditaan nopeaa opiskeltavan materiaalin eriyttämistä eri tasoisille oppilaille.

Itsekuri nähtiin kuuluvan opettajan työn vaatimuksiin, mutta siitä raportoitiin kehityskohteena. Erityisesti itsekurin koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin tilanteissa, joissa oman työn ajanhallinta lipsui.

"Se, missä koen piston sydämessä on "Itsekuri" ja sitä myöten myös "suunnitelmallisuus". Tuo on ehkä juurikin se, millä työtyytyväisyyttä saisin paremmaksi. Eli pystyisin ehkä hallitsemaan ajankäyttöäni tehokkaammin ja erottamaan paremmin työajan/vapaa-ajan. Sovituista aikatauluista pyrin aina pitämään kiinni, mutta oman työskentelyajan suhteen itsekuri lepsuu. Usein valitsen huvia, jos sitä on tarjolla. Työn (sen ei niin pakollisen) ehtii tehdä myöhemminkin... Mottoni näissä tilanteissa hieman leikillisesti on: "ensin hui, sitten työ". Toisaalta tällä tavoin työhöni tulee ehkä myös sitä kaivattua hengähdystä ja virkistystä. V8"

Vastaajat eivät juuri kommentoineet sinnikkyiden alle kuuluvaa teemaa "kyky palautua vastoinkäymisistä". Yksi vastaaja kommentoi aihetta virheiden tekemisen kautta. Virheillä hän viittasi opetustilanteessa tapahtuviin kömmähdyksiin mallia näytettäessä. Virheet koettiin inhimillisinä.

5.1.2 Realistinen optimismi

Realistisella optimismilla tarkoitetaan mahdollisuuksien näkemistä, positiivista ajattelua ja onnistumiskeskeisyyttä (Manka 2015, 178–179). Realistisesta optimismista raportoitiin sen kahden alakäsitteen mahdollisuuksien näkemisen ja positiivisen ajattelun kautta. Mahdollisuuksien näkeminen koettiin vastauksissa ainoastaan vahvuutena. Sen nähtiin vaikuttavan työhön esimerkiksi niin, että pystyy keksimään uusia ideoita ja luovia ratkaisuja oman työn toteuttamiselle. Positiivinen ajattelu koettiin sekä vahvuutena että kehittämisen paikkana. Osa vastaajista kuvasi itseään avoimeksi ja menevän rohkeasti kohti uutta ja kokeilevaa. Osa taas koki positiivisen ajattelun kehittämisen paikkana erityisesti tilanteissa, joissa tuppaa ottamaan asioita liian vakavasti ja vaipumaan pessimismiin. Positiivinen ajattelu nähtiin myös tavallaan työn vaatimuksena.

”Joka päivä pitää antaa mahdollisuus sille, että jokin suunniteltu toteutuu. Vastaavasti on aina pyyhittävä jokin epämieluisa tapahtuma mielestä ja kohdattava jokainen oppilas ja ryhmä päivittäin uusin ja avoimin mielin” V7

5.1.3 Tulevaisuususkko

Tulevaisuususkko innostaa työntekijää asettamaan riittävän haastavia, motivoivia tavoitteita, joita kohti hän haluaa edetä. Tulevaisuususkko on yhteydessä myös joustavuuteen etsiä vaihtoehtoisia polkuja päästä tavoitteeseen esteen eteen tullessa. (Manka 2015, 174–177.) Tulevaisuususkko nähtiin aineistossa pääasiassa vahvuutena. Vastaajat kertoivat tulevaisuususkosta suunnitelmallisuuden, tavoitteellisuuden ja määrätietoisuuden käsitteiden avulla. Tavoitteellisuudesta kerrottiin erityisesti tuntien ja kurssikokonaisuuksien suunnittelun näkökulmasta ja tilanteista, joissa tietää mitä aikoo opettaa. Määrätietoisuudesta kerrottiin haluna viedä suunniteltu asia maaliin. Suunnitelmallisuus nähtiin myös ongelmallisena, sillä moni vastaajista koki, ettei heidän toimintaympäristönsä tue tuntien suunnittelua riittävällä tavalla. Osa oli ratkaissut tämän ongelman venyttämällä työaikaansa, osa taas lopettamalla tuntien suunnittelun kokonaan.

Tuntien suunnittelemattomuuden nähtiin kuitenkin vaikuttavan työhyvinvointiin alentamalla uskoa omaan kykyihin.

5.1.4 Itseluottamus

Itseluottamuksella viitataan työntekijän hallinnan tunteeseen ja tehokkuususkomuksiin omista kyvyistään (Manka 2015, 167–169). Itseluottamusta pohdittiin kirjoitelmissa selvästi eniten psykologisen pääoman osa-alueista. Itseluottamus nähtiin tasaisesti sekä kehityskohteena että vahvuutena. Eniten itseluottamuksesta kerrottiin omaan kykyihin uskomisen, itsetunnon ja minäpystyvyyden käsitteiden avulla.

Osa vastaajista kertoi, että omaan kykyihin uskomisen on vahvistunut ja rakennut työkokemuksen myötä, mutta huonojakin päiviä on silti edelleen. Uran alkuvaiheilla matalan omaan kykyihin uskomisen nähtiin johtuvan oppiaineen taitovaatimusten laajuudesta. Uskoa omaan kykyihin oli uran varrella rakennettu hyväksymällä oma epätäydellisyys ja taitotaso ja se, että kaikkea on mahdollista oppia ja kehittää työuran varrella. Usko omaan kykyihin herätti myös huolta fyysisen jaksamisen puolesta. Musiikinopettajan työ nähtiin fyysisesti kuormittavaksi, ja sen vuoksi eläkeikään asti työssäjaksaminen koettiin haasteeksi.

”Parasta psykologista pääomaa on itsetuntemus. Ettei opettajana vertaa itseään muihin, tekee omaa pientä polkua poimien mukaan mukavimmat muistot. Epäonnistumisiin ei kannata takertua, vaan suunnata eteenpäin. Tässä on minulla vielä opettelua. Myös lause ”riittävän hyvä tunti” on pedagogisesti kannatteleva ajatus. Ei tarvitse olla täydellistä!” V6

Huomionarvoista oli mielestäni se, että pidemmän työuran omaavat raportoivat ammatillisesta itsetunnostaan ainoastaan positiivisena ja se nähtiin oman psykologisen pääoman vahvuutena. Matalampaa itsetuntoa raportoivat olivat vasta työuransa alussa, ja työvuosia oli kertynyt vasta muutama. Eräissä kirjoitelmissa matalan itsetunnon nähtiin vaikuttavan omaan kykyihin uskomisen puutteeseen. Tämän puolestaan koettiin madaltavan työhyvinvoinnin kokemusta ja lisäävän stressiä. Itsetunto ja itsetuntemus, joita vastaajat käyttivät tässä aineistossa lähes toistensa synonyymeina, nähtiin kehittyvänä ominaisuutena. Sen toisaalta kerrottiin

”rakentuneen työuran aikana” kuin itsestään työvuosien ja positiivisten onnistumiskokemusten myötä, toisaalta osa raportoi myös aktiivisesti rakentaneen sitä itse.

5.1.5 Psykologisen pääoman hyödyntäminen ja kehittäminen

Oman psykologisen pääoman hyödyntämiseen vaikuttavia tekijöitä vastaajat nimesivät vain vähän. Eräessä kirjoitelmassa nostettiin esille, että oman psykologisen pääoman hyödyntämistä parantaisi, jos työyhteisössä olisi toinen saman aineen opettaja. Vastaaja mainitsi, että ajatusten vaihtaminen omasta oppiaineesta ja osittainen yhteinen sisältöjen suunnittelu voisi auttaa häntä hyödyntämään omaa psykologista pääomaansa paremmin. Eräs vastaaja koki kiireen vaikuttavan psykologisen pääoman hyödyntämiseen. Kiireen nähtiin vaikuttavan siihen, ettei ehdi tehdä asioita niin hyvin kuin haluaisi ja tämän koettiin aiheuttavan epäonnistumisen ja pettymyksen tunteita.

Musiikinopettajien psykologinen pääoma on kehittynyt työuran edetessä koke-
muksien ja ammatillisen itsetunnon kehittymisen myötä. Psykologisen pääoman vahvistamisen keinoiksi määriteltiin stressinhallinnan keinoihin perehtyminen, hengitysharjoitukset, meditaatio, jooga, positiivisen ajattelun kehittäminen, positiivisen pedagogiikan kehittäminen, vapaa-ajan riittävästä määrästä ja laadusta huolehtiminen, itseilmaisumuotojen kehittäminen (muu kuin musiikki) ja musiikkiharrastus. Psykologisen pääoman kehittäminen nähtiin myös työyhteisön vastuuna; työnantajan arvostus työntekijöiden psykologista pääomaa kohtaan sekä työyhteisön yhteiset kurssit tai keskusteluhetket lisäisivät vastaajien mielestä heidän psykologista pääomaansa. Myös työnantajalta saadulla positiivisella palautteella koettiin olevan merkitystä psykologisen pääoman kehittämiseen. Ihmisen täytyy olla valmis itsereflektioon ja muutokseen, jotta psykologinen pääoma voi vahvistua ja kehittyä. Manka (2016, 171–172) on kuvannut psykologisen pääoman kasvattamisen vaativankin ihmiseltä aktiivista ja tietoista itsensä kehittämistä, reflektointitaitoja sekä huomion kohdentamista itsen ja omaan toimintaan. Myös tietoisuustaidot ovat yhteydessä psykologisen pääoman vahvistumiseen, sillä ne aiheuttavat positiivisia tunteita (Manka 2011, 150).

5.2 Työhyvinvointi

5.2.1 Musiikinopettajan työnkuvan vaikutus työhyvinvointiin

Musiikinopettajan työn arjesta kerrottiin vastauksissa varsin seikkaperäisesti. Vastajat kertoivat työnsä toteuttamisen käytänteistä ja vaatimuksista, työssään käyttämistään opetusmateriaaleista ja oppilasmateriaalista ja mainitsivat näiden kaikkien vaikuttavan osaltaan työhyvinvointiin.

Opetusryhmistä kerrottiin, että ryhmäkoot ovat pääasiassa suuria ja oppilasainekes on hyvin monen tasoista. Ryhmissä on usein oppilaita, joilla on haasteita oppimisen kanssa tai muita psyykkisiä ongelmia. Tämä nähtiin ongelmallisena yksilöllisen ohjauksen antamisen kannalta. Eräs vastaaja kirjoitti, että on vain hyväksyttävä se, ettei pysty vastaamaan kaikkien oppilaiden tarpeisiin tunneilla. Suurien ryhmäkokojen kerrottiin vaikuttavan myös melun määrään tunnilla. Liiallinen melu koettiin rasitteena, mutta toisaalta myös musiikinopettajan työhön kuuluvana asiana, johon ei ole tulossa muutosta. Oppituntien selkeyden nähtiin helpottavan oppiaineen hälyistä luonnetta hieman. Eräässä vastauksessa nostettiin myös esiin musiikin oppiaineen erityinen luonne teknologian kannalta. Vastaaja kertoi, että oppilaat ovat ”nenä kiinni tietokoneessa” lähes kaikissa muissa aineissa ja musiikin tunneilla on mahdollisuus tarjota muunlaista tekemistä.

Opetusmateriaalien puutetta kommentoitiin vastauksissa paljon ja sen nähtiin selkeästi kuormittavan työssä. Useat vastaajat mainitsivat, että paperisista kirjoista on musiikin kohdalla luovuttu joko sisäilmaongelmien johdosta tai ympäristösyistä. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa lähes kaikki opetusmateriaali nuoteista tehtäviin ja teoriatietoon on tehtävä alusta asti itse. Eräs vastaaja kertoi tekevänsä käytännössä jokaiselle luokka-asteelle omat oppikirjat. Opetusmateriaalien tekoon ei kuitenkaan ole resursoitu työtunteja, vaan työ tehdään iltaisin ja vapaa-ajalla. Osa opettajista oli valinnut ajanhallintasyistä olla tekemättä opetusmateriaaleja, joka johti heidän kohdallaan siihen, että oppilaat saavat tunnin alussa päättää mitä opiskellaan. Tämä toki vähentää opettajan suunnittelun tarvetta, mutta tarvitsee onnistuakseen äärimmäistä joustavuutta opettajalta. Lisäksi opetusmateriaalien tekeminen nähtiin hankalana myös siitä syystä, että trendit ja hittibiisit vaihtuvat niin tiuhaan tahtiin.

Näin ollen opettajan täytyy olla koko ajan tietoinen siitä, mikä kappale on pinnalla tällä hetkellä ja mikä voisi olla oppilaista mielenkiintoista. Uusiin kappaleisiin ei luonnollisestikaan ole nuotteja saman tien saatavilla, joten opettajalta vaaditaan tarkkaa sävelkorvaa ja vahvoja nuotinosohjelman käyttötaitoja.

Sovittamisen ja säveltämisen rooli opetustyössä nousi myös esiin muutamassa kirjoituksessa. Erityisesti koulun juhliin liittyvät ohjelmanumerot sekä erilaiset musiikkiproduktiot ja musiikkiteatteriprojektit vaativat opettajalta luovaa työskentelyä. Monesti materiaali on sävellettävä alusta asti itse tai vähintään sovitettava kulloinkin käytössä olevalle kokoonpanolle. Näihin musiikkiproduktioihin liittyvä luova työskentely sekä opiskelijoiden ohjaaminen ja ryhmien harjoittaminen tapahtuu yleensä varsinaisen työajan ulkopuolella. Tämä koettiin kirjoitelmissa kuormittavana, mutta toisaalta kovan ponnistelun lopputulos nähtiin myös palkitsevana.

5.2.2 Toimintaympäristön vaikutus työhyvinvointiin

Toimintaympäristöä kommentoitiin kirjoitelmissa vaihtelevasti. Työyhteisöä ja työtovereita kiiteltiin pääosin kannustaviksi ja empaattisiksi ja työyhteisö koettiin sellaiseksi, johon voi vaikean paikan tullen tukeutua. Myös johtamista keuhuttiin eräässä kirjoitelmassa määrätietoiseksi ja tavoitteelliseksi, joskin tässä suhteessa myös rennompaa lähestymistapaa kaivattiin.

Eniten kritiikkiä sai osakseen käytännön työn ennakoimattomuus ja opettajille määrättävä korvaukseton lisätyö. Erityisen kuormittavaksi koettiin tilojen ja ajan puute sekä liian tiukat aikataulut suunnittelun ja valmistelun suhteen. Eräs vastaaja kertoi, että heidän työyhteisössään työnantaja määrää isojakin projekteja järjestettäväksi lyhyellä varoitusajalla eikä järjestelytyöhön tarjota työaikaa. Tällainen toiminta aiheutti tunteen, ettei työntekijä ollut enää itse kontrollista omasta työajastaan.

Eräs vastaajista koki korvauksettoman lisätyön työhyvinvointia merkittävästi kuormittavana tekijänä. Lisätyöksi hän nimesi muun muassa erilaiset tiimit, valvonnat, palaverit, kokoukset sekä musiikkiproduktioihin liittyvän tekniikan rakentamisen ja roudaamisen. Tämän lisäksi hänen työyhteisössään oli otettu käyttöön uusi työhyvinvointimalli, jossa tuotettiin työhyvinvointitapahtumia koko työyhteisölle opettajatiimeissä. Vastaaja koki, että työhyvinvoinnista huolehtimisen tulisi olla

ensisijaisesti työnantajan vastuulla, joten tällainen toiminta nähtiin kuormittavana ja ei itseä hyödyttävänä. Lisäksi vastaaja kertoi työyhteisönsä sairauslomakäytänteistä ja mainitsi, että käytännössä sijaiset on perehdytettävä työhön itse, oli kyse minkäläisestä sairauslomasta hyvänsä.

5.2.3 Omasta työhyvinvoinnista huolehtiminen

Kirjoitelman jättäneet musiikinopettajat voivat vastausten perusteella työssään pääasiassa hyvin. Uupumusasteiseen väsymykseen viittaavia merkkejä oli vain yhdellä vastaajista. Useampi vastaajista kuitenkin mainitsi kirjoituksissaan väsymiseen viittaavia merkkejä, kuten työhön liittyvien tavoitteiden laskemista, väsymystä ja heikkoa palautumista. Vapaa-aika ei useissa vastauksissa riittänyt palauttamaan viikon työkuormasta, ja varsinkin lapsiperhearkea elävien vastauksissa tämä ilmeni selvästi.

Työhyvinvoinnista huolehtimisen keinoja vastaajat nimesivät monipuolisesti. Eräs vastaaja tiedosti palautuvansa työstä heikommin kuin nuorempana, joten oli pyytänyt työnantajaltaan pienempää opetustuntimäärää jaksakseen työssä paremmin. Osa vastaajista kertoi laskeneensa omia työhön liittyviä vaatimuksiaan ja välttämällä täydellisyyden tavoittelua. Osa vastaajista myös pyrki rajaamaan työaikaansa niin, että tekisi töitä vain työpaikalla. Eräs vastaajista oli hyödyntänyt Kelan tukemaa kuntoutusta, jossa oli opiskeltu muun muassa työstä palautumiseen liittyviä teemoja.

Musiikin roolista työhyvinvoinnissa raportoitiin vaihtelevasti. Toisaalta kerrottiin, että nimenomaan musiikin terapeuttinen luonne ja oppiaineen toiminnallisuus ovat voimavara työhyvinvoinnin kannalta ja mahdollisuutta musiikkiharrastukseen kaivattiin omaan vapaa-aikaan. Myös muiden kollegojen tapaamista ja sen myötä saatavia uusia ideoita opettamiseen pidettiin virkistävänä, kallisarvoisena ja tärkeänä. Erään vastaajan mukaan vapaa-ajalla musiikkiharrastuksen kannalta on kuitenkin tärkeää, ettei ole itse opettajan tai ohjaajan roolissa. Oppilaan tai tasavertaisen ryhmäläisen rooliin asettautuminen helpottaa työstä irrottautumista.

”Hyvä on kuitenkin muistaa myös pitää huolta omasta itsestään ja omasta jaksamisestaan. Työ ei ole kaikki kaikessa ja muuta elämää ei tarvitse uhrata työlle. Minä huolehdin itse omasta työssä jaksamisestani ja se on yksi tärkeimmistä työtaidoista.” V4

5.3 Yhteenveto vastaajien psykologisesta pääomasta ja työhyvinvoinnin kokemuksesta tässä aineistossa

Musiikinopettajien psykologinen pääoma piti sisällään neljä ulottuvuutta: sinnikkyuden, realistisen optimismin, tulevaisuususkon ja itseluottamuksen. Nämä ominaisuudet jäsenyivät vastaajien teksteissä hyvin samankaltaisesti aiempiin tutkimuksiin nähden. Musiikinopettajat tunnistivat psykologista pääomaa ja sen ominaisuuksia itsessään, ja ominaisuuksia kuvailtiin vahvuuksien ja heikkouksien kautta. Musiikinopettajat kokivat, että psykologisella pääomalla on vaikutusta työhyvinvointiin, mikä vastasi myös aiempien tutkimusten tuloksia (Avey ym. 2010, 17). Vastaajat kokivat psykologisen pääoman kehittyvänä ja työuran kokemusten kautta kasvavana ja muovautuvana ominaisuutena. Yksilön rooli oman psykologisen pääoman kehittäjänä myös tunnistettiin.

Sinnikkyyttä kuvailtiin aineistossa itsensä likoon laittamisen, muutokseen sopeutumisen ja joustavuuden käsitteiden kautta. Musiikinopettajat näkivät nämä piirteet myös opettajan ja erityisesti musiikin aineenopettajan työn vaatimuksina. Realistinen optimismi kuvattiin kirjoituksissa mahdollisuuksien näkemisen ja positiivisen ajattelun kautta. Positiivinen ajattelu nähtiin voimavarana työn muutostilanteiden ja ennakoimattomuuden sietokyvyn kannalta. Tulevaisuususkoa kuvailtiin aineistossa tavoitteellisuuden, suunnitelmallisuuden ja määrätietoisuuden käsitteillä ja nämä ymmärrettiin erityisesti henkilökohtaisina ominaisuuksina ja niitä arvioitiin joko vahvuuksina tai kehityskohteina. Tavoitteellisuus liitettiin myös musiikinopettajan työn vaatimukseen. Itseluottamus näyttäytyi aineistossa eniten omiin kykyihin uskominen ja itsetunnon käsitteinä. Ammatillinen itsetunto näyttäisi tämän aineiston perusteella rakentuvan työkokemuksen myötä ja vaikuttavan keskeisesti omiin kykyihin uskomiseen. Pidemmän työuran omaavat luottivat omaan ammattitaitoon ja työtapojensa toimivuuteen enemmän kuin työuran alussa olevat opettajat.

Musiikinopettajien työhyvinvointipääomaan vaikutti myös rakenteellinen ja sosiaalinen pääoma. Inhimillinen pääoma ilmeni opettajien psykologisena pääomana, työhyvinvointitaitoina, osaamisena, työelämätautoina ja asenteina.

Sosiaalinen pääoma ilmeni työyhteisön ja työnantajan tukena, kannustavana palautteena ja henkilökohtaisen elämän tasapainona. Rakenteellinen pääoma puolestaan näkyi esimerkiksi työhön käytettävissä olevissa resursseissa. Larjovuoren, Mankan ja Nuutisen (2015) aiemmat tutkimukset työhyvinvointipääomasta ovat siis sovellettavissa tähän aineistoon.

Vastaajien mukaan psykologista pääomaa voidaan kehittää työuran aikana esimerkiksi kouluttautumalla sekä erilaisilla itsensä kehittämisen ja stressinhallinnan keinoilla. Psykologisen pääoman kehittäminen nähtiin myös osaltaan työnantajan vastuuna. Työnantajilta kaivattiin esimerkiksi aiheeseen liittyviä koulutuksien tai työpajojen järjestämistä ja aiheeseen liittyvää tiedostamista ja arvostusta. Psykologisen pääoman nähtiin osittain vahvistuvan työkokemuksen ja osittain aktiivisen itse-reflektion kautta. Työntekijän rooli oman psykologisen pääoman ja sen myötä oman työhyvinvoinnin edistäjänä nähtiin siis tässä suhteessa sekä aktiivisena että passiivisena.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli selvittää, millaiseksi musiikinopettajat kuvaavat omaa psykologista pääomaansa ja työhyvinvointiaan. Musiikinopettajat tunnistivat psykologista pääomaa itsessään ja se myös tunnustettiin työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Psykologisen pääoman pääpiirteet sinnikkyys, realistinen optimismi, itseluottamus ja tulevaisuususkon tunnustettiin kaikissa kirjoitelmissa ja niitä kuvattiin sekä vahvuuksien että heikkouksien kautta. Opettajat kuvailivat kartuttaneensa psykologista pääomaansa pääasiassa työkokemuksen ja elämäkokemuksen myötä. Tämä tukee sekä Mankan ja Mankan (2016) että Rauhalan, Leppäsen ja Heikkilän (2013) tulosta siitä, että psykologisen pääoman ominaisuudet kehittyvät ja rakentuvat prosessimaisesti läpi työuran. Musiikinopettajat kokivat psykologisen pääoman ominaisuuksista erityisesti itseluottamuksen tärkeäksi työssään. Kaikilla ulottuvuuksilla nähtiin kuitenkin yhteys toimivan opetustyön arkeen. Sinnikkyuden kerrottiin vaikuttavan opetukseen muun muassa joustavuuden kautta. Joustavuudella koettiin olevan yhteys opetustilanteiden eriyttämiseen eri tasoille oppijoille sekä nopeaan päätöksentekoon ja ongelmanratkaisukykyyn tilanteissa, joissa jokin suunniteltu oppisisältö ei jostain syystä toimikaan. Tulevaisuususkon nähtiin vaikuttavan suunnitelmallisuuden kautta tuntien ja kurssikokonaisuuksien rakentamiseen ja oppilaille mielekkään sisällön tarjoamiseen. Optimistisen ajattelun nähtiin estävänä kyynistä ajattelua ja edistävänä luovuutta opetusmateriaalien valmistelussa. Itseluottamus näkyi puolestaan opettajien kirjoitelmissa omien rajojen ja kykyjen tunnistamisena sekä omaan ammattitaitoon luottamisena.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoitus oli selvittää, miten psykologista pääomaa tulisi kehittää, jotta se vahvistaisi heidän työhyvinvointiaan. Psykologisen pääoman nähtiin vaikuttavan keskeisesti työhyvinvointiin. Korkean psykologisen pääoman tai vahvojen psykologisen pääoman ominaisuuksien nähtiin vahvistavan työhyvinvointia ja puolestaan psykologisen pääoman heikkoudet nähtiin uhkana työhyvinvoinnille. Tutkittavat siis kokivat psykologisen pääoman osana inhimillistä työhyvinvointipääomaa ja mielsivät sen yhdeksi työelämässä tarvittavaksi taidoksi, mikä vastaa aiempaa tutkimusta aiheesta (Manka & Manka 2016).

Psykologisen pääoman lisäksi musiikinopettajien työhyvinvointipääoma koostui myös sosiaalisesta pääomasta, joka nostettiin aineistossa tärkeänä työhyvinvoinnin tekijänä. Sosiaalista pääomaa kuvailtiin työtovereiden, työyhteisön ja esimiehen tukena ja kannustuksena. Myös palautteen saaminen omasta työpanoksesta koettiin merkitykselliseksi. Vuoden 2021 opetusalan työolobarometrin mukaan opettajat kokivat johtamisen ja esihenkilötyön hieman heikommaksi kuin suomalaisessa työelämässä keskimäärin koetaan. Barometrin mukaan noin joka toinen opetuslalla työskentelevistä koki saavansa selkeää ja rakentavaa palautetta esihenkilöltään, mutta vain 23 % kertoi hyötyvänsä virallisista kehityskeskusteluista (OAJ 2021). Tutkimusaineistoni perusteella opettajat kaipaavatkin esihenkilöiltä erityisesti kiitosta ja kehuja, enemmän pienien hetkien huomiointia, kannustusta ja tunnustusta työpanoksesta.

Opettajat kokivat reflektointitaidot, omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamisen ja halun oppia ja kehittyä tärkeäksi psykologisen pääoman vahvistamisen kannalta, mikä vastaa Mankan ja Mankan (2016) tulosta psykologisen pääoman vahvistamisen keinoista. Reflektointi- ja tietoisuustaitoihin liittyvä koulutus osana opetustyön arkea voisikin auttaa opettajia vahvistamaan omaa ammatillista kasvua, psykologista pääomaa ja sitä kautta voimaan paremmin työssä.

Vain yksi tutkimukseen osallistuneista koki selvästi uupumusasteiseen väsymykseen viittaavia oireita. Vastaajan kirjoitelmasta kävi ilmi työn kuormittavuus erityisesti opettajille määrätyn lisätyön, suuriin ryhmäkokoihin, kiireeseen ja opetuksen eriyttämiseen liittyen. Vastaajan kuvaus vahvistaa Lerkkasen ja muiden (2020, 32–35) tuloksen siitä, että opettajien kokema stressi liittyy usein apua tarvitsevien

oppilaiden ohjauksen ilman riittävää tukea, ei-motivoituneiden oppilaiden opettamiseen ja kokemukseen siitä, ettei pysty vaikuttamaan omaa työtä koskevaan päätöksentekoon.

Työhyvinvoinnin osalta aineistosta nousi esille myös erilaiset elämänhallinta- ja itsesäätelytaidot yhdessä työelämätaitojen kanssa. Elämänhallintataidoiksi määriteltiin esimerkiksi itsestä huolehtiminen, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä mielekäs tekeminen vapaa-ajalla. Itsesäätelytaitoina opettajat nimesivät esimerkiksi omien jaksamisen rajojen kunnioittamisen. Nämä taidot nähtiin keskeisenä työssä jaksamisen kannalta, ja toisaalta ne koettiin myös opettajan työn edellytyksinä. Van Seggelen-Damenin ja Van Damin (2016, 24–26) mukaan työntekijöiden itsesäätelytaidot vaikuttavat työssä suoriutumiseen, tavoitteisiin ja tehokkuuteen sekä niiden myötä koko organisaation tuloksellisuuteen. Heikommat itsesäätelytaidot omaavilla työntekijöillä onkin suurempi riski kokea työuupumusta ja työhön liittyvää tyytymättömyyttä. Työnantaja voi tukea työntekijöidensä itsesäätelyä tarjoamalla esimerkiksi aiheeseen liittyviä koulutuksia, huolehtimalla rakentavasta ilmapiiristä työpäivällä ja panostamalla palautteen antoon (Gist & Mitchell 1992).

Opettajien työhyvinvoinnin on aiemmissa tutkimuksissa nähty heijastuvan oppilaisiin vuorovaikutuksen ja pedagogisen työn laadun kautta (Lerikkanen ym. 2020, 32–35; Roberts, LoCasale-Crouch, Hamre & DeCoster 2016; Jennings & Greenberg 2009; Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke & Baumert 2008). Stressi ja uupumisoireet näkyvät esimerkiksi siinä, miten herkästi opettajat vastaavat oppilaiden tarpeisiin, miten oppilaiden toimintaa säädellään ja millaista palautetta opettajat antavat oppilailleen. Opettajien stressi vaikuttaa kielteisesti opettajan oppilailleen tarjoaman tunnetukeen, toiminnan organisointiin ja ohjauksellisen tuen laatuun luokkahuoneessa (Lerikkanen ym. 2020, 32–35). Lerkkasen ja muiden (2020, 32–35) mukaan huonontunutta ammatillista itsetuntoa kokevat opettajat kiinnittivät myös vähemmän huomiota yksittäisiin oppilaisiin ja heidän tarpeisiinsa, ja keskittyivät enemmän koko opetusryhmän hallintaan. Tämä voi näkyä musiikinopetuksessa esimerkiksi eriyttämisen vähentymisenä ja oppilaiden henkilökohtaisten oppimishaasteiden jäämisenä vähemmälle huomiolle. Opettajan tarjoaman emotionaalisen tuen on todettu

olevan yhteydessä lasten kokemaan stressiin (Hatfield, Hestenes, Kintner-Duffy & O'Brien 2013).

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että musiikinopettajien työhyvinvointia voidaan parantaa psykologista pääomaa kasvattamalla. Lisäksi henkilökohtaiseen työhyvinvoinnin kokemukseen voidaan vaikuttaa kehittämällä työhyvinvointitaitoja ja vahvistamalla itsehoitostrategioita. Musiikinopettajien työssä jaksamista tukevat vahva psykologinen pääoma, työyhteisön ja esimiehen tuki ja hyvät työolosuhteet.

6.1 Tulosten luotettavuus

Tutkimukseni lähestymistapa oli laadullinen ja tutkimus tavoitti vain hyvin pienen joukon musiikinopettajia. Jakelujoukko oli suuri (n. 12 000 musiikin alan ammattilaista) ja jopa 294 opettajaa aloitti tutkimuskyselyyn vastaamisen. Loppuun vietyjä vastauksia kertyi kuitenkin vain 11 kappaletta. Mielestäni tämä todistaa, että työhyvinvointi aiheena on kiinnostanut opettajia, mutta välttämättä riittävää aikaa kirjoittelun tekemiselle ei ole vain löytynyt. Kenties jokin sitouttava elementti tai palkinto kyselyyn vastaamisesta olisi voinut tuoda lisää loppuun vietyjä vastauksia tutkimukseeni. Tutkimuksen narratiivinen luonne saattoi myös vaikuttaa siihen, miten kuormittavana tutkimukseen osallistuminen koettiin. Kaikista uupuneimmilla opettajilla ei ole välttämättä ollut voimavaroja lähteä vastaamaan kirjoitustehtävään, ja tästä syystä uupuneimpia ei tässä tutkimuksessa tavoitettu. Satunnaisotoksella valitut vastaajat saattaisivat antaa edustavamman ja todenmukaisemman kuvan musiikinopettajien työhyvinvoinnin tilasta. Vaikka varsinaista työuupumusta ei yhtä vastaajaa lukuun ottamatta koettu, aineistosta nousi musiikinopettajien huoli fyysisestä työssä jaksamisesta eläkeikään asti. Tästä syystä olisi tärkeää selvittää musiikinopettajien työhyvinvoinnin tilaa vielä erilaisen tutkimusasetelman keinoin. Vaikka vastaajajoukko oli pieni, narratiivisen aineiston avulla saatiin kuitenkin reflektiivisiä tarinoita musiikinopettajien työhyvinvoinnin tilasta. Tulokset eivät ole yleistettävissä, mutta vastaukset antavat laadullisesti hyvän kuvan psykologisen pääoman ja työhyvinvoinnin tilasta näillä musiikinopettajilla.

Kirjoitustehtävän teoriaan pohjautuva tehtävänanto saattoi heikentää aineiston narratiivista luonnetta. Toisaalta teoriaan nojaaminen oli perusteltua, sillä psykologisen pääoman käsite ei olisi välttämättä auennut vastaajille ilman jäsentämistä. Mielestäni tämä tutkimus toi uudenlaisen näkökulman opettajien työhyvinvointikeskusteluun. Tulokset korostavat psykologisen pääoman roolia työhyvinvoinnin rakentajana ja henkilökohtaisten voimavarojen ja työhyvinvointitaitojen merkitystä työhyvinvoinnin kokemuksessa.

6.2 Jatkotutkimus

Vaikka opettajien työoloihin ja työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta tehdään tällä hetkellä Suomessa aktiivisesti, aineenopettajien ja erityisesti toiminnallisten aineiden, kuten musiikin, liikunnan ja käsityön opettajien työhyvinvointia on tutkittu vasta vähän. Opetussuunnitelmauudistukset, paperisista oppimateriaaleista luopuminen ja aineenopettajien kollegiaalisen työn lisääntyminen on pakottanut opettajat pohtimaan työtänsä uudella tavalla ja yhdessä esimerkiksi lisääntyneen opetuksen ulkopuolisen työn ja työajan venymisen kanssa tämä voi altistaa opettajia työn ilon laskulle, stressille ja väsymykselle. Työhyvinvointiin liittyvälle tutkimukselle ja työolojen parantamiselle on siis vielä varaa.

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia erilaisten koulutusten, interventioiden ja itsehoitostrategioiden vaikutusta musiikinopettajien ja toiminnallisten aineiden opettajien psykologiseen pääomaan ja työhyvinvointiin. Työhyvinvointitietoisuuden ja henkilökohtaisiin voimavaroihin liittyvä koulutus voisi olla hyödyllistä opettajien ammatillisen kasvun ja työssäjaksamisen kannalta ja tutkimus voisi tuottaa merkityksellistä uutta tietoa opetusosalalle. Erilaisten mittareiden, kuten kyselylomakkeiden käyttö tällaisten interventioiden yhteydessä voisi myös tuottaa arvokasta tietoa opettajien työhyvinvointikokemuksesta.

LÄHTEET

- Airaksinen, M. & Rossi, J. (2016). Sydän tunteiden tulkkina? *Duodecim*, 132(9), 874. <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo13110.pdf>
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D. Luthans, F. (2009). *Psychological ownership: theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes*. <https://doi.org/10.1002/job.583>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. & Palmer, N. F. (2010). Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being Over Time. *Management Department Faculty Publications*, 55. <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/55>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bateman, T.S. & Organ, D.W. (1983). Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee “Citizenship”. *The Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595.
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology in a Nutshell: The Science of Happiness* (3rd ed.). London: McGraw-Hill Education.
- Boulton, M. J. & Smith, P. K. (1992). The social nature of play fighting and play chasing: Mechanisms and strategies underlying cooperation and compromise. Teoksessa J. H. Barkow, L. Cosmides, & J. Tooby (toim.), *The adapted mind: Evolutionary psychology and the generation of culture* (s. 429–444). Oxford University Press.
- Brandt, T. (2021). *Enhancing psychological capital at work – impact of leadership*. Proceedings of the 17th European Conference on Management leadership and Governance (ECMLG 2021).
- Burkeman, O. (2012). *The Antidote: Happiness for People Who Can't Stand Positive Thinking*. Macmillan Publishers.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. & Avey, J. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital: The Mediating Role of Trust at the Group Level of Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Dedoncker, J., Baeken, C., De Raedt, R. & Vanderhasselt, M. (2020). Combined transcranial direct current stimulation and psychological interventions: State of the art and promising perspectives for clinical psychology. *Biological Psychology*, 158(10), 1016.
- Elliott, D. J. (1995). *Music matters: a new philosophy of music education*. Oxford: Oxford University Press.

- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1999). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere. Vastapaino. E-kirja.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (s. 26-49). Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark.
- Fredrickson, B. L. & Levenson, R. W. (1998). *Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions*. *Cognition and Emotion*, 12(2), 191-220. <https://doi.org/10.1080/026999398379718>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218.
- Gillham, J. E. & Seligman, M. E. (1999). Footsteps on the road to a positive psychology. *Behaviour research and therapy*, 37, S163-S173. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(99\)00055-8](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(99)00055-8)
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *The Academy of Management Review*, 17(2), 183-211. <https://doi.org/10.2307/258770>
- Hakanen, J. (2004). Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. *Työ ja ihminen* 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hatfield, B. E., Hestenes, L. L., Kintner-Duffy, V. L. & O'Brien, M. (2013). Classroom Emotional Support predicts differences in preschool children's cortisol and alpha-amylase levels. *Early childhood research quarterly*, 28(2), 347-356. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2012.08.001>
- Heikkinen, H. (2018). Kerronnallinen tutkimus. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 170-187). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Held, B.S. (2002). The tyranny of the positive attitude in America: Observation and speculation. *Journal of Clinical Psychology*, 58, 965-992.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. (2003). Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. *Enterprise Advicer -kirjasarja nro 28*, Talentum, Helsinki.
- Jamaludin, J. & Ghazali, G. M. (2012). Job Satisfaction and Stress Among Secondary School Music Teachers in Malaysia. *Malaysian Music Journal*, 72-86. <http://ojs.upsi.edu.my/index.php/MJM/article/view/573/375>
- Jennings, P. A. & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79, 491-525.
- Johtamistaidon opisto, Vesterinen, P., Suutarinen, M., Kauko-Valli, S. & Koironen, M. (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otava.

- Karhapää, M., Laulainen, S., & Kivinen, T. (2015). Työyhteisötaidot sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Hallinnon tutkimus*, 34(2), 162-172.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishjelman laatiminen* (1. painos.). Kauppakamari.
- Kauppi, M., Vesa, S., Kurki, A., Olin, N., Aalto, V. & Ervasti, J. (2022). *Opettajat muuttuvassa koulumaailmassa: Opettajien työhyvinvoinnin kehitys opetussuunnitelmauudistuksen aikana*. Työterveyslaitos.
- Keskinen, S. (2005). *Alaistaito: Luottamus, sitoutuminen ja sopimus*. Helsinki: Kunnallisan kehittämissäätiö KAKS.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O. & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction. *Journal of Educational Psychology*, 100, 702-715.
- Kok, B. E., Coffey, K. A., Cohn, M. A., Catalino, L. I., Vacharkulksemsuk, T., Algoe, S. B., Brantley, M. & Fredrickson, B. L. (2013). How positive emotions build physical health perceived positive social connections account for the upward spiral between positive emotions and vagal tone. *Psychological Science*, 24, 1123-1132.
- Kokko, K. & Ukkonen, P. (2013). *Musiikinopettajien työhyvinvointi 2012*. Maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Laine, T. (2018.) Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 29-50). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Laitinen, M. (1989). *Musiikinopettajien valinnat, aineenhallinta ja opetustaito: vuosina 1968-1977 valmistuneiden musiikinopettajien pääsykokeiden arviointi sekä aineenhallinnan ja opetustaidon rakenteiden ja yhteyksien kuvaus*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Larjovuori, R., Manka, M. & Nuutinen, S. (2015). *Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria?* Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki.
- Lazarus, R.S. (2003.) Author's response. The Lazarus manifesto for positive and psychology in general. *Psychological Inquiry*, 14, 173-189.
- Lerkkanen, M., Pakarinen, E., Messala, M., Penttinen, V., Aulén, A. & Jögi, A. (2020). Opettajien työhyvinvointi ja sen yhteys pedagogisen työn laatuun. *Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja* 358. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8324-6>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. (2007). Positive psychological capital. Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J. & Peterson, S.J. (2010). *The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital*.
- Manka, M. 2008. *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. 2. painos. Helsinki: Talentum.
- Manka, M. (2011). *Työnilo*. Helsinki: WSOYPro.
- Manka, M. (2015). *Stressikirja. Mistä virtaa?* Talentum, Helsinki.
- Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum Pro, Helsinki.
- Manka, M., Larjovuori, R. & Heikkilä-Tammi, K. (2014). *Voimavarat käyttöön: Miten kehittää psykologista pääomaa?* Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulun tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.
- Marjala, P. (2009). *Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisina prosesseina: Narratiivoinen aroointitutkimus*. Oulun yliopisto: distributed by Oulu University Library.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mathe, K. & Scott-Halsell, S. (2012). The effects of perceived external prestige on positive psychological states in quick service restaurants. *Journal of Human Resources in Hospitality ja Tourism*, 11(4), 354–372.
- Matthews, W. K. & Koner, K. (2017). A Survey of Elementary and Secondary Music Educators' Professional Background, Teaching Responsibilities and Job Satisfaction in the United States. *Research & Issues in Music Education*, 13(1), artikkeli 2. <https://commons.lib.jmu.edu/rime/vol13/iss1/2>
- Mattila, K. I. (2013). *Työyhteisökyky: piilokustannus*. Työpoliittinen aikakausikirja, 56(3), 44–47.
- Miettinen, J. (2020). *Koronapandemia ja akavalaisten työelämä syksyllä 2020*. Akava Works. Viitattu 14.4.2022. <https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/Koronaselvitys-2020-Koronapandemia-muutti-tyon-tapoja-ja-kuormitusta-v2.pdf>
- Niemi, J. (2013). *Työn imu ja työuupumus musiikinopettajien kokemana*. Maisterintutkielma. Jyväskylän yliopisto.
- Niikko, A. (2018). Dekonstruktio kvalitatiivisessa tutkimuksessa: piilomerkitysten ja ristiriitojen etsintää ja tulkintaa. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalla tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin* (s. 88-104). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Opetusalan Ammattijärjestö OAJ. (2021). *Opetusalan työolobarometri 2021*. Viitattu 14.4.2022.
- Ojanen, M. (2007). *Positiivinen psykologia*. Helsinki. Edita.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Opetushallitus.

- Rasku, A. & Kinnunen, U. 2003. Job conditions and wellness among Finnish upper secondary school teachers. *Psychology & Health*, 18, 441–456.
- Rauhala, I. & Leppänen, M. (2012). *Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille*. Helsinki: Talentum.
- Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. (2013). *Pääasia. Organisaation psykologinen pääoma*. Helsinki: Talentum.
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta* ([Uud. laitos]). Edita.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. E. (2012). Retail employees' self-efficacy and hope predicting their positive affect and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(6), 923–945.
- Riikonen, E., Seitsamo, J., Tuomi, K. & Vanhala, S. (2003). *Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Roberts, A., LoCasale-Crouch, J., Hamre, J. & DeCoster, J. (2016). Exploring teachers' depressive symptoms, interaction quality, and children's social-emotional development in Head Start. *Early Education and Development*, 27, 642–654.
- Ropo, E. (1985). Erilaisista ihmiskäsityksistä. Teoksessa *Ihmiskuva ja kasvatuksen haasteet* (s. 3-17). Tieteenfilosofinen tutkimusseura. Julkaisuja 1.
- Ruohotie, P. (2006a). Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (s. 106-122). Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto [pdf-verkkajulkaisu]*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 3.4.2022.
- Sadri G. & Bowen R. C. (2011). Meeting employee requirements: Maslow's hierarchy of needs is still a reliable guide to motivating staff. *Industrial Engineer*, 43(10), 44.
- Salmela-Aro, K. & Nurmi, J.-E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of vocational psychology*, 70(3), 464–477.
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L. & Lonka, K. (2019). Work Burnout and Engagement Profiles Among Teachers. *Frontiers in Psychology*, 10, 2254. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Salmela-Aro, K., Upadyaya, K. & Hietajärvi, L. (2020). Suomalaisten rehtorien ja opettajien työhyvinvointiprofiilit koronakeväänä. *Psykologia*, 55(6), 426–443.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). Teacher burnout explained : teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, artikkeli 103221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>

- Seggelen-Damen, I. v. & Dam, K. v. (2016). Self-reflection as a mediator between self-efficacy and well-being. *Journal of managerial psychology*, 31(1), 18-33.
<https://doi.org/10.1108/JMP-01-2013-0022>
- Seligman, M. E. P. & Csíkszentmihályi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2008). Positive health. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 3-18. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00351.x>
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. (2018). Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Teoksessa R. Sauni (toim.), *Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 2019:3*.
- Sydänmaanlakka, P. (2006). *Älykäs itsensä johtaminen: Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Talentum.
- Syrjälä, Leena. (2015). Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle* (s. 257-270). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi. E-kirja.
- Työterveyslaitos. (2022). *Opettajien työhyvinvointi heikentyi uuden opetussuunnitelman myötä*. Työterveyslaitoksen mediatiedote 16.2.2022. Viitattu 14.4.2022.
<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/opettajien-tyohyvinvointi-heikentyi-uuden-opetussuunnitelman-myota>
- Udin, U. & Yuniawan, A. (2020). Psychological Capital, Personality Traits of Big-Five, Organizational Citizenship Behavior, and Task Performance: Testing Their Relationships. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7(9), 781-790. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no9.781>
- Umuzdaş, S. (2020). The Relationship Between Music Teachers' Work Motivation and Job Satisfaction. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 9, 698-744.
- Uusitalo-Malmivaara, L. (2015). *Positiivisen psykologian voima*. PS-Kustannus.
- Valtasaari, H. (2017). *Kestääkö ääni? Laulunopetuksen vaikutus opettajiksi valmistuvien äänen laatuun ja ilmaisuun*. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7166-3>
- Vesterinen, P. (2006.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. WSOY.
- Vesterinen, P., Suutarinen, M. Kauko-Valli, S. & Koiranen, M. (2010). *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Otava.
- Walumbwa, F., Mayer, D., Wang, P., Wang, H., Workman, K. & Christensen, A. (2011). Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115, 204-213.

Woolley, L., Caza, A. & Levy, L. (2011). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership ja Organizational Studies*, 18(4), 438-448.

Åhman, H. (2004). *Menestyvä johtaminen – haasta itsesi*. WSOY.

LIITTEET

LIITE 1

Kirjoituspyyntö peruskoulun musiikinopettajille

Olen Jyväskylän yliopiston musiikkikasvatuksen opiskelija ja teen pro gradu -tutkielmaa peruskoulun musiikinopettajien psykologisesta pääomasta ja sen vaikutuksesta työhyvinvoinnin kokemukseen. Tutkielmassani on narratiivinen tutkimusote ja käytän aineistona musiikinopettajien kertomuksia. Tämä kirjoituspyyntö on suunnattu Keski-Suomen kuntien alueen peruskoulun musiikinopettajille.

Psykologinen pääoma on ihmisen ajatus- ja toimintamalleja kuvaava käsite, jonka on tutkittu olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Kaikilla ihmisillä on luonnostaan psykologisen pääoman käsitteen alle luokiteltavia ominaisuuksia (itseluottamus, tulevaisuususkko, sinnikkyys ja realistinen optimismi), mutta ne painottuvat eri henkilöillä eri tavoin. Näitä ominaisuuksia on mahdollista harjoittaa ja kehittää, ja sitä kautta parantaa omaa työssä jaksamista. Ammatillinen itsereflektio, jota tässä kirjoitustehtävässä pääset kokeilemaan, on yksi keino oman psykologisen pääoman tunnistamiseen ja kehittämiseen. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa musiikinopettajien työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Tässä tutkimuksessa sinulta kerättäviä tietoja käsitellään antamasi suostumuksen pohjalta. Tutkimus ei kerää tarkkoja henkilötietoja, eli yksittäinen vastaaja ei ole tunnistettavissa. Tutkimuksen aineisto poimitaan Webropol -sovelluksesta ja kerättäviä tietoja säilytetään salasanalla suojatussa tiedostossa, johon vain tutkijalla on pääsy. Aineisto säilytetään vain tutkimuksen valmistumiseen asti ja sen jälkeen se hävitetään. Kirjoitukset tallentuvat nimettömänä, joten vastaajien nimi ei tule näkyviin eikä henkilöllisyyttä voida tunnistaa. Tutkimuksessa voidaan käyttää suoria lainauksia vastaajien teksteistä. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaamalla annat suostumuksen vastausten käyttämiseen tutkimusaineistona.

Vastausaikaa 31.1.2022 mennessä.

Kiitos osallistumisesta!

Ikä

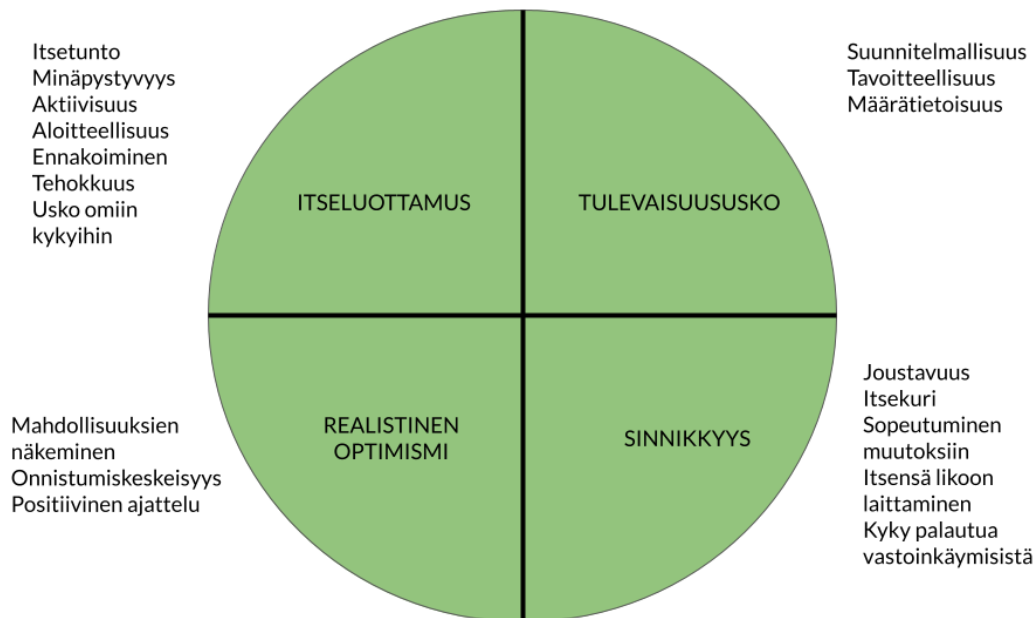
- 20-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60-69

Musiikinopettajan työkokemus vuosina

_____ vuotta

Opetan tällä hetkellä (voit rastittaa useamman)

- alakoulussa
 yläkoulussa
 lukiossa



Oheinen kuvio kertoo millaisia asioita psykologiseen pääomaan voi kuulua ja mitä se sisältää. Pohdi itseäsi musiikinopettajana psykologisen pääoman ulottuvuuksien kautta. Kirjoita noin sivun mittainen teksti. Voit hyödyntää kuvaa haluamallasi tavalla.

Voit kirjoittaa vapaasti aiheesta tai hyödyntää pohdinnassa joitakin seuraavista apukysymyksistä. Kirjoitus voi olla vapaamuotoinen teksti eikä muutoseikkoihin tarvitse kiinnittää huomiota.

Miten kuvailisit psykologista pääomaasi?

Millaisia vahvuuksia/voimavaroja sinulla on ja missä haluaisit vielä kehittyä?

Miten psykologinen pääomasasi vaikuttaa työhyvinvointiin? Miksi?

Miten psykologista pääomaa voidaan vahvistaa

