

KÄSITYKSIÄ TUNNEÄLYSTÄ, TYÖYHTEISÖN TUNNEÄLYKKYYDESTÄ JA
OMISTA TUNNEÄLYTAIDOISTA LUOKANOPETTAJIEN KOKEMINA

Pro gradu -tutkielma

Noora Tuomisaari

Kasvatustiede

Turun opettajankoulutuslaitos

Rauman kampus

Syyskuu 2019

Ohjaaja: Jarmo Kinos

TURUN YLIOPISTO
Turun opettajankoulutuslaitos
Rauman kampus

NOORA TUOMISAARI: Käsityksiä tunneälystä, työyhteisön tunneälykkyydestä ja omista tunneälytaidoista luokanopettajien kokemina

Pro gradu -tutkielma, 58 s., 3 liites.
Kasvatustiede
Syyskuu 2019

Tutkimuksessa haluttiin selvittää mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneällyn käsitteellä sekä miten he kuvailevat työyhteisönsä tunneälykkyyttä. Lisäksi haluttiin selvittää, miten luokanopettajat kuvailevat omia tunneälytaitojaan. Tutkimus on laadullinen ja sitä lähestytään fenomenografian näkökulmasta, jonka kohteena ovat erilaiset käsitykset, maailman ilmeneminen ja rakentuminen ihmisten tietoisuudessa. Tässä tutkimuksessa haluttiin keskittää kiinnostus luokanopettajien erilaisiin käsityksiin tunneälystä ja tunneälytaidoista. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kuutta luokanopettajaa. Kaikki haastateltavat valikoituivat Satakunnan alueelta. Litteroitu tutkimuksen aineisto analysoitiin teoriasidonnaisella analyysillä.

Luokanopettajat näkivät tunneällyn monitahoisesti henkilökohtaisesta, sosiaalisesta ja työyhteisön näkökulmasta. Tunneäly käsitettiin henkilökohtaisten ja sosiaalisten tunneälytaitojen yhdistelmänä, jossa korostuvat omien sekä muiden ihmisten tunteiden tiedostaminen ja tunnistaminen. Tunneäly nähtiin koostuvan monista eri taidoista ja ominaisuuksista, jotka yhdessä vaikuttavat ihmisen ja työyhteisön tunneällyyn.

Omassa työyhteisössään luokanopettajat näkivät useita tunneälykkyyden piirteitä, mutta myös monia kehityskohtia. Tunneälykkäitä piirteitä olivat muiden huomioon ottaminen, yhteisöllisyys, positiivisuus, työkavereiden tuki ja apu sekä tunteiden ilmaisu työkavereiden kesken. Toisten tunteiden tunnistaminen, apu ja tuki tulivat esille joissakin työyhteisöissä. Kehityskohtia olivat työyhteisöjen sisäiset erilaiset intressit, pinnallisuus ja vähäiset kohtaamiset työyhteisön jäsenten kanssa, vaikeus löytää yhteistä säveltä, empaattisuuden puute, selän takana puhuminen, kuppikuntien muodostuminen sekä rakentava tunteiden ilmaisu. Tunneälytaitojen vahvuuksina koettiin pääosin sosiaalisia tunneälytaitoja, joilla tarkoitetaan kykyä hyödyntää tunneälytaitoja erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Henkilökohtaisista taidoista vahvuutena koettiin ainoastaan vahva itsetunto. Henkilökohtaiset tunneälytaidot liittyvät itsemme hahmottamiseen ja kokemiseen.

Tutkimuksen tulokset eivät ole sovellettavissa muihin tilanteisiin tai ryhmiin, vaan luovat kuvaa luokanopettajien erilaisista käsityksistä tunneällyyn ja tunneälytaitoihin liittyen. Tutkimuksen toteutuksessa luotettavuuden ja eettisyyden kriteerit on otettu huomioon.

Asiasanat: tunneäly, tunneälytaidot, tunneälykkyyys, työyhteisö.

1 JOHDANTO	4
2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Tunne	7
2.2 Tunneäly	9
2.3 Tunneälyyn liittyvät teorit	10
2.4 Tunneälytaidot	12
2.5 Tunneälykkyyden piirteitä yksilössä	18
2.6 Tunneälykäs työyhteisö	19
2.7 Tunteiden toimintakulttuuri työyhteisössä	21
3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	24
3.1 Tutkimuksen viitekehys ja tutkimusongelmat	24
3.2 Tutkimuksen lähestymistapa	25
3.3 Aineistonkeruu	26
3.4 Aineiston analyysi	28
3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	29
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET	31
4.1 Aineiston kuvailu	31
4.2 Luokanopettajien käsityksiä tunneälystä	32
4.3 Luokanopettajien ajatuksia oman työyhteisön tunneälykkyydestä	35
4.4 Luokanopettajien kuvailua omista tunneälytaidoista	40
5 POHDINTA	44
5.1 Tutkimustulosten pohdintaa	44
5.2 Johtopäätökset	47
5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	49
5.4 Jatkotutkimusaiheita	51
LÄHTEET	53
LIITTEET	59

1 JOHDANTO

Tunneäly ja tunteiden vaikutus käyttäytymiseen on ollut ihmisten tiedossa jo kaukana historiassa. Nykyään yhä useammat tutkimustulokset todistavat tunteiden johtavan toimintaamme ensisijaisesti. (Saarinen 2001, 24, 64.) Tunteet ovat mukana arkipäiväisissä toimissa ja osa jokapäiväistä sosiaalista käyttäytymistä, mikä edellyttää taitoa tunnistaa ja havaita tunteita itsessä ja muissa ihmisissä, kuin myös taitoa ilmaista tunnetta asianmukaisella tavalla (Peltonen 2000, 13). Tunteiden johtaminen vaikuttaa merkittävästi hyvinvointiin ja menestyksekkääseen toimintaan niin yksilönä, kuin ryhmässä (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi 2017, 125).

Yksi työelämän ydinongelmista on tunteiden ja niiden tuoman informaation ohittaminen. Tunteet voivat jopa pelottaa monia, jolloin tunteiden turruttaminen voi tuntua paremmalta ratkaisulta, kuin tunteiden kohtaaminen ja hyväksyminen. (Tuominen 2018, 53 - 55.) Tunneälykyys on hyödyllinen taito työelämässä, sillä tutkimusten mukaan ihmiset voivat suoriutua paremmin työtehtävistään korkean tunneälykkyuden avulla. Tunneälytaidoilla on todettu olevan suurempi merkitys työssä menestymistä arvioitaessa, kuin pelkällä tiedollisella älykkyydellä. (Tuominen 2018, 61; Saarinen 2001, 31.) Tunneälyä työelämässä tutkinut Daniel Goleman korostaa älyn ja tietotaitojen lisäksi työelämässä myös tunneälytaitoja, jotka erottavat huipputyöyhteisöt muista (Goleman 1999, 256 – 257). Luokanopettajien työyhteisössä työskennellään monien erilaisten ihmisten seurassa päivittäin, jolloin tunneälytaidot ovat myös osana yhteisön kanssakäymistä (Klemola & Talvio 2017, 161).

Tunteet, niiden säätely ja ilmaisu ovat myös osa perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden tavoitteita. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa määritellään perusopetuksen tehtävä, jossa huomioidaan opetus- ja kasvatustehtävä, yhteiskunnallinen ja kulttuurinen tehtävä sekä tulevaisuustehtävä. Erityisesti yhteiskunnallisessa tehtävässä otetaan huomioon inhimillisen ja sosiaalisen pääoman rakentaminen, jotka rakentuvat ihmisten välisistä yhteyksistä ja vuorovaikutuksesta sekä luottamuksesta. Opetussuunnitelmassa käyttöönotetut laaja-alaisen osaamisen tavoitteet vastaavat tulevaisuuden ja maailman muutoksiin, ottaen huomioon

yhä moninaisemmin elämän ja arjen taitoja. Tunne- ja sosiaalisten taitojen harjoittelu mainitaan opetussuunnitelmassa laaja-alaisen osaamisen sekä useiden eri oppiaineiden, kuten liikunnan, musiikin, uskonnon ja ympäristöopin tavoitteissa. (Opetushallitus 2014, 18 – 22, 132 – 149, 265 - 274.)

Lapsilla ympäri maailman on yhä enemmän taipumusta tunne-elämän häiriöihin, johon koulutus tarjoaa tukea ja kasvatusta (Goleman 1997, 15). Opettajan opetus- ja kasvatustehtävään kuuluu erityisesti tunteiden ilmaisun ja säätelyn opettaminen oppilaille eri oppiaineiden ja kouluarjen tilanteiden kautta (Opetushallitus 2014, 283). Tunteita opitaan käsittelemään lapsena kokemuksen ja mallin avulla, jolloin opettajalla on merkittävä rooli lapsen taitojen kehittämisessä. Opettajan malli niin hyvissä kuin huonoissakin hetkissä on lapselle merkityksellinen ja lapsen on tärkeää nähdä, kuinka myös opettaja osaa korjata virheensä vastuullisesti. (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 47.) Koulutuksen näkemys oppilaan kokonaisvaltaisesta kasvattamisesta, jossa sekä mieli että sydän ovat yhtä, voisi vastata oppilaiden kokemuksiin tunne-elämän pulmiin (Goleman 1997, 15). Luokanopettajien työ on haastavaa ihmissuhdetyötä, minkä vuoksi he joutuvat työstämään ja ilmaisemaan omia tunteitaan sekä auttamaan myös oppilaita tunnistamaan ja säätämään omia tunteitaan. Ristiriita ja -ongelmatilanteet ovat lähes jokapäiväisiä koulun arjessa, jolloin luokanopettajan tunneälytaidot voivat olla koetuksella. (Virtanen 2015, 19.)

Päädyin tutkimuksen aiheeseen omasta mielenkiinnosta tunnetyöskentelyä kohtaan. Lyhyen opettajatyökokemukseni aikana olen kokenut tunteiden merkityksellisyyden osana työtä ja halusin syventyä aiheeseen tutkimuksen kautta. Kiinnostuin tunneälystä ja tunneälytaidoista perehdyttyäni siihen liittyvään tutkimukseen ja kirjallisuuteen. Koin mielenkiintoiseksi Mirjam Virtasen (2015) väitöskirjan ”Opettajan emotionaalinen kompetenssi – tutkimus luokanopettajien tunneälytaidoista ja niiden tärkeydestä”, jossa tutkitaan opettajien emotionaalista kompetenssia tunneälyn kautta. Tutkimuksessa selvitettiin, miten opettajat arvioivat omia tunneälytaitojaan sekä kuinka tärkeiksi ne koetaan opettajan työssä ja esimiestyössä. Virtanen (2015) perustaa tunneälytaidot Daniel Golemanin tunneälymalliin ja tutkii väitöskirjassaan myös tunneälytaitojen yhteyttä toisiinsa. Tutkimustuloksissa todettiin opettajien

tunneälytaitojen olevan keskitasoa. Opettajat kertoivat tunneälytaitojen olevan keskeisessä asemassa opettajan työssä, mutta sitäkin keskeisemmässä asemassa esimiestyössä. (Virtanen 2015, 3 – 4.)

Tunteisiin liittyvää tutkimusta on toteutettu Rauman kampuksella aikaisemmin vuosina 2011 ja 2015. Helena Lindholmin (2011) pro gradu- tutkielma käsittelee opettajien kokemia tunteita, tunteiden attribuutioita sekä tunteiden säätelyä. Tutkimustulosten mukaan, opettajat kokevat niin miellyttäviä, kuin epämiellyttäviäkin tunteita työssään. Tunteiden säätelykeinoista sosiaalinen tuki ja ajatusten avulla tapahtuva tunteiden säätely olivat yleisimmät. (Lindholm 2011.) Katariina Vallan (2015) tutkimus opettajien tunteista, tunnetaidoista ja työhyvinvoinnista selvittää opettajien työssä kokemia tunteita, tunneälytaitoja ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin. Tutkimustulosten mukaan opettajat kokevat työssään pääasiassa positiivisia tunteita ja hyvät tunnetaidot ovat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin. (Valla 2015.)

Tässä tutkimuksessa tunteita käsitellään tutkija Daniel Golemanin tunneäly - käsitteen kautta. Tutkimuksen tehtävänä on selvittää mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneälyn käsitteellä sekä miten he kuvailevat oman työyhteisönsä tunneälykkyyttä. Lisäksi halutaan saada selville, miten luokanopettajat kuvailevat omia tunneälytaitojaan. Tutkimus etenee teoreettisten lähtökohtien esittelystä tutkimuksen kulkuun, jossa avataan tutkimusongelmat, tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimuksen toteuttamiseen liittyvät tekijät. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen tulokset ja pohdinnassa käsitellään tulosten suhdetta viitekehykseen sekä arvioidaan tutkimustulosten luotettavuutta ja eettisyyttä.

2 TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tunne

Tunne eli emotio, tulee latinankielen sanasta *emovere*, joka tarkoittaa ulospäin liikkumista (Virtanen 2015, 26). Tunteet ovat kirjaimellisesti meitä ulos- ja eteenpäin kohti päämääriä liikuttavia voimia (Jalovaara 2005, 40). Tunteiksi voidaan kutsua ihmisen lyhytkestoisia ja ympäristöön sidottuja reaktioita, joilla on aina tarkoitus (Ekman 1992, 169). Tunne koetaan yleensä yksilöllisenä mielen tilana, josta seuraa kehon reaktioita, ilmeitä tai toimintaa (Oatley & Jenkins 1996, 96). Goleman viittaa tunteen käsitteellä tunnetilaan ja sille tunnusomaisiin ajatuksiin sekä psyykkisiin ja fyysisiin reaktioihin, mitkä johtavat tunteen aiheuttamaan toimintaan (Goleman 1996, 289).

Tunteet ovat moniulotteisia, sillä ne ilmenevät subjektiivisina, sosiaalisina ja biologisina ilmiöinä sekä tunteen aikaansaamana toimintana (Reeve 2005, 293). Tunteet tuntuvat kehossa, pyörivät ajatuksina mielessä ja näkyvät muille kasvonilmeiden, kehonkielen, kuin myös toimintatapojen kautta (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 12). Tunteet voidaan kokea joko subjektiivisella tasolla, jolloin tunne on ihmisen henkilökohtainen kokemus tai ryhmätasolla, jolloin muut voivat havaita tunteen eleinä, puheena tai käyttäytymisenä (Virtanen 2015, 25). Tunne -käsitteen ymmärtämisen kannalta on tärkeää havaita sen useita eri ulottuvuuksia ja ymmärtää niiden keskinäistä vuorovaikutusta (Reeve 2005, 293). Tutkimukset näiden komponenttien välillä ovat osoittaneet, että ulottuvuuksien välinen yhteys voi olla joskus myös heikko; subjektiivinen tunne voi toisinaan aiheuttaa kehossa tuntemuksia tai kasvon ilmeiden muutoksia, joskus taas ei (Oatley & Jenkins 1996, 130). Tunteen aiheuttama reaktio tai toiminta on yksilöllistä ja vaihtelevaa (Turunen 2004, 160).

Tunne on prosessi, jonka intensiteetti vaihtelee eri tilanteissa. Prosessi muodostuu tunteen heräämisestä, tunteen tunnistamisesta ja sen hyväksymisestä ja päättyy tunteen hiipumiseen. Tunne syntyy aina kokemuksesta ja arviosta, joka voi mennä nopeasti ohi, jos sen ilmaisemiselle

on tarpeeksi tilaa ja taitoa sen käsittelyyn. (Kaski & Kiander 2005, 49 - 53.) Tunnekokemukset eivät synny vain ympäristön vaikutuksesta, vaan niihin vaikuttavat aina omat käsityksemme ja kognitiiviset prosessimme, jotka aktivoivat psyykkiset ja fysiologiset reaktiomme. Omia käsityksiä muokkaamalla tunne voi muuttua. (Strongman 1996, 219; Oum & Lieberman 2007, 150.)

Ihmisen sisäinen maailma ottaa tunnekokemukset vastaan, missä jokaisella on oma tapansa käsitellä itseen ja ympäristöön liittyvää tietoa (Kaski & Kiander 2005, 49 - 53). Opitut tulkinnat sekä muistot rakentavat sisäisiä malleja, joiden kautta opitaan toimimaan ja ajattelemaan (Virtanen 2015, 25). Toiminta on aina seuraus sisäisten mallien ohjaamisesta, mikä voi ilmetä esimerkiksi pakenemisena tai pysähtymisenä pelon hetkellä (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi 2017, 126). Kyky käsitellä omaa sisäistä maailmaa helpottaa tunteiden tunnistamista ja hyväksymistä osana itseä sekä auttaa pääsemään yli epämiellyttävistä tunteista (Kaski & Kiander 2005, 49 - 53).

Tunteilla on aina tarkoitus, eivätkä ne synny tyhjästä (Reeve 2005, 311). Ne ovat yhteydessä tarpeisiin ja arvoihin iästä, sosiaalisesta asemasta tai sukupuolesta riippumatta (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 26 – 27; David 2018, 210). Tarpeet voivat olla fysiologisia, psyykkisiä tai sosiaalisia ja ne ovat universaaleja ja inhimillisiä (Reeve 2005, 73). Ne kertovat, mitä milloinkin tarvitsemme ja mitkä asiat ovat meille tärkeitä (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 26 – 27; David, 2018, 210). Tarpeita voivat olla esimerkiksi kuulluksi tuleminen, turvallisuus, yhteys toisiin ihmisiin ja kokemus omasta riittämisestä. Tarpeita voi olla myös useampia; osa niistä tyydyttyneitä ja osa tyydyttymättömiä, minkä vuoksi useita tunteita voidaan kokea samanaikaisesti. (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 26 – 27.) Tunteet ovat myös hengissä säilymisen edellytys, sillä ne kertovat myös unen, nälän ja lämmön tarpeista. Jokaisella yksilöllä on myös minuuteen liittyviä syvempiä tarpeita, kuten turvan, rakkauden ja läheisyyden tarpeita, joista tunne viestii meille. Tunteiden rehellinen hyväksyminen ja vastaanottaminen on tärkeää, sillä sitä kautta ihminen tulee tutuksi omien arvojensa ja minuutensa kanssa. (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 12.; David 2018, 210.)

Tunteet voivat nousta nopeammin kuin ehdimme edes huomata, sillä ne ovat hyvin automatisoituneita reaktioita, joiden tarkoitus on aina ihmiselle hyvä (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 12). Tunteista ei voi päästä kokonaan eroon, eikä niitä voi pakottaa; ilon tai surun tunteminen tai tuntematta jättäminen ei ole käskettävissä (Koistinen 1996, 268; Turunen 2004, 170). Tunteiden kirjo luo elämään sisältöä ja ihmisellä on jatkuvasti jokin tunnetila päällä, jonka voi havaita jäädessä tarkkailemaan sitä (Turunen 2004, 170). Elämä tuo mukanaan vaikeuksia ja haasteita, joihin tunteet vastaavat ja kehottavat toimimaan tietyllä tavalla (Reeve 2005, 314). Surun hetkellä tunne ohjaa hakemaan tukea ja ilon tunne voi kertoa jotain uudesta ideasta tai mahdollisuudesta (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi 2017, 126). Tunteet ovat ihmisten luonnollinen vartiointijärjestelmä ja se toimii parhaiten taistelematta tunteita vastaan (David 2018, 211).

2.2 Tunneäly

Tunneäly (*emotional intelligence*) eli emotionaalinen älykkyys koostuu kahdesta toisiinsa liittyneestä käsitteestä, tunne ja äly (Virtanen 2015, 26 – 27). Tässä tutkimuksessa käsitteitä tutkitaan yhdessä, tunneälynä. Tunneäly on taitoa havainnoida omia ja muiden tunteita sekä taitoa hallita ja tunnistaa tunteita niin itsessä kuin ihmissuhteissa. Tunneälyn avulla ihminen osaa ottaa oppia ajatteluun ja toimintaan havaitsemistaan tunteista sekä hallita ja ilmaista tunteitansa asianmukaisesti. Tunneälyssä on kyse itseän, muihin ihmisiin ja erilaisiin tilanteisiin liittyvistä tunnetiedoista ja -kyvyistä perinteisen älykkyyden sijaan. (Goleman, McKee & Achor 2018, 168; Saarinen & Aalto-Setälä 2007, 31; Goleman 1999, 361, 19; Saarinen & Kokkonen 2003, 17.)

Tunne ja äly toimivat jatkuvasti vuoropuhelussa keskenään ja niiden erottaminen toisistaan on arkielämässä vaikeaa, lähes mahdotonta (Virtanen 2015, 26 – 27). Virtanen (2015, 26) käyttää vertauskuvaa ratsastajasta ja hevosesta selventääkseen tunneälyn käsitettä; ratsastaja kuvastaa järkeä ja villihevonen tunnetta. Ratsastaja on aluksi kykenemätön hallitsemaan

villihevosta, mutta pitkän ja sinnikkään harjoittelun tuloksena ratsastaja voi kehittyä taitavaksi. Lopulta ratsastaja ja villihevonon voivat oppia toimimaan yhdessä ja oppivat toinen toisiltaan. (Virtanen 2015, 26 – 27.) Tapaamme toimia vaikuttavat väistämättä sekä evoluution kehittämät tunteet, että järjellinen päättely (Goleman 1997, 21 – 22).

Tunneäly on ihmisen luontainen taito, jota jokainen voi harjoitella ja huoltaa, ja siten rikastuttaa omia voimavarojaan (Saarinen 2001, 251). Tunneäly ei liity geeneihin tai perintötekijöihin, vaan se kehittyy pitkälti oppimisen tulosten ja kasvavan elämäkokemuksen karttuessa (Goleman 1999, 20; Goleman, McKee & Achor 2018, 172). Tunneälykyky kehittyy, kun ihminen saa kokemuksia tunteidensa hallitsemisesta sekä sosiaalisten taitojen ja empatiakyvyn kehittymisestä (Goleman 1999, 20).

2.3 Tunneällyn liittyvät teoriat

Tunneälyä on tutkittu 1980-luvulta alkaen ja siitä on olemassa jo useita hieman toisistaan poikkeavia teorioita. Ensimmäinen teoria tunneällystä syntyi 80-luvulla, kun amerikkalaistutkija ja psykologi Reuven Bar-On kehitti **EQ-i (Emotional Quotient Inventory)** -menetelmän (Bar-On 2000, 364). Tunneäly nousi suureen julkisuuteen 90-luvulla amerikkalaistutkija Daniel Golemanin 1995 julkaistun ”Emotional Intelligence” teoksen jälkeen, jolloin tunneäly -käsite nousi kansainvälisesti esille ja tuli yleiseen käyttöön ihmisten keskuudessa (Stough, Saklofske & Parker 2009, 3 - 8). Tämä tutkimus pohjautuu Golemanin teoriaan tunneällystä, jonka painotuksena on tunneällyn merkitys työelämässä.

Reuven Bar-On aloitti tutkimuksensa tunneällystä 80-luvulla käyttäen kehittelemäänsä **EQ-i (Emotional Quotient Inventory)** -menetelmää, jonka avulla selvitettiin tehokkaita tunne- ja vuorovaikutuskäyttäytymisen tekijöitä. Menetelmän avulla pyrittiin selvittämään, mitkä tekijöistä vaikuttavat myönteisesti ihmisen psykologiseen hyvinvointiin. Tekemiensä tutkimusten perusteella Bar-On (2000, 363 – 364) jakaa tunneällyn emotionaaliseen ja sosiaaliseen älykkyyteen. Bar-Onin (2000, 373) mukaan emotionaalisen ja

sosiaalisen älykkyyden rakenne on monitahoinen ja se koostuu erilaisista henkilökohtaisista tunneälytaidoista ja vuorovaikutuksellisista kyvyistä.

EQ-i teorian mukaan ihmisen emotionaalisen ja sosiaalisen älykkyyden tekijät voidaan jakaa viiteen pääalueeseen, joita ovat intra- ja interpersoonalliset kyvyt, sopeutumiskyky, paineensietokyky ja yleinen hyvinvointi sekä niiden alaisiin osatekijöihin, joita ovat esimerkiksi itsetuntemus, tietoisuus omista tunteista, assertiivisuus, empatiakyky, stressinsäätely- ja itsesäätelykyky, optimistisuus ja motivaatio. (Bar-On 2000, 374 – 385.) Bar-On (2000, 374 – 385) korostaa tekijöiden merkittävää vaikutusta ihmisen emotionaalisen ja sosiaaliseen älykkyyteen, kuin myös kykyyn selviytyä arjen haasteista.

Älykkyyttä hieman eri näkökulmasta käsittelevä Howard Gardner kehitti **MI-teorian (Multiple Intelligences)** moniälykkyydestä 1980-luvulla. Gardnerin (2006, 6) mukaan ihmisen kognitiivista kompetenssia tulisi kuvailla useiden eri kykyjen ja mielen taitojen avulla. Moniälykkyysteoria painottaa seitsemää eri älykkyyden lajia, jotka pohjautuvat biologisiin ja universaaleihin ongelmanratkaisutaitoihin (Goleman 1999, 361; Gardner 2006, 9). Gardnerin luokittelemia älykkyyden lajeja ovat musiikillinen, kielellinen, kinesteettinen, matemaattinen, avaruudellinen sekä inter- ja intrapersoonalliset älykkyyden osa-alueet (Gardner 2006, 8 – 18). Gardnerin (2006, 27; 2006, 66 – 67) mukaan nämä seitsemän älykkyyden osa-alueita muodostavat pohjan älykkyydelle sekä ainutlaatuisia älykkyyden yhdistelmiä, joita ihmiset tarvitsevat erilaisissa arkielämän tilanteissa ja ongelmanratkaisussa. Gardnerin teoria ei kuitenkaan ole pysynyt samanlaisena, vaan hän on kehittänyt sitä ajan kuluessa. Älykkyyteen vaikuttavat Gardnerin (1993, 60 – 61, 274 – 276) mukaan myös kulttuuriset ja kontekstuaaliset tekijät, erityisesti persoonallisten älykkyyden osa-alueiden kohdalla.

Gardnerin **moniälykkyysteoria** viittaa tunneälyyn inter- ja intrapersoonallisten älykkyyden lajien kautta. Intrapersonallisella älykkyydellä Gardner (2006, 14 – 18) tarkoittaa ihmisen tietoa omista tunteistaan ja toimintansa syistä. Intrapersonallisesti älykkäällä ihmisellä on myös eheä ja realistinen kuva itsestään. Interpersoonallisen älykkyyden Gardner (2006, 14 – 18) määrittää

kykynä havaita eroavaisuuksia muiden ihmisten mielialoissa, temperamentissa, motivaatiossa ja aikomuksissa. (Gardner 2006, 14 – 18.)

Golemanin tunneälyteoria pohjautuu tunneälyn kompetenssipohjaiseen malliin tunneälytaidoista, jotka voivat ennustaa työssä tai johtotehtävissä menestymistä. Emotionaaliset kompetenssit eli tunneälytaidot jakautuvat intra- ja interpersoonallisiin alueisiin. Intrapersonaaliset, henkilökohtaiset tunneälytaidot liittyvät itsetuntemukseen ja kykyyn ymmärtää omia tunteita ja toimintaa. Interpersoonallisten, sosiaalisten tunneälytaitojen avulla ihminen pystyy ymmärtämään muita ja heidän tunteitaan sekä ylläpitämään sosiaalisia suhteita. Golemanin (1999, 57) mukaan jokaisella ihmisellä on sekä vahvuuksia että heikkouksia tunneälytaitojen osa-alueilla. Ihmisellä tulisi olla tarpeeksi vahvoja puolia tunneälyn eri alueilla menestyäkseen työelämässä. (Goleman 1998, 57 – 234; Goleman 1999, 67 - 252.)

Tunneälyteoriat ovat rakentuneet ottaen vaikutteita toisiltaan. Golemanin teoriasta löytyy yhteneväisyyksiä Gardnerin moniälykkyysteorian sekä Bar-Onin EQ-i-teorian intra- ja interpersoonallisista älykkyyden osa-alueiden osalta. Golemanin malli eroaa muista teorioista sen työelämän painotuksen kautta. Painotusten eroavaisuuksista huolimatta, teoriat vaikuttavat täydentävän toisiaan ja yhteistä niissä on tunneälyn kannalta halu ymmärtää taitoja ja piirteitä, joiden avulla ihmiset tunnistavat ja säätelevät omia ja muiden tunteita (Isokorpi 2009, 83).

2.4 Tunneälytaidot

Määriteltäessä tunneälytaitojen käsitettä, on syytä tuoda esille myös käsite tunnetaidot. Käsitteet ovat hyvin lähellä toisiaan ja niiden erottaminen toisistaan on haasteellista. Tunneälytaidot ja tunnetaidot ovat määritelmiensä mukaan lähes identtisiä ja käsitteitä saatetaan käyttää ristikkäin (ks. Salovaara & Honkonen 2013, 108 – 110).

Tunnetaidot voidaan määritellä kykynä tunnistaa ja nimetä omia sekä muiden tunteita, kuin myös ymmärtää tunteiden syitä ja vaikutuksia käyttäytymiseen. Tunnetaidot ovat myös kykyä ilmaista, säädellä ja hillitä omia tunteita (Jalovaara 2005, 95 – 96; Suomen mielenterveysseura 2019.) Tunneälytaidot voidaan määrittää kykynä käyttää omaa tunneälyä (Saarinen & Kokkonen 2003, 16 – 18). Tunneälytaidoissa on kyse tunteiden huomaamisesta, tunnistamisesta ja kuulemisesta, minkä jälkeen vaikutamme tietoisesti omaan tai toisen kokemaan tunnereaktioon sopivalla tavalla (Paakkanen, Martela, Rantanen & Pessi 2017, 126). Määritelmien mukaan, käsitteet tunnetaidot ja tunneälytaidot eivät juuri eroa toisistaan. Golemanin tunneälyteoriaan ja tunneälytutkimukseen (Simström 2009 & Isokorpi 2003) pohjaten, tässä tutkimuksessa on päätetty käyttää systemaattisesti käsitettä tunneälytaidot.

Tässä tutkimuksessa käytetään Daniel Golemanin määritelmää, minkä vuoksi tutkimuksen pääkäsite on tunneälytaidot. Goleman (1999, 40 - 43) määrittelee tunneälytaidot (*emotional intelligence competency*) tunneälyyn perustuviksi emotionaalisen kompetenssin osa-alueiksi, tunneälytaidoiksi, jotka voidaan luokitella henkilökohtaisiin ja sosiaalisiin kykyihin. Golemanin tunneälyteoriassa tunneälytaitoja on kaikkiaan 25. Golemanin (1999, 40 - 41) mukaan tunneälytaidot edellyttävät harjoitusta samalla tavalla kuin muutkin taidot ja luontaisesti tunneälykkäillä on erinomaiset valmiudet kehittää omia tunneälytaitojaan. (Goleman 1999, 40 – 43.)

Tunneälytaitojen intrapersoonallisissa eli henkilökohtaisissa kyvyissä olennaisia ovat itsetuntemus, itsehallinta sekä motivoituminen, joiden varaan tunneälytaidot rakentuvat. Ihmisen on ensin ymmärrettävä omia tunteitaan ja niiden säätelyä, jotta hän pystyy toimimaan tunneälykkäästi muiden kanssa. Interpersoonalliset eli sosiaaliset taidot määrittävät, kuinka hyvin pystymme toimimaan muiden kanssa ja ne perustuvat empatiaan ja sosiaalisiin kykyihin. Tunneälytaidoiltaan taitava ihminen pystyy ymmärtämään muiden tunteita ja huolia ja sosiaalisten kykyjensä ansiosta pystyy vaikuttamaan muihin ja heidän reaktioihinsa. (Goleman 1999, 40 - 43.)

Intrapersoonalliset taidot eli henkilökohtaiset tunneälytaidot liittyvät itsemme hahmottamiseen ja kokemiseen (Saarinen 2001, 36). Henkilökohtaiset

tunneälytaidot rakentavat pohjan sosiaalisille tunneälytaidoille (Goleman 1999, 40 - 43).

Itsetuntemukseen liittyvillä taidoilla tarkoitetaan tietoisuutta omista tunteista, niin nykyisistä kuin menneistä ja taitoa käyttää niitä hyväksi omissa ratkaisuisissa (Goleman 1999, 362). Itsetuntemuksen avulla oman toiminnan itsearviointi ei tuota vaikeuksia. Itsearvioinnin kautta ihminen pystyy pohtimaan omia ratkaisujaan ja ottamaan niistä opiksi. Itsensä tuntevat pystyvät näkemään itsensä uudessa valossa ja suhtautumaan omaan toimintaan myös humoristisesti. (Goleman 1999, 81.) Itsensä tuntevalla on myös todellisuuteen perustuva itseluottamus ja tarkka käsitys omista vahvuuksista ja heikkouksista. Itseluottamus auttaa tekemään vaikeita päätöksiä ja esittämään omia näkökantoja. (Goleman 1999, 88.)

Itsetuntemus on keskeinen tekijä itsehallintataitojen muodostumiselle. Itsehallinta on kykyä hallita omia tunteita ja mielihaluja ahdistavina ja painostavina hetkinä. Taitavasti itsensä hallitsevat pysyvät tyyninä ja jopa hyväntuulisina vaikeissa tilanteissa. (Goleman 1999, 105.) Luottamus ja tunnollisuus edesauttavat hallitsemaan omia periaatteita ja lupauksia, joihin on sitoutunut. Omien virheiden myöntäminen ja muiden vääryyksiin puuttuminen ovat luotettavan toiminnan periaatteita. Itsehallinta on myös kykyä joustaa muutosta vaativissa tilanteissa ja keksiä innovatiivisesti uusia ajatuksia ja ratkaisumalleja. (Goleman 1999, 113 – 118.)

Motivaatio on intrapersoonallinen tekijä, mikä herättää meissä halua kehittyä ja pyrkiä kohti tavoitteita. Erilaiset motivaation tekijät, kuten kunnianhimo, sitoutuminen, aloitekyky ja optimismi yhdessä auttavat meitä saavuttamaan yhteisön päämääriä, toimimaan sinnikkäästi ja tekemään uhrauksia yhteisen edun vuoksi. Motivoitunut henkilö pyrkii tavoitteisiin onnistumisen toivosta, eikä lannistu takaiskuista huolimatta. Omien tietojen ja taitojen kehittäminen ruokkivat motivaatiota ja parantavat omia suorituksia. (Goleman 1999, 138 – 147.)

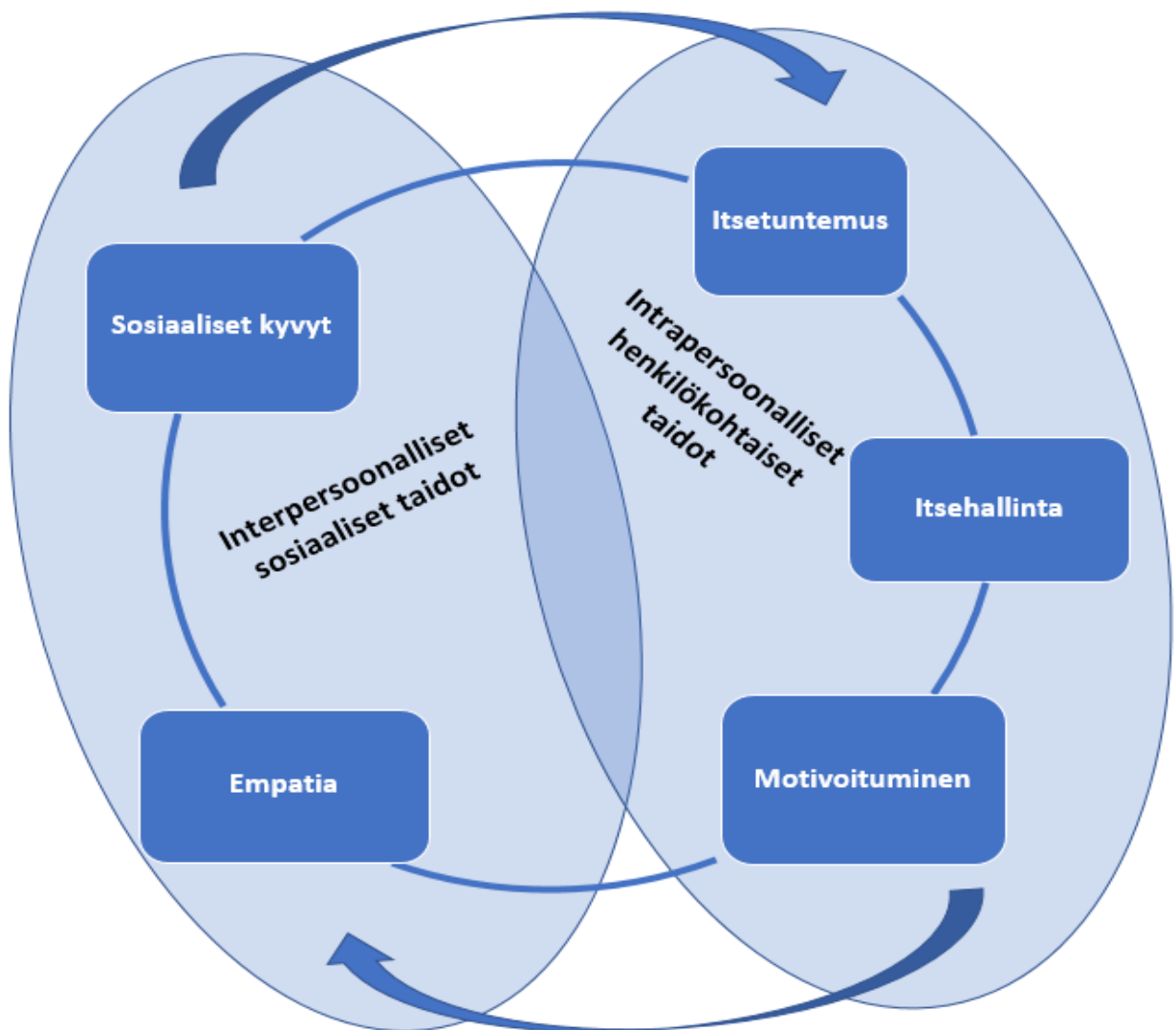
Tunneälytaitojen osa-alueet ovat olennaisia niin yksilölle kuin työyhteisöllekin, sillä yhteisöt toimivat kollektiivisesti tarpeineen ja tunnetiloineen (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 177). **Interpersoonalliset** eli sosiaaliset

tunneälytaidot määrittävät, kuinka hyvin pystymme hyödyntämään taitojamme erilaisissa vuorovaikutuksellisissa tilanteissa (Saarinen 2001, 38).

Empatia on yksi interpersoonallisista taidoista ja välttämätön kyky muiden ihmisten ymmärtämiselle. Se on sosiaalisen tietoisuuden perustaito, jonka kautta voimme aistia muiden ajatuksia ja tunteita ilman sanoja. (Goleman 2014, 60.) Empatian avulla pystymme ymmärtämään muiden näkökulmia ja havaitsemaan erilaisia tunnevihteitä. Empaattiset ihmiset pyrkivät auttamaan ja kehittämään muita sekä osaavat ennakoita ja tunnistaa muiden tarpeita. Kunnioitus ja ymmärrys erilaisia maailmankatsomuksia kohtaan sekä suvaitsemattomuuteen puuttuminen ovat empatian taitoja. Empaattisesti taitavat ihmiset ovat tietoisia yhteisön valtasuhteista ja sosiaalisista verkostoista. (Goleman 1999, 164 – 192.)

Muiden tunteiden ymmärtäminen luo pohjan monille tunneälytaidoille ja sosiaaliselle kyvykkyydelle. Sosiaalisesti kyvykäs ihminen pystyy vaikuttamaan kuulijakuntaansa sekä käyttämään tehokkaita suostuttelukeinoja. Hyvien suostuttelukeinojen lisäksi sosiaalisesti taitava osaa myös kuunnella muita ja säädellä viestintäänsä mukautuen toisen tunneviesteihin. Viestinnän taitojen avulla henkilö osaa ottaa vastaan niin hyviä kuin huonojakin uutisia yrittäen ymmärtää myös toisen näkökulmaa. Ristiriitojen ja erimielisyyksien taitava sovittelu on sosiaalisesti kyvykkäälle luontaista ja he saattavat myös kannustaa ihmisiä väittelyyn ja avoimeen keskusteluun. Innostuksen levittäminen muihin ihmisiin yhteisissä tehtävissä ja tavoitteissa on tyypillistä sosiaalisesti taitavalle, erityisesti johtajuuden piirteitä omistavalle henkilölle. Kyky tarttua johtajan rooliin ja ohjata muita saattavat tapahtua luonnollisesti sosiaalisesti kyvykkäältä ihmiseltä. (Goleman 1999, 199 – 225.)

Sosiaalisen kyvykkyyden avulla ihminen pystyy tunnistamaan yhteisön muutostarpeita ja myöntämään niiden tarpeellisuuden. Muutosvalmiit ihmiset näkevät muutoksen asianaan, eivätkä vain työtehtävänä ja pyrkivät osallistamaan myös muita ihmisiä sen aikaansaamiseksi. Sosiaalisesti kyvykkäillä on hyvät yhteistyötaidot, joiden kautta he pystyvät toimimaan monipuolisesti erilaisten ihmisten kanssa sekä vaalimaan ihmissuhteita ja luomaan yhteisymmärrystä muiden välillä. (Goleman 1999, 23 – 25.)



KUVIO 1. Golemanin määrittelemät tunneälytaitojen osa-alueet ja niiden vuorovaikutteisuus. (Goleman 1999, 40 – 43.)

<p>ITSETUNTEMUS</p> <p>1. Tietoisuus omista tunteista</p> <p>2. Itsearviointi</p> <p>3. Itseluottamus</p> <p>ITSEHALLINTA</p> <p>4. Itsekuri</p> <p>5. Luotettavuus</p> <p>6. Tunnollisuus</p> <p>7. Joustavuus</p> <p>8. Innovatiivisuus</p> <p>MOTIVOITUMINEN</p> <p>9. Kunnianhimo</p> <p>10. Sitoutuminen</p> <p>11. Aloitekyky</p> <p>12. Optimismi</p>	<p>EMPATIA</p> <p>13. Muiden ymmärtäminen</p> <p>14. Muiden kehittäminen</p> <p>15. Palvelualttius</p> <p>16. Moninaisuuden hyväksikäyttö</p> <p>17. Yhteisötuntuma</p> <p>SOSIAALISET KYVYT</p> <p>18. Vaikuttaminen</p> <p>19. Viestintä</p> <p>20. Ristiriitojen hallinta</p> <p>21. Johtajuus</p> <p>22. Muutosvalmius</p> <p>23. Suhteiden solmiminen</p> <p>24. Yhteistyö</p> <p>25. Tiimityötaidot</p>
---	---

TAULUKKO 1. Tunneälyn osa-alueiden eri taidot eriteltyinä. (Goleman 1999, 40 – 43.)

Tunneälytaitojen osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa; kaikki alueet saavat tukea joissakin määrin myös muilta osa-alueilta ja ne rakentuvat toistensa varaan. Esimerkiksi itsetuntemus on edellytys empatian ja itsehallinnan kehittymiselle, ja itsehallinta ja tunteiden tiedostaminen edesauttavat motivaation löytämisessä. (Goleman 1999, 40 – 43.)

2.5 Tunneälykkyyden piirteitä yksilössä

Tunneälykäs ihminen tiedostaa tunteensa. Hän on emotionaalisesti itsetietoinen, tuntee itsensä ja luottaa omiin kykyihinsä. Tunneälykäs ihminen tunnistaa, miten tunteet vaikuttavat omaan toimintaan sekä tiedostaa omat heikkoutensa ja vahvuutensa. Luottamus itseän, omiin kykyihin ja päätöksiin antavat rohkeutta toimia omien ja koulun arvojen mukaisesti. (Virtanen 2015, 43 – 50.) Asioiden ajattelu, arvostaminen ja tiedostaminen ovat aina tunteisiin sidottuja ja osatessaan tarkkailla omia tunteitaan, yksilö saa paljon tietoa omien päätöstensä taustalla olevista merkityksistä. Vaikeudet tunteiden havaitsemisessa voivat aiheuttaa myös tunteiden armolle jäämistä ja havaitsemattomat tunteet saattavat tulla ilmi esimerkiksi tilanteessa, jossa henkilö ei osaa selittää toimintansa taustalla olevia syitä. (Frostegren 1992, 12 – 13.)

Tunneälykäs ihminen osaa henkilökohtaisten tunneälytaitojen hallitsemisen avulla käyttää myös sosiaalisia tunneälytaitoja. Sosiaalisten tunneälytaitojen avulla ihminen pystyy aistimaan muiden tunteita sekä toimimaan niiden mukaisesti. (Virtanen 2015, 63, 73.) Sosiaaliset tunneälytaidot ilmenevät myös empatiakykynä eli myötäelämisenä toisen kanssa (Virtanen 2015, 64). Empatiaa on helpompaa jakaa muille, kun kokee oman hyvinvointinsa resurssien riittävän siihen (Kallio & Pessi 2017, 313). Empaattinen ihminen osaa asettua toisen ihmisen sisäiseen maailmaan ja ymmärtää, mitä hän tuntee ja kokee. Sosiaalisesti tunneälykkäällä yksilöllä on myös syvä tuntemus organisaatiosta, jossa hän työskentelee sekä kyky hallita siellä vallitsevia verkostoja. (Virtanen 2015, 64, 70 – 71.) Verkostojen hallinta ja tuntemus näkyvät myös haluna palvella ja auttaa muita, sillä he ymmärtävät muiden tarpeita ja muokkaavat käytöstään sen mukaan (Goleman 1999, 178 – 179). Organisaatiotuntemuksen kautta ihminen havaitsee työyhteisön valtasuhteita ja ymmärtää yhteisön jäsenten erilaisia ajattelutapoja. Tunneälykäs henkilö osaa lukea myös yhteisön kirjoittamattomia sääntöjä ja toimintatapoja. (Virtanen 2015, 70 – 71.)

Sosiaaliset tunneälytaidot näkyvät kannustavuutena ja kykynä kehittää toisia. Kannustavalla ihmisellä on taito saada muut motivoitumaan ja innostumaan

uusista asioista. Hän näkee muiden kehittyminenvalmiudet ja tarpeet ja on aidosti valmis auttamaan ja tukemaan oppilaitaan sekä työyhteisönsä jäseniä. Tunneälykkään ihmisen sosiaaliset taidot näkyvät myös vaikutusvaltaisuuksena. Hän käyttää sitä sopivissa tilanteissa vedotakseen muihin ja suhteuttaa omaa toimintaansa muiden reaktioiden mukaisesti. Sosiaalisesti tunneälykkään ihmisen on helppo toimia ryhmässä ja yhteistyössä muiden kanssa ja hän osaa hallita myös erilaisia konfliktitilanteita. (Virtanen 2015, 73 – 90.)

Tunneälykkäät ihmiset osaavat säädellä ja ymmärtää hyvin omia tunteitaan, minkä vuoksi heidän on helpompaa ymmärtää myös muiden tunteita sekä suhtautua niihin oikealla tavalla. Hyvinvointi ja tyytyväisyys elämän muilla osa-alueilla on todennäköisempää tunneälytaitoisilla ihmisillä, mikä voi heijastua työelämään tehokkuutena ja tehtäviin keskittymisenä. (Goleman 1997, 57.) Korkeakoulutetut opettajat ovat strategisilta tiedoiltaan samalla viivalla työssään pärjäämisen näkökulmasta, minkä vuoksi työssä menestyminen ja onnistumisen kokemukset ovat enemmän riippuvaisia taktisista tunne- ja sosiaalisista taidoista (Weare 2004, 5; Isokorpi 2003, 63 – 64). Omien tunneälytaitojen parissa työskenteleminen on siis itsen, että myös muiden etu työyhteisössä (Kallio & Pessi 2017, 313).

2.6 Tunneälykäs työyhteisö

Työyhteisö on ryhmä, jossa sen jäsenet tapaavat toisiaan päivittäin, viikoittain tai kuukausittain. Työtoveruus työntekijöiden välillä määrittää työyhteisöä, eivätkä siihen kuulu asiakkaat. (Perkka-Jortikka 1998, 11.) Yhteisön jäsenet tuntevat toisensa, tiedostavat yhteisönsä säännöt ja mahdollisen yhteisössä vallitsevan hierarkian (Lehtonen 1990, 24-25).

Työyhteisön dynamiikkaan vaikuttavat sen jäsenien yksilölliset tarpeet, tavoitteet ja ristiriidat sekä työntekijöiden väliset suhteet (Lindfors, Paakkola & Pylkkänen 1991, 8). Yhteisö koostuu ihmisistä, jotka tarvitsevat toisiaan, ponnistelevat yhteisen tavoitteen ja tehtävän hyväksi (Kaivola & Launila 2007, 77). Tässä tutkimuksessa työyhteisöllä tarkoitetaan 1-6-luokan opettajien,

avustajien ja johtajien muodostamaa yhteisöä, joka toimii vuorovaikutuksessa keskenään säännöllisesti.

Työyhteisöä voidaan kehittää yhdessä. Yhteisistä arvoista ja tavoitteista keskusteleminen sekä niihin liittyvä sopimuksellisuus ovat tärkeitä työyhteisön toimivuuden kannalta. Työyhteisön kehittäminen on pitkäjänteistä ja sen muovautuminen turvallisesti, toimivaksi ja yhteistyökykyiseksi vaatii aikaa. (Salovaara & Honkanen 2013, 62 – 64, 82.) Työyhteisön koko vaikuttaa yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen, ryhmädynamiikkaan, yhteistyöhön ja turvallisuudentunteeseen. Pienissä työyhteisöissä opettajien toimintaan osallistuminen on usein aktiivisempaa kuin suurissa työyhteisöissä, joissa työyhteisö jakautuu monesti pienempiin alaryhmiin. (Salovaara & Honkanen 2013, 82 - 83.)

Työyhteisön johtamisella on suuri vaikutus työyhteisöön ja sen hyvinvointiin. Johtajalla on parhaat mahdollisuudet pitää huolta työyhteisön yhteisten tavoitteiden toteutumisesta ja huolehtia työntekijöiden jaksamisesta. Johtamisella on ratkaiseva merkitys myös työelämään ja omaan vapaa-aikaan liittyvien vastoinkäymisten käsittelyssä ja niistä selviytymisessä. (Hakanen, Kuusela & Pessi 2017, 283 – 291.)

Tunneälytaitojen osa-alueet ovat olennaisia niin yksilön kuin työyhteisönkin taitojen kehittämisessä. Yhteisöt toimivat aina kollektiivisesti tarpeineen ja tunnetiloineen. (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 177.) Tunneälykkäässä työyhteisössä osataan käyttää ihmisten erilaisia taitoja ja ominaisuuksia yhteisinä voimavaroina tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhteenkuuluvuuden tunne on keskeisessä asemassa, kun yhteisöllä on yhteinen päämäärä. Tunnetta lisää avoin kokemusten jakaminen yhdessä ja suvaitsevainen asenne, mikä antaa edellytyksen työyhteisön turvalliselle ilmapiirille. (Isokorpi & Viitanen 2001, 73.) Tunneälykkäille työyhteisöille ominaista on myös sopuisimmat välit empaattisen suhtautumisen ja rakentavien ratkaisutapojen vuoksi (Saarinen & Kokkonen 2003, 138).

Tunneälykkäässä työyhteisössä vuorovaikutustaidot ovat keskeisessä roolissa. Kuuntelutaidot, suvaitsevainen asenne, hyvien kysymysten esittäminen, muiden keskeyttämisen välttäminen ja avun tai neuvojen pyytäminen muodostavat noin

kolmasosan ihmisten arviointikohteista, kun kyseessä on omien työkaverien vuorovaikutustaidot. (Goleman 1999, 207 – 208.) Tunteet ovat keskeisiä työyhteisön välisessä vuorovaikutuksessa, sillä ne kertovat suhtautumisesta tunteen herättämää asiaa kohtaan. Vuorovaikutustaitoja voi harjoitella omien tunteiden tunnistamisen ja ilmaisun kautta, kuin myös muiden kuuntelemisen ja kohtaamisen avulla. Tutkimusten mukaan työyhteisöissä, joissa jaetaan kielteisiä ja myönteisiä tunteita, työstä suoriutuminen on helpompaa ja työyhteisössä yhteenkuuluvuudentunne ja lojaalius esiintyvät vahvempina. (Salovaara & Honkonen 2013, 104 – 106.)

Tunneälytaitoja tarvitaan kaikkialla työelämässä. Niiden kehittymisen avulla ihminen pystyy toimimaan paremmin muiden kanssa sekä saavuttamaan itselle asetettuja vaatimuksia ja tavoitteita, mikä parantaa kokonaisvaltaista hyvinvointia. (Isokorpi & Viitanen 2001, 53.) Ihmiset, jotka pystyvät toimimaan tunteen ja älyn kanssa tasapainoisesti edistävät työyhteisön hyvinvointia ja levittävät hyvää oloa. Tunteen ja älyn hyvä yhteistoiminta näkyy työpaikoilla eteenpäin vievänä tehokkuutena ja herkkyytenä muiden viesteille. Työssä voidaan päästä parempiin tuloksiin tunneälytaitoja käyttämällä ja ilman niitä, työskentely voi pahimmassa tapauksessa muuttua mielenkiinnottomaksi. Tunteiden käsittely ja purkaminen vapauttavat myös lisää energiaa ja lisäävät sosiaalista osaamista työyhteisössä. (Isokorpi & Viitanen 2001, 53 - 61.)

2.7 Tunteiden toimintakulttuuri työyhteisössä

Kulttuuriset ajatukset vaikuttavat vahvasti tunteisiin (Oatley & Jenkins 1996, 59). Tunteissa ilmenee suhteemme muihin ihmisiin, kulttuureihin ja ympäristöön (Turunen 1990, 11). Olosuhteet ja ympäröivä kulttuuri ovat aina merkityksellisiä työyhteisön tunteiden toimintakulttuurin muodostumisessa, kuin myös jokaisen yhteisön jäsenen tapana olla vuorovaikutuksessa ja läsnä muille (Kallio & Pessi 2017, 310). Jokaisessa työyhteisössä on vallitseva toimintakulttuuri, mikä näkyy työntekijöiden tavoissa tehdä työtä, toimia ja puhua. Yhteisön toimintatavat vakiintuvat ja ne muodostavat yhteisen toimintakulttuurin. Kulttuuri ja sen säännöt määrittelevät sen, mistä asioista on sopivaa puhua sekä miten tunteita

näytetään, kohdataan ja käsitellään. Vallitsevan kulttuurin jäsenen voi olla vaikeaa tunnistaa vakiintuneita tapoja toimia ja näin ollen kulttuuria on helpompi tarkastella ulkopuolisena sekä tunnistaa sille tyypillisiä toimintatapoja. (Kaski & Kiander 2005, 20 – 23; Varila & Lehtosaari 2001, 42 – 44.)

Toisinaan omia ja työyhteisön ilmapiiriin liittyviä tunteita voi olla vaikeaa tuoda esille (Dunderfelt 2001, 31). Tunteiden ja inhimillisyyden ilmaiseminen työpaikoilla voi tuntua mahdottomalta ja saatamme myös pelätä tunteiden ilmaisemiseen liittyviä väärinkäsityksiä (Kallio & Pessi 2017, 308). Tunteille on osittain vaikeaa löytää sanoja ja kuvaamaan niitä ilman, että pelkäämme keskustelukumppanin tulkitsevan viestin loukkaavaksi. Yhteisön toimintakulttuurissa tulisi olla uskallusta olla eri mieltä ja kokea myös negatiivisia tunteita, mutta samalla hyväksyä erilaiset ajatukset ja arvostaa toista sellaisenaan. Kunnioittavassa työyhteisössä asiat riitelevät ihmisten sijaan ja erimielisyydet hyväksytään. (Dunderfelt 2001, 31; Luukkala 2011, 216 - 217.) Mitä paremmin ihminen osaa lukea ja tiedostaa omia tunteitaan, sitä helpompaa niiden ilmaiseminen on myös muille. Tunteiden patoutuminen ja käsittelemättä jättäminen voivat pahimmassa tapauksessa aiheuttaa hallitsemattomia tunnepurkauksia, jotka vaikuttavat negatiivisesti niin omaan kuin muidenkin työskentelyyn. (Kallio & Pessi 2017, 308.)

Ihmisen tunteet ovat kuin sanaton kieli sosiaalisessa elämässä, sillä ne tarjoavat malleja, joiden kautta ihmiset voivat samaistua toisiinsa. Tunteesta syntyvä hymy toimii esimerkiksi sosiaalisen hyväksymisen merkkinä, kun taas vihaisesta olemuksesta voimme päätellä, että kaikki ei ole hyvin. (Oatley & Jenkins 1996, 87; Elfenbein, Marsh & Ambady 2002, 38.) Koska ihminen ei ole kone, jokainen yksilö tuo omia tunteitaan myös töihin ja on tunteva työpäivän aikana (Kallio & Pessi 2017, 308 – 309). Tunteet ovat tarttuvia ja ne levittävät ympärilleen ilmastoja, johon muut liittyvät joko tiedostaen tai tiedostamatta (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 25). Opettajan olisi tärkeää pohtia ja tiedostaa, minkälaisia tunteita on itse työpaikalleen tuomassa ja miten ne voivat vaikuttaa muihin (Kallio & Pessi 2017, 311). Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää oppia hyväksymään tunteet ja erottamaan tunteiden ja toiminnan välinen yhteys, sillä vaikka kaikki tunteet ovat hyväksytyjä, niiden aikaansaama toiminta ei välttämättä ole (Kallio & Pessi 2017, 308 – 309). Omista perustarpeista ja

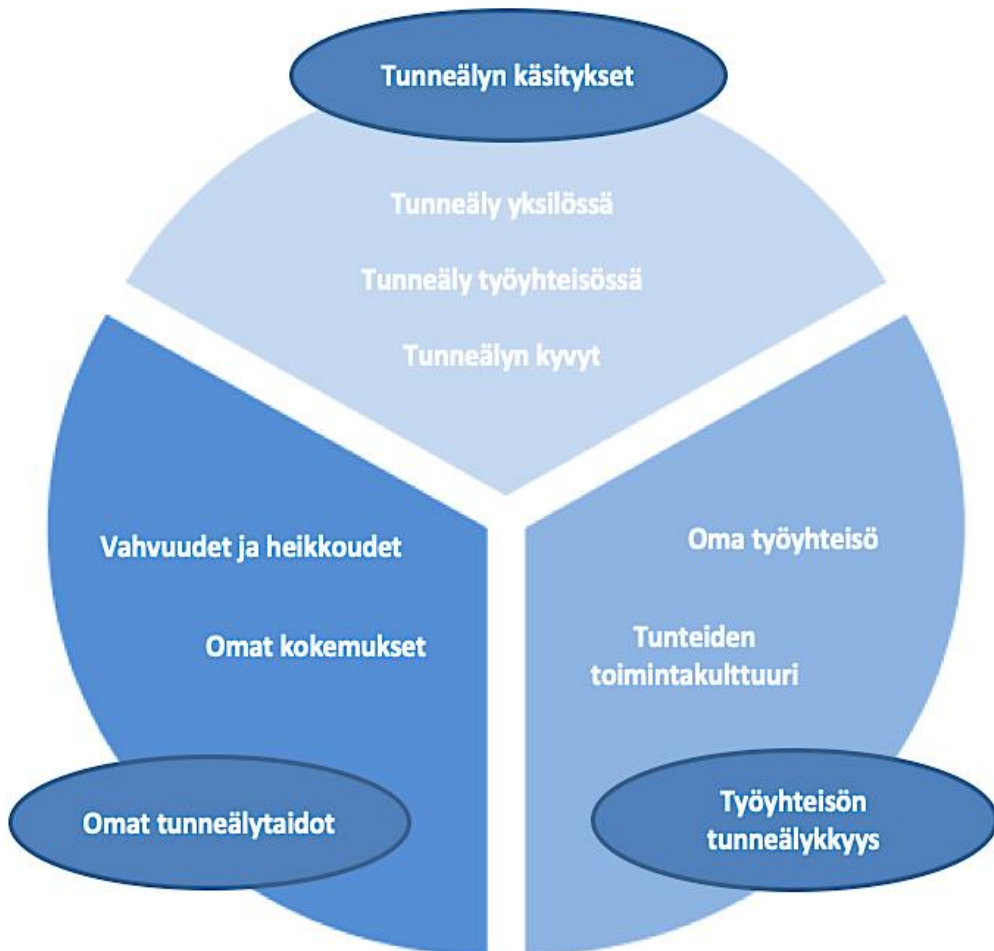
hyvinvoinnista huolehtiminen edesauttavat myönteisen työilmapiirin kehittymistä (Jääskinen & Pelliccioni 2017, 25).

Ristiriidat, ilon hetket, positiiviset ja negatiiviset tunteet ovat osa työelämän todellisuutta (Klemola & Talvio 2017, 161). Negatiiviset tunteet voivat ylittää rajan, jolloin ne muodostuvat sietämättömiksi ja vievät kaiken energian sekä pyyhkivät tieltään kaikki muut ajatukset. Tunteilla on suuri vaikutus ajatteluun, oppimiseen ja keskittymiskykyyn. Tunnekuohun estäessä työhön keskittymisen, työmuistin toiminta kärsii, mikä voi vaikeuttaa meneillään olevan tehtävän tietojen muistamista ja mielessä pitämistä sekä erilaisten tilanteiden arviointia. Elämän kriisitilanteet voivat vaikuttaa myös työhön ja saada työasiat tuntumaan täysin toisarvoisilta oman murheen keskellä. (Goleman 1997, 108.) Positiiviset tunteet sen sijaan voivat parantaa työyhteisön ilmapiiriä ja yhteistyötä sekä lisätä työntekijän panostusta työhön (Salovaara & Honkonen 2013, 105 – 106).

3 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

3.1 Tutkimuksen viitekehys ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen viitekehys ja tutkimusongelmat pohjautuvat Daniel Golemanin kompetenssipohjaiseen tunneälyteoriaan (ks. s. 11). Tutkimuksen viitekehystä rakennettaessa on huomioitu tunneälyn kompetenssien laaja kokonaisuus (ks. kuvio 1 & taulukko 1). Tutkimusongelmat ja niihin liittyvät teemat muodostavat yhdessä tutkimuksen viitekehysten, joka lähestyy tunneälyä kolmesta eri näkökulmasta; tunneälyn käsityksien, työyhteisön tunneälykkyiden ja omien tunneälytaitojen kautta. Jokaiseen näkökulmaan kuuluu myös teemoja, joita on hyödynnetty tutkimuksen haastatteluissa ja aineiston analyysissä.



KUVIO 2. Tutkimuksen viitekehys.

Viitekehys muodostuu kolmesta suuremmasta teemasta, jotka kytkeytyvät toisiinsa. Tunneälyn liittyvät käsitykset ovat yhteydessä ajatuksiin oman

työyhteisön tunneälykkyydestä ja omista tunneälytaidoista. Tutkimuksen kannalta erittäin merkittävää on, miten luokanopettajat ymmärtävät tunneälyn käsitteen. Tässä tutkimuksessa tunneälyä tarkastellaan viitekehyksen mukaisesti kolmesta eri näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneälyn käsitteellä ja mitä luokanopettajat ajattelevat oman työyhteisönsä tunneälykkyydestä. Tavoitteena on myös selvittää, miten luokanopettajat kuvailevat omia tunneälytaitojaan.

Tutkimusongelmat ovat;

1. Mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneälyn käsitteellä?
2. Mitä luokanopettajat ajattelevat oman työyhteisönsä tunneälykkyydestä?
3. Miten luokanopettajat kuvailevat omia tunneälytaitojaan?

3.2 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimus on laadullinen ja tutkimuskysymyksiä lähestytään fenomenografian näkökulmasta. Marton & Booth (1997, 110 – 111) määrittelevät fenomenografian tutkimuksellisenä lähestymistapana, joka pyrkii näkemään ja tunnistamaan erilaisia ilmiöitä ja selvittämään niiden taustalla olevia käsityksiä. Huusko & Palonen (2006, 162) taas kuvailevat fenomenografiaa tutkimussuuntaukseksi, jonka kohteena voivat olla arkipäiväiset ilmiöt ja niihin liittyvät käsitykset. Fenomenografian näkökulmasta on kiinnostavaa, miten maailma ilmenee ja rakentuu ihmisten tietoisuudessa (Metsämuuronen 2006, 108 – 109; Hirsjärvi & Hurme 2000, 168). Fenomenografinen tutkimus on kiinnostunut kuvailemaan ilmiöitä monista eri näkökulmista sekä paljastamaan ihmisten käsityksissä ilmeneviä eroja ja samankaltaisuuksia (Marton & Booth 1997, 111). Fenomenografian näkökulmasta on olemassa monia dynaamisia eri tavoin muodostuneita käsityksiä, jotka voivat vaihdella esimerkiksi iästä, koulutustaustasta ja kokemuksista riippuen (Metsämuuronen 2006, 108 – 109;

Hirsjärvi & Hurme 2000, 168; Ahonen 1994, 114). Tässä tutkimuksessa tutkimusongelmia lähestytään fenomenografian näkökulmasta, sillä tutkimuksen kohteena ovat luokanopettajien käsitykset.

Käsitys on muuttuva ilmiö, joka voi vaihtua lyhyessä ajassa ja erilaisissa tilanteissa (Häkkinen 1996, 23; Ahonen, 1994, 117). Käsitys ja mielipide tulee erottaa toisistaan; käsitys on vahva ja syvällä ihmisen itselleen rakentamassa kuvassa jostakin asiasta. Käsitykset rakentuvat aina aiemman tiedon varaan ja ovat merkityksellisiä uuden tiedon vastaanottamisessa. (Ahonen 1994, 117.) Käsitykset ovat kontekstisidonnaisia ja asioille saatetaan luoda hyvin erilaisia merkityksiä erilaisissa kulttuureissa (Häkkinen 1996, 24 – 25). Fenomenografisessa lähestymistavassa käsityksiä ei aseteta kehitys- tai paremmuusjärjestykseen, vaan pyritään ymmärtämään niiden sisältöä (Ahonen 1994, 119).

Fenomenografista lähestymistapaa voidaan soveltaa eri tiedon tasoilla, joista ensimmäisellä pyritään löytämään tutkittavien eriäviä tapoja käsittää ja ymmärtää tutkimuksen kohdetta. Syvemmillä tasolla tutkija pyrkii tulkitsemaan tutkittavien käsityksiä ja niiden merkityssisältöjä tutkittavasta aihepiiristä, jolloin tutkittaviksi tulevat myös ihmisten kokemuksellisuus ja ajattelu. Fenomenografisessa lähestymistavassa tutkijan on hyvä tuoda esille myös käsityksiin liittyvä konteksti, jolloin vältetään liiallisilta aihepiiriin liittyviltä yleistyksiltä. (Rissanen 2006) Tässä tutkimuksessa konteksti on alakoulu ja sen muodostama työyhteisö.

3.3 Aineistonkeruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla (Merisuo-Storm & Soininen 2009, 137). Tutkimusta varten haastateltiin kuutta luokanopettajaa. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina henkilökohtaisten kysymysten vuoksi. Haastattelukysymykset laadittiin etukäteen huolella tutkimuksen teoreettisten lähtökohtien ja Golemanin tunneälyteoriaan perustuvan viitekehyksen avulla (ks. kuvio 2). Haastateltavilta kysyttiin samat kysymykset samassa järjestyksessä, joitakin sanamuotoja muuttaen.

Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanatarkasti, minkä jälkeen aineisto analysoitiin teemoittain. Tutkimuksen valmistuttua kerätty aineisto hävitettiin huolellisesti.

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi valittu teemahaastattelu on luonteeltaan puolistrukturoitu. Teemahaastattelu pohjautuu tutkimuksen viitekehukseen (ks. kuvio 2) ja sen kautta laadittuihin haastattelukysymyksiin. Teemahaastattelu perustuu tutkijan ennalta laatimiin viitekehysten mukaisiin teemoihin, jotka ohjaavat haastattelun etenemistä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47 – 48). Teemahaastattelun avulla tutkija pystyy soveltamaan haastattelua haastateltavan mukaan ja tarttumaan tutkimuksen kannalta mielenkiintoisiin kohtiin (Hyvärinen 2017, 21 - 22). Puolistrukturoidussa teemahaastattelussa teema-alueet ja kysymykset ovat kaikille tutkittaville samat. Haastateltava saa myös kuvailla ja kertoa aiheesta vapaasti omin sanoin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48; Eskola & Suoranta 2000, 86.)

Haastattelu on yksi hyvä tapa kerätä tietoa ihmisten kokemuksista (Hyvärinen 2017, 12). Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä antaa mahdollisuuden tutkia aihetta monitahoisesti sekä selventää tutkittavien vastauksia. Haastattelun avulla voidaan saada kattavia vastauksia ja syventää saatavia tietoja sekä pyytää vastauksille perusteluja tai kysyä lisäkysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2006, 194 – 195.) Haastattelu sopii aineistonkeruumenetelmäksi moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin ja erityisesti monitahoisiin, laajoihin tutkimuskonteksteihin, joissa halutaan tuoda esille tutkittavan subjektiivisia kokemuksia ja merkityksiä. Fenomenografisessa haastattelussa pyritään saamaan selville haastateltavan kokemuksia tutkimuskohteena olevasta ilmiöstä sekä herättämään tietoisuutta tutkittavasta asiasta. Tutkimusaiheen ollessa intiimi tai emotionaalinen, haastattelu on usein paras aineistonkeruumenetelmä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 34 – 36, 168 – 169.)

3.4 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teoriasidonnaista analyysia, jonka apuna hyödynnettiin tutkimuksen viitekehystä ja siihen liittyviä teema-alueita (ks. kuvio 2). Viitekehysten ja teoreettisten lähtökohtien avulla pyrittiin saavuttamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin. Teoriasidonnaisessa analyysissä tuli esille aiemman teoreettisen tiedon vaikutus. Tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut testata teorian paikkansapitävyyttä, vaan tuoda esille uusia käsityksiä aihepiiristä. Teoriasidonnaisen analyysin päättelyn logiikka pohjautui abduktiiviseen päättelyyn, jolla tarkoitetaan aineistolähtöisyyden ja teorian vaikutuksen vuoropuhelua. Tutkija yhdisteli ja tasapainotteli teoreettisen ja uuden aineistolähtöisen tiedon välillä tehden erilaisia, luoviakin johtopäätöksiä. (Sarajärvi & Tuomi 2002, 98 – 99.)

Haastatteluaineiston käsittely aloitettiin litteroimalla se kirjoitettuun muotoon. Aineistoa lähdettiin tarkastelemaan kokonaisuutena lukemalla haastattelut useaan kertaan, jolloin tekstistä löydettiin tutkimuksen viitekehysten teemoihin viittaavia ilmaisuja. Aineistosta löydettyjä ilmaisuja ryhmiteltiin eri tutkimuskysymysten teemoihin (ks. kuvio 2), joista poimittiin myös tutkimukseen liittyviä yksityiskohtia. Teoriasidonnaista analyysia suorittaessa, pidettiin se avoinna myös teoriasta poikkeaville käsityksille, eroavaisuuksille ja yksityiskohdille. Alasuutarin (2011, 43) mukaan erot tutkimushavaintojen välillä ovat tärkeitä laadullisessa analyysissä, sillä ne saattavat selittää joitakin havaintojen syitä tai seurauksia. Aineistosta löydettyjä ilmaisuja ryhmiteltiin ensin tutkimuksen kolmeen eri ongelmaan, minkä jälkeen sitaatteja liitettiin ongelmien alla oleviin teemoihin (ks. kuvio 2). Ryhmittelyn yhteydessä käsitteellistettiin aineiston valikoituja tietoja samalla muodostaen niistä teemoihin liittyviä kokonaisuuksia. Kokonaisuuksia yhdisteltäessä pyrittiin säilyttämään yhteys alkuperäisdataan. (Alasuutari 2011, 44; Hirsjärvi & Hurme 2000, 143 – 144; Sarajärvi & Tuomi 2002, 98 – 99; Sarajärvi & Tuomi 2018, 122 – 127.)

3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Kvalitatiivisen tutkimuksen arvioinnissa voidaan puhua tutkimuksen luotettavuudesta ja uskottavuudesta, joita voidaan pohtia neljän tekijän pohjalta. Tutkimuksen arvioinnissa neljä keskeistä tekijää ovat tutkimuksen totuusarvo, sovellettavuus, pysyvyys ja neutraalisuus. Tutkijan tulisi arvioida tutkimuksensa totuudellisuutta ja sitä, minkä perusteella tutkimuksen tulokset ovat luotettavia. Uskottavuuden kannalta tärkeää on myös pohtia, ovatko tutkimuksen tulokset sovellettavissa johonkin toiseen ryhmään tai tilanteeseen. Tutkimustulosten kyseenalaistaminen ja tutkijan oman toiminnan ja vaikutuksen pohtiminen on tärkeää, jotta voidaan saavuttaa luotettavia tuloksia. (Merisuo-Storm & Soininen 2009, 164 – 166.) Kaiken laadullisen tutkimuksen pohjalla on kuitenkin tutkijan oma subjektiviteetti ja sen rehellinen käyttö tutkimusvälineenä. Tutkija on itse tärkein luotettavuuden arvioija koko tutkimusprosessin ajan. (Eskola & Suoranta 2000, 210.)

Neutraaliutta pidetään haastattelijan tärkeänä ominaisuutena (Ruusuvuori & Tiittula 2017, 68). Haastattelun neutraaliudella tarkoitetaan haastattelijan osuuden minimoimista, jossa hän on puolueeton eikä esitä omia mielipiteitään tai hämmästyttään (Kuula 2014, 155). Tutkimuksen haastattelukysymykset suunniteltiin niin, etteivät ne ohjaisi haastateltavaa vastaamaan kysymyksiin tietyllä tavalla. Haastattelijan tehtävä on ainoastaan esittää kysymyksiä, kehottaa haastateltavaa jatkamaan tai kertoa vastauksen riittävydestä (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 44 – 45).

Haastattelussa tärkeää on luottamuksellinen suhde haastattelijan ja haastateltavan välillä. Haastattelussa haastateltavan tehtävänä on luoda haastattelusta miellyttävä tilanne, jossa molemmat osapuolet voivat kokea ymmärrystä toisiaan kohtaan. Ymmärrystä ja empatiaa tarvitaan erityisesti haastatteluissa, joissa haastateltava kertoo ongelmallisista ja henkilökohtaisista kokemuksistaan. (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 41 – 42.) Hyvä haastattelija on aidosti kiinnostunut haastateltavasta, toimii puolueettomasti sekä osaa luoda levollisen ja välittömän ilmaston keskustelulle (Merisuo-Storm & Soininen 2009, 139).

Luottamuksen synnyttäminen haastattelutilanteessa on tasapainottelua empatian ja yhteenkuuluvuuden sekä haastattelutehtävän, haastattelijan ja haastateltavan roolien välillä. Empatian osoittaminen haastattelutilanteessa poikkeaa arkikeskustelun empatian näyttämisen keinoista ja haastattelijan tulee pohtia etukäteen keinoja myötätunnon osoittamiseen. Haastateltavan odotukset haastattelusta ja roolijaosta saattavat vaikuttaa myös haastattelun kulkuun, mistä haastattelijan on hyvä olla tietoinen haastattelun edetessä. (Ruusuvoori & Tiittula 2017, 67 – 68.)

Ihmistieteisiin liittyvien tutkimusalojen eettiset periaatteet on huomioitava tutkimusta tehdessä. Periaatteita ovat tutkittavan itsemääräämisoikeuden ja yksityisyyden vaaliminen, tietosuojan noudattaminen sekä tutkittavien kunnioittaminen. (Kuula 2014, 231.) Periaatteita noudattaen, tässä tutkimuksessa painotetaan osallistumisen vapaaehtoisuutta, yksityisyyttä, tutkittavien informointia ja kunnioittavaa kohtelua niin haastattelussa kuin tutkimusjulkaisussa. (Kuula 2014, 231 – 240.)

Eettisyys huomioiden, haastattelijan on kerrottava haastateltavalle tutkimuksen todellinen tarkoitus, sekä pidettävä haastateltavan tiedot ja vastaukset anonyymeina ja salassa. Anonymisoinnilla tarkoitetaan, että haastateltavat eivät ole tutkimuksessa millään tavalla ulkopuolisen tunnistettavissa tai pääteltävissä. Haastateltavat ovat oikeutettuja yksityisyyden suojaan sekä tietosuojaan heidän henkilötietojaan koskien. Yksityisyyden suojaamiseksi tutkimusaineistoa tulee käyttää vain tutkimuksen tarkoituksen mukaisesti ja hävittää heti aineiston analysoinnin päätyttyä. (Ruusuvoori & Tiittula 2009, 41 – 42; Kuula 2014, 77, 112, 115.)

4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Aineiston kuvailu

Tutkimuksen aineisto koostuu kuudesta haastattelusta. Haastattelun alussa opettajilta kysyttiin taustatietoja työuran kestosta, työyhteisön koosta sekä oliko opettaja saanut koulutusta tunnetaitoihin tai tunneälyyn liittyen.

Luokanopettajien työuran kesto vaihteli vuodesta noin kuuteentoista vuoteen, mikä loi monipuolisia näkemyksiä tutkimuksen aineistolle. Kaksi luokanopettajaa oli ollut työelämässä maksimissaan kaksi vuotta, yksi luokanopettajista noin 3-4 vuotta ja loput luokanopettajat olivat olleet työelämässä yli kymmenen vuotta.

Haastateltavien työyhteisöjen koko vaihteli. Yksi haastateltavista työskenteli pienessä, noin seitsemän luokanopettajan työyhteisössä ja loput haastateltavat työskentelivät suurissa 30-50 opettajan työyhteisössä. Osa haastateltavista oli samasta työyhteisöstä.

Osa luokanopettajista oli saanut aiheeseen liittyvää koulutusta, jonka pääpainona oli ollut oppilaiden tunnetaidot. Esille nousi Art (Aggression replacement training) -koulutus, joka on kehitetty epäsosiaalisesti ja aggressiivisesti käyttäytyvien lasten ja nuorten tukemiseksi sekä Lions Quest -koulutus, jossa painottuvat lasten ja nuorten itseluottamuksen, tunne- ja vuorovaikutusosaamisen vahvistaminen. (Suomen ART ry 2019; Lions Quest 2019.) Yksi haastateltava oli käynyt työnohjauksessa ja terapiassa, joissa tunnetyöskentelyä oli harjoiteltu. Yksi luokanopettajista kertoi, ettei ole saanut mitään koulutusta aiheeseen liittyen.

Tutkimustulosten esittely etenee tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään luokanopettajien käsityksiä tunneälystä jaotellen ne henkilökohtaisiin, sosiaalisiin ja työyhteisöön liittyviin tunneälyn käsityksiin. Toisessa alaluvussa avataan luokanopettajien käsityksiä oman työyhteisönsä tunneälykkyydestä. Käsitykset on jaoteltu luokanopettajien mainitsemiin tunneälykkäisiin piirteisiin ja kehityskohtiin työyhteisön tunneälyyn liittyen. Kolmannessa alaluvussa esitellään

luokanopettajien käsityksiä omista tunneälytaidoista. Tulokset on jaoteltu luokanopettajien tunneälytaitojen vahvuuksiin ja kehityskohtiin.

4.2 Luokanopettajien käsityksiä tunneälystä

Luokanopettajat käsittävät tunneälyssä henkilökohtaisia ja sosiaalisia kykyjä.

Henkilökohtaiset tunneälyn kyvyt. Haastatteluista nousi esiin henkilökohtaisten tunneälykykyjen merkitys. Henkilökohtaisiin kykyihin nähtiin liittyvän omien tunteiden tunnistaminen, tiedostaminen ja säätely, itsetuntemus sekä tunteiden ja käyttäytymisen yhteyden näkeminen. Tunneäly käsitettiin myös henkilökohtaisena, kehitettävänä älykkyyden osa-alueena.

”No mä nään sen niinku sellasena... tavallaan ihmisen sisäisenä ominaisuutena, jota voi kehittää ja joka on jollain tavalla verrannollinen niinkun muihinkin älykkyyden lajeihin, tavallaan et toisella voi olla avaruudellista hahmottamiskykyä tai joku voi olla tosi lahjakas kielellisesti tai se on tavallaan sellast älyä...” (H2)

”Ja sit toisaalta tunneälykäs ihminen vähänku tietää kuka on, ehkä. Et sitte, mun mielestä seki on sellasta tunneälykkyyttä, et tuntee itsensä.” (H5)

”Siihen liittyy aina siihen tunneälykkyyteen myös se että, millä tavalla sä lähdet sitä ite käyttämään ja kuinka sä sitä itsessä säätelit ja ootko sä lähteny tekemään myös sellasta vähän niinku matkaa itsees sen tunneälyn suhteen...” (H2)

”Ja ja, sit myöskin et osaa niinku... Säädellä niitä tunteita. Että niinku, kykenee sillä lailla vähän, että jos suututtaa niin pystyy sit niinku hillitsee itseään pikkasen tai keksiä keinoja millä pystyis sit sitte sillä lailla jotenki...”(H5)

Sosiaaliset tunneälyn kyvyt. Aineistosta nousi esiin paljon sosiaalisia kykyjä liittyen tunneälyyn. Tunneälyn henkilökohtaiset ja sosiaaliset kyvyt nähtiin liittyvän tiiviisti toisiinsa. Toisten tunteiden tunnistaminen, tiedostaminen ja huomioiminen, ihmistuntemus, empatia, avoimuus, sopeutuminen ja aistiminen vuorovaikutustilanteissa käsitettiin tunneälyyn liittyvinä kykyinä.

”Varmaan sitä et pysty niinku omia tunteita ymmärtämään ja lukemaan ja osaa niiden omien tunteiden kans niinku jotenkin niit käsitellä ja toimii niiden kanssa. Ja myöskin ehkä sit sitä et, osaa myöskin sit niin kun, sitä toista ihmistä ymmärtää ja hänen tunteita lukea et, sekä niin ku... Omassa itsessä että muissa.” (H4)

”Tunneälykäs ihminen on sellanen, joka käyttää kaikkia aisteja... Kuuntelee, havainnoi... Niin itseään ku toisia...” (H3)

Tunneälyn koettiin olevan osa arkipäiväisiä tilanteita ja päätöksiä sekä vaikuttavan myös käyttäytymiseen.

”Näkee tavallaan et mitä merkitystä niillä tunteilla on siihen, miten se ihminen käyttäytyy ja millasia ratkaisuja se tekee. Mut toisaalta mun mielestä kyl tosi iso osa sitä tunneälyä on myös se, että osaa myös käyttää sitä tietoa, mitä itsellä on niist tunteista... ja sit ratkastakseen tilanteita arkipäivässä tai koulussa.” (H2)

Sopeutuminen vuorovaikutustilanteissa koettiin myös osaksi tunneälyä.

”Pystyy niin kun myös itse muuntautumaan vähän niin kun siihen tilanteeseen sen toisen ihmisen tunnetarpeiden mukaan.” (H1)

”Vuorovaikutustilantees on sellanen avoin ja valmis ehkä muuttamaan sitä omaa ajatteluu ja toimintaa.” (H3)

Työyhteisön tunneäly. Tutkimuksen vuoksi oli olennaista selvittää, mitä luokanopettajat käsittävät tunneälyllä työyhteisössä. Aineistossa korostui kunnioitus ja arvostus työkavereita kohtaan, toisten kuunteleminen, huomioonottaminen ja tukeminen sekä erilaisuuden hyväksyminen.

”Semmonen just missä toisia kunnioitetaan ja arvostetaan ja toiset otetaan huomioon. Pyritään kuuntelemaan toista ja ja... sit nimenomaan niin ku... Toimitaan, kohdellaan toisiamme huomioonottavaisesti.” (H1)

”Työyhteisös hyväksytää se, et me ollaan kaikki erilaisii ja kuitenkin sit jotenkin löydettäis se yhteinen polku, missä sitte kaikkien olis hyvä olla.” (H4)

Aineistosta nousi esille myös yhteisen päämäärän eteen työskentely.

”No semmonen työyhteisö missä puhalletaan yhteen hiileen, tuetaan toisia... Ja... ja huomataan jos joku on jäämässä, tai on vaikka paha olla, tai huomataan et tarvitaan tukea.” (H6)

Toisten tunteiden hyväksyminen ja huomioonottaminen käsitettiin osaksi työyhteisön tunneälyä.

”Että otetaan toinen huomioon ja toisen tunteet ja oikeesti hyväksytään myös ne.” (H1)

Tunneälykkääseen työyhteisöön koettiin liittyvän myös ystävällisyys muita kohtaan, vuorovaikutustaidot, suvaitsevaisuus ja armollisuus muita työyhteisön jäseniä kohtaan.

”Se et kaikki kykenee jotenki niin kun semmoseen... Sujuvaan kommunikointiin ja semmoseen niin kun... Myöskin sellaseen asialliseen, ku työyhteisös kuitenkin niin ku, jotenki et pystytään myöskin käsittelemään vaikka monenlaisia asioita sillä lailla fiksusti. Silleen rakentavasti.” (H5)

”Kyl mä uskon, et jos on hyvin tunneälykäs työyhteisö, niin se myös luo sellasta suvaitsevaisuutta siihen. Ehkä jollain tavalla varmaan myös vähän armollisempi...” (H2)

Tunteiden sivuun laittaminen käsitettiin myös tunneälyyn liittyväksi taidoksi.

”Kohdataan asiat asioina. Et tietyl taval osataan myös ne tunteet ohittaa ja laittaa sivuun. Et ollaan ammattitaitosii siinä kohtaamisessa mut

samalla myöskin ollaan, ollaan niin ku ystävällisiä ja osoitetaan sitä arvostusta ja läheisyyttä kollegaa kohtaan.” (H3)

Luokanopettajat näkivät tunneällyn monitahoisesti henkilökohtaisesta, sosiaalisesta ja työyhteisön näkökulmasta. Tunneällyyn nähtiin liittyvän monia eri taitoja ja ominaisuuksia, jotka yhdessä vaikuttavat ihmisen ja työyhteisön tunneällyyn. Aineistossa tuli ilmi myös henkilökohtaisten ja sosiaalisten taitojen nivoutuminen toisiinsa.

4.3 Luokanopettajien ajatuksia oman työyhteisön tunneällykkyydestä

Tunneällykkyys työyhteisössä. Luokanopettajat näkivät oman työyhteisön tunneällykkyydessä monia eri näkökulmia. Aineistosta nousi esiin useita tunneällykkyyteen viittaavia piirteitä. Oma työyhteisö koettiin huomioonottavaksi, jossa tunteita ilmaistaan ja tunnistetaan.

”Kyl mä aattelen että mun työyhteisö on aika tunneällykäs ja tosi huomioonottava. Ja aika hyvin mulla on niin kun semmonen olo kyllä nimenomaan, et niitä heikkoja hetkiä niin ku pystytään tunnistamaan. Et mä aattelis in että mun työyhteisössä kyllä niin ku tunnistetaan niit toisten tunteita ja sit myös hyväksytään ne ja autetaan ku tarvitaan.” (H1)

”Huumori ja semmonen niin ku... Nauraminen... Ja ilottelu on osa sitä niinku arkea. Ja jotenki ehkä myös sellanen keino... Keino purkaa sit vaik vähän haastavaa työpäivää.” (H4)

”Sit just kun työkavereista tulee sellasia tosi läheisiä niin sit mä näytän kyl ihan kaikki tunteet ja semmosetkin et mä oon ihan surkee, et mä näytän kyl neki tunteet. Yhtä lailla nekin kertoo sit mulle ja sitä mä rakastan yli kaiken et saa jonkun kanssa analysoida niitä juttuja.” (H6)

”Kyl mä uskon ja ajattelen tälleen äkkiseltään et kaikki tunteet on sallittu.” (H1)

Työkavereiden apu ja tuki koettiin positiiviseksi voimavaraksi, kuin myös yhteistyö työyhteisön sisällä.

”Ei mitään päätöksiä yleensä tehdä silleen, että joku ei siit tietäis, vaan tehdään ne opekokoukset, jossa kaikki istuu pöydän ääressä ja kaikki tietää. Jos aletaan suunnittelea jotain teemapäiviä ni kyl yhdessä sovitaan vastuuhenkilöt ja tiedottamisesta, mut no mun mielest yhteistyö toimii.” (H1)

”Sit taas siinä omallaki käytävällä, ku siinäki on seittemän opettajaa niin niiltä on kyllä saanu tosi tosi paljon tukea. Ja siinä käytävällä on tosi hyvä olla... Ja niin kyllä semmonen olo on silti, että aina saa apua, jos kysyy ja sillä tavalla.” (H6)

”Toisten semmonen välitön niin ku auttaminen ja avun saanti. Semmonen että sul on semmonen olo itsellä, että sä saat apua jos sä tarvitset ja sit et sä uskallat sitä pyytää ja sitte myös ehkä se et se on niinku next level vielä että sitte niin ku joku antaa sitä jopa ehkä pyytämättäki.” (H1)

Positiivisuus ja kyky ratkoa ristiriitoja ajateltiin myönteisinä tunneälyn tekijöinä työyhteisössä.

”On saattanu tulla jotain kehujakin et hei hienosti järjestetty joku tollanen juttu että, että vitoset tykkäs tosi paljon tai sillain, et myöskin sellasta positiivista... Osa ainakin työyhteisöstä tuo sellasta positiivistakin.” (H5)

”Meinas tulla sellasta pientä väärinymmärrystä ja lähtee vähän niinku juorut liikkeelle, mut sit me oltiin fiksuja aikuisia ja sovittiin siis aikuisten kesken.” (H6)

Työyhteisön yhteisöllisyys, yhteiset hetket ja tapahtumat nähtiin myönteisinä.

”Meil on oikeesti vaikka on suuri työyhteisö, niin meillä on yksi ja ainoo opettajanhuone, et sit se varmaan nostaa ainakin sitä työyhteisön ilmapiiriä ettei oo sellasia kuppikuntia. Siis mejän koulun työyhteisössä on jotenki tosi hyvä meno ja meininki.” (H6)

”Et jos tehdää vaik erilaisii, koulun yhteisii päivii, et on joku liikuntapäivä tai, tai joku juhlapäivä tai esityspäivä ja ollaan kaikki, kaikki niin ku tehty osamme ja yhdessä, ni sit jotenkin, ne tuo sellasta hyvää ilmapiiriä ja positiivisuutta...” (H4)

Aineistossa nousi esiin myös työhön liittymättömien asioiden myönteinen vaikutus.

”Jotkut kahvihetket jos joskus ehkä pystyy jäämään jauhamaan jostain muustakin kun sitten siit työstä, ni se on sellanen mikä mun mielestä ainakin nostaa vähän sitä fiilistä...” (H5)

”Meil on tosi aktiivinen tollanen höntsyporukka niinku, tai siis voi olla jopa kaksikin kertaa viikossa ja siel käy kyl tosi paljon porukkaa. Tiedän että se on tosi aktiivinen ja siellä käy tosi paljon porukkaa. Varmasti oikeesti tosi hyvä juttu.” (H6)

Työyhteisön tunneälykkyyteen viittaavia kehityskohtia. Luokanopettajat näkivät työyhteisöissään useita kehityskohtia. Työyhteisön jäsenten erilaiset intressit ja yhteisen sävelen puuttuminen koettiin vaikuttavan työyhteisöön.

”Tääl on paljon ihmisiä, joilla on erilaisia intressien kohteita, erilaisia intressejä suhteessa omaan ammatilliseen kehittymiseensä ja tavallaan asiois etenemiseen, ni se jotenkin tuo sitä et helposti mennään vaan se oma terä edellä eikä välttämättä ajatella semmost koko koulun hyvinvointia...” (H2)

”Esimerkiks vuosi sitte, työyhteisös oli haasteita ja ehkä just sellasen yhteisen sävelen löytämiseksi ja sen vuoksi meidän työyhteisö on tällä hetkellä työyhteisövalmennuksessa, jossa ehkä sit käydään läpi just näitäkin asioita.” (H4)

Etäinen vuorovaikutus, vähäiset kohtaamiset, pinnallisuus ja empatian puute työyhteisön jäsenten välillä nousivat esiin aineistossa.

”Ei ehkä silleen kauheen syvästi empaattinen ole tämä työyhteisö... Et ihmiset on aika kuitenkin silleen ”on guard”... Ehkä johtuu just siitä pinnallisuudesta et ei kuitenkaan oo sellasii tosi aitoja ja syviä kontakteja ihmisten välillä...” (H2)

”Työn luonteen takia ehkä vähän jää etäiseksi, että ei kaikki työyhteisön jäsenet ole semmosessa piirissä, läheisessä ryppäässä...” (H3)

”Tuo opettajanhuone tuolla on aivan kuollu... Et vähän sellasta niin ku et ehkä itse kaipaisin enemmän sellasta ihan oikeesti kohtaamista ja tulis vähän vähemmän kaikkia väärinymmärryksiäkin.” (H5)

”Rehellisesti sanottuna ni aina se kommunikaatio ei oikeen pelaa, et täällä niin kun käydään sähköpostitse ja sit tulee niitä väärinymmärryksiä ja sekaannuksia ja muita.” (H5)

”Välil voi tulla ehkä semmonen olo, ettei ihan tiedä kaikesta kaikkee, että mistä ois ehkä hyväkin tietää...” (H3)

Aineistosta ilmeni, että luokanopettajien välillä esiintyy selän takana puhumista. Työyhteisössä jäsenet saattavat muodostaa myös tiiviimpiä yhteistyöryhmiä, jotka voidaan kokea eri tavoin työyhteisön sisällä.

”Tääl on osa sellasia kun tekee tosi paljon yhteistyötä keskenään ja kun mä en oo ollu täällä niin pitkään niin sen tavallaan huomaa just siinä, että no, et ei oo aina välttämättä helppo mennä kaikkiin kuvioihin mukaan...” (H2)

”Sitte seki, että jos joku tulee jauhaa sulle... Jostaki vähän vaikka toisesta opettajasta... Ni seki on vähän semmonen, et apua mä en haluu olla mukana täs niin kun... Mut, en haluu kiroilla mut semmosessa niin kun ”mmmm” jauhamisessa...” (H5)

Tunteiden ilmaisu työyhteisössä nähtiin yhtenä kehityskohtana. Negatiivisten tunteiden ilmaisu koettiin työyhteisöissä eri tavoin.

"Mulla on sellanen tunne et ehkä sellast tietyl taval aitoa tunteen ilmaisua ei oo... Tääl on ehkä sellasii tunteenpurkauksia, ku ihmiset on tosi kuormittuneita ni sit niitä saattaa helposti tulla..." (H2)

"Mut silti must tuntuu, että niitä negatiivisii tunteit kuitenkin näytetään vähä vähemmän ja sit mää jään niin ku pohtimaan et mist se sit johtuu. Et onks se kaikkien vaan semmonen oma, et ei halua myöntää niit periaattees, että niit omia negatiivisia tunteita..." (H1)

"Huomaan että osa on välillä niin ku selkeesti turhautunu johonkin juttuihin ja niin ku sanoo sen ja tuo sillä lailla esille... Että mä en tiedä niin, mä oon aina aatellu et se on joku paikallinen juttu, että täällä niin ku jotenki voimallisesti sanotaan, tai jotenki eri lailla..." (H5)

Johdon vaikutus työyhteisön tunneälykkyyteen nousi esiin aineistossa.

"Mä näen niin ku sen johtamisen tosi tärkeeks sen takia, et sit jos tulee niitä yhteentörmäyksii, ni siinäki se johto on se mikä ratkaisee, et ei ne yhteentörmäykset tuu liian suuriks, et on sit sitä tukea ja apua semmosis tilanteissa..." (H3)

"Kyl tosi suuri merkitys on myös sit sen työyhteisön johtamiskulttuurilla, koska sieltä sit tavallaan niin ku... Annetaan tavallaan esimerkkiä tai luodaan malleja ja rakennetaan raameja..." (H2)

"No se kisma johtu siitä et rehtori oli vähän turhan näkyvästi pedannu paikkaa tietyille ihmisille, niin ku virkaa. Ja sitte se oli kahelle ihmiselle sanonu et muistaakaa sitte hakea ja sit muutamalla meinas mennä ihan täysin ohi koko homma koska ei tienny et se paikka oli ollu auki..." (H6)

Luokanopettajat näkivät omassa työyhteisössään paljon hyviä, tunneälyyn vittaavia piirteitä ja ominaisuuksia, mutta myös monia kehittämisen kohteita. Tunneälykkään työyhteisön tekijät saattoivat puuttuessaan kääntyä työyhteisöjen kehittämisen kohteiksi. Esimerkiksi työyhteisön yhteisöllisyys toimi tunneälyn voimavarana, kun sen puuttuessa työyhteisöön muodostui tiiviimpiä, pieniä ryhmiä.

4.4 Luokanopettajien kuvailua omista tunneälytaidoista

Tunneälytaitojen vahvuusalueet. Osa luokanopettajista koki tunneälytaidot omana vahvuutenaan erityisesti opettajan työssä. Suurin osa luokanopettajien kokemista vahvuuksista liittyivät sosiaalisiin tunneälytaitoihin.

”Mä niin ku koen et se on myös opettajana yks mun arvokkaimmista ominaisuuksista et on sellanen tunneäly ja kyl mun täytyy sanoo, et mä oon niin ku siihen tosi syvällisen ja kovan koulutuksen, et mä oon työskennelly tosi haastavien lasten kanssa...” (H2)

”Mää luulen et mun yks vahvuus opettajana on just nää tunneälytaidot.” (H3)

”Mun tunneäly on aika hyvä, et sellanen taito mulla kyl on että, et mä pyrin aina siihen et mä aina esimerkiks niin ku mietin että, jos jollakin on paha olla tai muuta...” (H6)

Luokanopettajat kuvailivat tunneälytaitojen vahvuuksina muiden tunteiden tunnistamisen ja ihmistuntemuksen sekä taidon kuunnella ja olla läsnä muille.

”Kyl mä aattelen et mä oon aika sellanen läsnäoleva... Koska kyl mä sit aika aktiivisesti kuitenkin pyrin myös luomaan suhteita niihin työkavereihin...” (H2)

”Kyl mulla sellanen ihmistuntemus on, et on varmaan aika lähellä sitä tunneälykkyyttä, että tota, aistin toisesta ihmisestä että, että tota, miltä siitä tuntuu... Osaan huomata sen.” (H6)

”Pyrin aina vähän kuuntelemaa muiden ajatuksii ja mielipiteitä ja yhdessä sit suunnittelemaa ja sopimaa ja miettimää.” (H4)

”Mulla on varmaan aika paljonkin sellasia kohtaamisia, et saattaa jopa koskea ja katsoa oikeen syvästi silmiin et hei miten se nyt meni ja miten se homma hoitu ja niin ku semmosia, et varmasti ihan joka päivä... Ja muille tulee varmaan sellanen olo et oon niin ku aidosti kiinnostunu asioista.” (H6)

Yhteistyökyky ja ystävällisyys muita kohtaan ajateltiin tunneälytaitojen vahvoina puolina.

”Mä olen mielestäni aika auttavainen ja yhteistyökykyinen. Ja varmaan niin ku sellanen ideoiden jakaja, en panttaaja.” (H3)

”Mä tuun kaikkien kanssa toimeen ja oon mielestäni ainakin onnistunut siinä tähän asti hyvin... Mä yritän olla aika sellanen ystävällinen, tai mä jotenki yritän, olla kiva kaikille...” (H5)

Sopeutuminen vuorovaikutustilanteissa koettiin myös vahvuutena.

”Mä oikeesti kuuntelen ja keskityn kuuntelemaan ja pystyn laittamaan omat ajatukseni sivulle sillon kun joku puhuu mulle... Mä ajattelen myös et mä aika hyvin tunnistan toisten tunteita ja sitten pystyn niin ku sopeuttamaan kyllä sitä omaa käyttäytymistä sen mukaan...” (H1)

Tunneälytaitojen vahvuutena mainittiin myös vahva itsetunto. Itsetunto oli ainoa henkilökohtaisiin tunneälytaitoihin liittyvä vahvuusalue. Aineistossa tuli ilmi myös oivallus omien tunteiden tulkitsemisesta.

”Mä oon oppinu, et kyl mun ensin pitää oppia lukemaan niin ku omia tunteitani ja tulkitsemaan niitä, et en mä voi vaan niin ku lähteä, et en mä enää ehkä niin samalla tavalla, ku joskus ennen, ni lähteny herkästi myös tulkitsemaan toisten ihmisten tunteita...” (H2)

”Mun mielestä siihen tunneälyyn niin kun kuuluu sellanen itsetunto ja niin kun... Että on vahva, jotenkin, sillä lailla, ni mä koen et se on mulle semmonen vahvuus.” (H5)

Tunneälytaitojen kehityskohtia. Luokanopettajat näkivät tunneälytaidoissaan myös kehittämisen kohtia. Kehityskohtia oli niin henkilökohtaisissa, kuin sosiaalisissakin tunneälytaidoissa. Henkilökohtaisina kehityskohteina koettiin omien tunteiden tunnistaminen ja säätely sekä pysähtyminen tunteen vallassa.

"Etteikö olis vielä kehittymisen varaa, on niin ku just se, se sellanen tunneyöskentely, tavallaan se et oikeesti tunnistaa omia tunteitaan tilanteissa..." (H2)

"Ehkä sellanen pysähtyminen voi olla mulle sellanen kehittämisen kohde tietyl tavalla." (H3)

"Varmaan sellanen haaste on ajoittain on se, et koen olevani aika tunteellinen ihminen et sit jotenkin ku työssä aika rankkojaki asioit vastaan tulee ni sitte, jotenki se et ei mee sit liikaa siihen niin ku lapsen murheeseen..." (H4)

"Jos mulla on itseni kanssa jotain harmitusta tai sit mä syytän asioista itteäni ja, tai jotain, niin sit se vaikuttaa siihen, et sit mä jään pyörimään siihen omaan tunteeseen ja se saattaa näkyä jotenki negatiivisena..." (H6)

"Et semmosta tietkö aivan luokatonta käytöstä niin sitte tota, sitte on vähän pimahtanu ja menettäny malttinsa, siis suuttunu ja huutanu ja semmosta mikä sit niin ku jälkikäteen on suorastaan kaduttanu..." (H5)

Sosiaalisten tunneälytaitojen kehityskohtina nähtiin toisen tunteeseen reagoiminen sekä oman mielipiteen ilmaisu.

"...mut jotkut tunteet voi olla et niiden tunnistamisessa vois olla just petrattavaa et jos pystyy vaik tunnistaa toisen jonkun surullisuuden tai ahdistuksen tunteen, mut sit ei välttämättä osaa niihin tunteisiin niin hyvin niin kun reagoida. Et semmoses vois kyllä kehittyä." (H1)

"Mä en ihan kauheesti lähe asioista vänkäämään ja vääntämään, että sitä pitäis varmaan uskaltaa sanoo mielipiteitäkin silleen tavallaan rohkeemmin ja tälle, et oon ehkä vähän sellanen, ehkä semmonen sopeutuvainen." (H6)

"Niin sit taas et voisikin sen oman mielipiteen toisaalta jossakin sanoa.... Et joskus se vois olla ehkä ihan paikallaanki, ettei oo liian semmonen, no niin ku, jotenki liian rauhaa rakastava myöskään... Eiköhän sellasta vois vaikka vähän kehittääkin. Et löytäis ne tilanteet millon sit oikeesti saa olla

jotakin vähän vahvemmin jotakin mieltä, tai mennä jonkun puolelle tai tämmöstä.” (H5)

Luokanopettajat löysivät tunneälytaidoistaan vahvuuksia ja kehityskohteita. Kaksi luokanopettajaa koki tunneälytaidot vahvuutenaan luokanopettajan työssä. Tunneälytaitojen vahvuuksissa korostuivat sosiaaliset tunneälytaidot; muiden tunteiden tunnistaminen, ihmistuntemus, taito kuunnella ja olla läsnä muille sekä yhteistyökyky, ystävällisyys ja sopeutuminen eri tilanteissa. Henkilökohtaisista tunneälytaidoista vahvuutena mainittiin vahva itsetunto. Kehitettäviksi tunneälytaidoiksi luokanopettajat kokivat omien tunteiden tunnistamisen, säätelyn ja pysähtymisen tunteen vallassa sekä toisen tunteeseen reagoimisen ja oman mielipiteen ilmaisemisen.

5 POHDINTA

5.1 Tutkimustulosten pohdintaa

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneällyn käsitteellä, mitä he ajattelevat työyhteisönsä tunneälykkyydestä sekä miten he kuvailevat omia tunneälytaitojaan. Tutkimuksen tuloksista ilmenee, että luokanopettajien **tunneällyn käsityksissä** on paljon samoja teemoja, kuin tutkimuksen teoriassa. Tunneäly käsitetään henkilökohtaisten ja sosiaalisten tunneälytaitojen yhdistelmänä, jossa korostuvat omien sekä muiden ihmisten tunteiden tiedostaminen ja tunnistaminen. Luokanopettajat tuovat esille myös itsetuntemuksen ja itsesäätelyn sekä tunteiden ja toiminnan yhteyden tiedostamisen osana henkilökohtaista, intrapersoonallista tunneälyä. Kyky muuntautua erilaisissa tilanteissa koetaan myös osaksi tunneälyä. Tunneäly nähdään myös yhtenä älyn osa-alueena, jota voi kehittää. Sosiaalisista, interpersoonallisista tunneälytaidoista luokanopettajat näkevät toisen tunteiden tunnistamisen, tiedostamisen ja huomioimisen lisäksi empatiakyvyn, ihmistuntemuksen, avoimuuden sekä aistimisen ja sopeutumisen vuorovaikutustilanteissa tärkeäksi.

Luokanopettajien tunneällyn käsityksissä on viitteitä tutkimuksen teoriasta ja tunneälytutkijoiden kehittämistä tunneälymalleista. Aineistossa esille tullut luokanopettajan näkemys tunneällystä yhtenä älykkyyden osa-alueena viittaa Howard Gardnerin moniälykkyysteoriaan (ks. s. 10 – 11), jossa älykkyyden lajeja on seitsemän ja ne muodostavat yhdessä älykkyyden yhdistelmiä. Tutkittavat näkevät tunneällyssä henkilökohtaisen ja sosiaalisen ulottuvuuden, mikä tulee esille sekä Golemanin että Gardnerin teorioissa. Aineistosta nousee esiin myös monia samoja yksittäisiä tunneällyn tekijöitä, kuin Golemanin tunneälyteoriassa. Yksittäisistä tunneällyn tekijöistä yhteneväisiä Golemanin teorian (ks. s. 11) kanssa ovat itsetuntemus ja tietoisuus omista tunteista, empatia ja muiden ymmärtäminen. Luokanopettajien mainitsema sopeutuminen vuorovaikutustilanteissa liittyy myös tiiviisti teoriassa oleviin viestinnän taitoihin.

Teorian tunneällyn määritelmä vastaa monilta osin aineistossa esille tulleita näkemyksiä. Luokanopettajat ovat yhtä mieltä siitä, että tunneäly on taitoa tunnistaa ja tiedostaa tunteita, niin itsessä kuin muissa ihmisissä.

Näkemyksissä tulee esille myös määritelmään viitaten taito ymmärtää tunteiden ja toiminnan yhteyttä sekä ilmaista tunne asianmukaisesti. Luokanopettajat käsittävät tunneälyn myös luontaisena taitona, jota voi kehittää ja harjoitella.

Tulosten perusteella, **tunneäly työyhteisössä** käsitetään kollegojen kunnioituksena, arvostuksena ja muiden huomioimisena. Luokanopettajien näkemyksien mukaan tunneälykkäässä työyhteisössä hyväksytään toisten erilaisuus ja työskennellään yhteisen päämäärän eteen. Esille nousevat myös vuorovaikutustaidot; rakentava sosiaalinen kanssakäyminen ja kuuntelun taidot. Kuunteleminen on kanssakäymisen perusta, jolla viestimme toiselle läsnäolosta ja eläytymisestä toisen asemaan (Kaski & Kiander 2005, 94). Aineistosta nousee esille myös muiden tunteiden hyväksyminen ja tarvittaessa myös tunteiden sivuun laittaminen. Ystävällisyys, suvaitsevaisuus ja armollisuus koetaan myös tunneälykkään työyhteisön piirteiksi.

Kuvaillessaan omaa työyhteisöään, esille tulevat tunneälykkäinä piirteinä muiden huomioon ottaminen työyhteisössä, työkavereiden tuki ja apu ja tunteiden ilmaisu työkavereiden kesken. Joissakin työyhteisöissä tunnustetaan toisten tunteita, autetaan ja tuetaan tarvittaessa. Kyky ratkoa ristiriitoja työkavereiden kesken nähdään hyvänä asiana. Ristiriitojen ratkominen työyhteisössä onkin usein toimivan yhteisön merkki (Kaski & Kiander 2005, 80 – 81). Aineistossa nousee esille myös positiivisuus ja yhteisöllisyys omassa työyhteisössä. Yhteisöllisyys työyhteisössä luo turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ja jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa yhteisöllisyyden luomisesta omalla aktiivisella osallistumisella, minkä kautta on mahdollista näyttää esimerkkiä muille ja saada aikaan yhteisvaikutusta (Saarinen 2001, 125; Kaivola & Launila 2007, 78).

Työyhteisön tunneälykkäiden piirteiden lisäksi nähdään myös kehitettäviä asioita oman työyhteisön tunneälykkyydessä. Työyhteisöjen sisällä on erilaisia intressejä ja yhteisen sävelen löytäminen on haastavaa. Työyhteisö koetaan myös pinnalliseksi ja kohtaamisia työyhteisön sisällä saattaa olla vain vähän. Opettajan työn hektisyys voikin olla aitojen kohtaamisten esteenä työyhteisössä, mikä saattaa vaikuttaa omaan kokemukseen nähdyksi ja kuulluksi tulemisesta (Virtanen 2015, 86). Empaattisuuden puute ja vaikeus

ilmaista tunteita rakentavasti ovat joissakin työyhteisöissä haasteena. Tunteiden ilmaisu ja vastavuoroisen dialogin synnyttäminen vaatii opettajilta myös erimielisyyksien kohtaamista, kun näkökannat eivät täysin täsmää (Kaivola & Launila 2007, 92). Pienempien ryhmien muodostuminen työyhteisössä sekä selän takana puhuminen tulevat esiin myös oman työyhteisön kuvailussa. On mahdollista, että ristiriitatilanteiden syventyessä työyhteisöön syntyy usein liittoja, joihin saattaa liittyä selän takana puhumista ja muiden syyttelyä (Kaski & Kiander 2005, 82 – 83).

Luokanopettajien käsitykset oman työyhteisön tunneälykkyydestä ovat vaihtelevia ja esille tulee monia positiivisia, että negatiivisia näkökulmia. Aineistosta nousee selkeästi esille, että osa luokanopettajista kokee työyhteisössään olevan enemmän kehityskohtia, kuin positiivisia tunneälyn tekijöitä. Tässä tutkimuksessa haastateltava, joka työskentelee pienessä työyhteisössä, näkee työyhteisöstään huomattavasti enemmän positiivisia näkökulmia, kuin negatiivisia. Samassa työyhteisössä työskentelevät tuovat esille osittain samanlaisia näkökulmia omasta työyhteisöstään.

Tutkimuksen tuloksista tulee ilmi, että luokanopettajat löytävät paljon vahvuuksia **omista tunneälytaidoistaan**. Kehittämisen kohteitakin löydetään, mutta haastatteluissa niiden keksiminen oli haastavampaa, kuin vahvuuksien. Kaksi luokanopettajaa kuvailee tunneälytaitoja vahvuutena opettajan työssä. Vahva itsetunto on ainoa henkilökohtaisiin tunneälytaitoihin liittyvä vahvuus, joka tulee esille aineistossa. Vahvan itsetunnon kautta opettajan on helpompi tiedostaa omat heikkoudet ja vahvuudet sekä hyväksyä itsensä juuri sellaisena kuin on (Virtanen 2015, 47). Muut tunneälytaitojen vahvuudet liittyvät sosiaalisiin tunneälytaitoihin, joita ovat muiden tunteiden havainnointi ja tunnistaminen, läsnäolo ja kuuntelun taito, sopeutuminen eri tilanteissa, yhteistyökyky, ystävällisyys ja positiivisuus.

Tunneälytaitojen kehittämisen kohteina luokanopettajat kokevat muiden tunteisiin reagoimisen ja oman mielipiteen ilmaisun. Oman mielipiteen ilmaisu korostuu kahdessa haastattelussa. Omien tunteiden tunnistaminen sekä tunteiden säätely ja pysähtyminen tunteen äärelle koetaan myös haasteellisiksi. Käytännön tilanteet koulun arjessa haastavat opettajan tunteiden säätelyä ja

itsekontrollia. On tavallista, että joskus opettajakin menettää otteensa ja kohtaa oman inhimillisyytensä. Tunteiden säätely on harjoiteltava kyky muiden joukossa. (Virtanen 2015, 52 – 53.)

5.2 Johtopäätökset

Tutkimustulosten perusteella voidaan ajatella, että luokanopettajat käsittävät tunneälykkyyden monitahoisesti. Haastateltavat reflektoivat aihetta henkilökohtaisesta, että työyhteisön näkökulmasta. Luokanopettajien **käsitykset tunneälystä** ovat joiltakin osin yhteneväisiä, mutta aineistosta nousee esiin myös monia eritteleviä yksityiskohtia. Yhteneväinen ajatus on, että tunneäly on taitoa huomata, tunnistaa ja tiedostaa tunteita, niin itsessä, kuin muissakin ihmisissä. Voidaan myös ajatella, että teorit tunneälystä vastaavat joiltakin osin todellista elämää, sillä aineistosta päätellyt tulokset ovat siihen osittain yhteydessä.

Tutkimus ei anna yleistä käsitystä luokanopettajien **työyhteisöjen tunneälykkyydestä**. Sen sijaan, tutkimuksen tuloksista saatiin selville monia eritteleviä näkökulmia tunneälykkyydestä ja sen ilmenemismuodoista työyhteisöissä. Työyhteisöistä löytyy paljon hyvää, mutta myös paljon kehitettävää. Klemolaa ja Talviota (2017, 161) lainaten ristiriidat, ilon hetket, positiiviset ja negatiiviset tunteet ovat osa työelämän todellisuutta, mikä tulee esille tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksen aineistossa ilmenee paljon positiivisia, tunneälykkäitä piirteitä työyhteisöissä, joissa jaettiin ja tunnistettiin tunteita työkavereiden kanssa. Inhimillisyyden, tunteiden ja elämän kirjon mukaan ottaminen töihin voi kääntyä myös työyhteisön ja yksilön vahvuudeksi (Kallio & Pessi 2017, 307). On siis mahdollista, että tunteet toimivat myös voimavarana rakennettaessa työyhteisön tunneälykkyyttä. Tutkimuksessa esille tulleet apu ja tuki työyhteisön sisällä voivat auttaa tunneälykkään työyhteisön rakentamista. Työn ulkopuolisista asioista keskusteleminen ja kuulumisten vaihtaminen kahvikupin

äärellä voivat ovat merkityksellisiä hetkiä yhteisöllisyyden luomiseksi. Työyhteisöissä voisikin olla syytä panostaa myös työkavereihin tutustumiseen.

Tuloksista voidaan päätellä, että mikään työyhteisö ei ole tunneälyltään täydellinen, vaan työyhteisö on kokonaisuus, joka koostuu erilaisista ihmisistä vahvuuksineen ja heikkouksineen. Työyhteisöä tulisi myös aina katsoa kokonaisuutena, jossa jokainen osa vaikuttaa toisiinsa. Jonkin osan ollessa toimimaton, kokonaisuuden tasapaino alkaa horjua, mikä tuli esille myös tutkimuksen tuloksissa. (Kaivola & Launila 2007, 133.) Tuloksissa ilmi tulleet etäiset suhteet työkavereihin, pinnallisuus ja yhteisöllisyyden puuttuminen ovat tekijöitä, jotka voivat syventyessään tuoda lisää ongelmia työyhteisön kokonaisuuteen. Jokainen voi kuitenkin omalta osaltaan päättää, minkälaista tunnetta ja ilmapiiriä työyhteisöönsä tuo. Filosofi Esa Saarisen mukaan voi kysyä ”Mitä tulee paikalle, kun sinä tulet paikalle?”. (Kallio & Pessi 2017, 310.)

Luokanopettajat refleктоivat **omien tunneälytaitojensa** vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Opettajat tiedostavat helposti omia vahvuuksiaan, mistä voidaan ajatella, että luokanopettajat kokevat tunneälytaidot osaksi omaa toimintaa. Haastatteluissa enemmän haasteita tuotti kehityskohdista kertominen. Luokanopettajat saattavat siis kokea itsensä melko tunneälykkäiksi, minkä vuoksi kehityskohtia oli vaikeampaa nimetä. On myös mahdollista, että omista kehityskohdista on vaikeampaa kertoa, kuin omista vahvuuksista. Asian taustalla voi olla moniakin syitä, joita tutkijan on mahdotonta tietää ja analysoida (Ahonen 1994, 154). Jokainen haastateltava osasi lopulta kuitenkin kertoa myös omista heikkouksistaan.

Opettajat mainitsevat vahvuuksinaan vahvan itsetunnon, muiden tunteiden havainnoinnin ja tunnistamisen, läsnäolon ja kuuntelun taidon. Vahvuuksina koetaan myös sopeutuminen vuorovaikutustilanteissa, yhteistyökyky, avoimuus, ystävällisyys ja positiivisuus. On pääteltävissä, että opettajat näkevät itsessään tunneälylle ominaisia piirteitä ja kokevat sen osittain vahvuutena opettajan työssä. Vahvuuksina koetut taidot auttavat varmasti opettajan työssä sekä kollegojen ja oppilaiden kohtaamisissa. Opettajien kokemat vahvuudet ovat pääosin interpersoonallisia, sosiaalisia tunneälytaitoja. Omia henkilökohtaisia taitoja ei tuoda niin vahvasti esille, kuin sosiaalisia taitoja. Opettajat saattavatkin

kokea sosiaaliset tunneälytaidot vieläkin tärkeämmiksi opettajan työssä ja työyhteisössä.

Tunneälytaitojen kehityskohtina koetaan muiden tunteisiin reagoiminen ja oman mielipiteen ilmaisu. Oman mielipiteen ilmaisun vaikeus korostui kahdessa haastattelussa. Omien tunteiden tunnistamisen sekä tunteiden säätelyn ja pysähtymisen tunteen äärelle koetaan myös haasteellisiksi. Tunteiden tunnistaminen ja säätely voi opettajan työssä olla toisinaan haasteellista työn hetkisen luonteen vuoksi. Opettaja joutuu mahdollisesti keskittymään työssään myös monien muiden tunteisiin ja niiden säätelyyn, jolloin omien tunteiden kanssa työskentely voi jäädä vähemmälle.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on syytä pohtia sen totuusarvon, sovellettavuuden, pysyvyyden ja neutraaliuden avulla (Merisuo-Storm & Soininen 2009, 164 – 166). Tutkimuksen totuusarvoa voidaan pitää luotettavana. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin samat haastattelukysymykset tutkimuksen ongelmiin liittyen. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti ja huolellisesti, jotta kaikki haastatteluista saatu tieto saataisiin käyttöön. Aineistoa litteroitaessa kiinnitettiin erityistä huomiota sanamuotoihin ja ilmaisuihin, jotta aineistoon ei tulisi vääristymiä. Litteroitu teksti saattaa silti jättää jotakin kertomatta, sillä kaikkia ilmeitä, eleitä ja olemusta ei saada talteen. Tässä tutkimuksessa kiinnitettiin kuitenkin eniten huomiota luokanopettajien kertomiin erilaisiin käsityksiin tunneälyyn liittyen, joten tarkat kuvailut haastateltavien eleistä jätettiin pois.

Tutkimuksen tulokset eivät ole sovellettavissa toiseen ryhmään tai tilanteeseen, vaan antavat kuvaa luokanopettajien käsityksistä. Tulosten pysyvyys ei ole myöskään taattu, sillä käsitykset voivat muuttua ajan myötä (Ahonen 1994, 117). Tutkimustulosten sovellettavuus tai yleistettävyyys laadullisessa fenomenografisessa tutkimuksessa ei ole suotavaa, sillä tutkija vaikuttaa aina jollakin tavoin tutkimuksen toteuttamiseen. Tutkimuksen uudelleen

toteuttaminen ei toisi täsmälleen samanlaista tietoa, vaan syventäisi aihetta ja antaisi lisätietoa. (Ahonen 1994, 130.) Tutkimukseen osallistui kuusi haastateltavaa, mikä on pieni otos. Pienestä otoksesta huolimatta, haastatteluista kertyi laaja aineisto. Käsityksistä voitaisiin kuitenkin luoda laajempaa kirjoa suuremmalla otoksella.

Neutraaliuden arviointi tutkimuksessa on haasteellista. Tutkijoita oli yksi, joten neutraaliuden arviointi on omaa itsearviota. Neutraaliutta pyrittiin noudattamaan haastatteluiden aikana olemalla kommentoimatta haastateltavien sanomisia ja käyttämällä sen sijaan hyväksyvää elekieltä, kuten nyökkäyksiä ja kertomalla vastauksen riittävydestä. Riittävää onkin, että haastateltava tiedostaa omat asenteensa ja uskomuksensa, ja pyrkii pitämään ne sivussa haastattelun ajan. Haastattelija ei tiedä, kokivatko tutkittavat haastattelun neutraalina, sillä siihen vaikuttavia tekijöitä on monia. Kokemukset neutraaliudesta ovat subjektiivisia, niin tutkijalla kuin tutkittavallakin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Eettisten periaatteiden arviointi on tärkeää kaikessa tutkimustyössä. Tässä tutkimuksessa painotettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta, yksityisyyttä, tutkittavien informointia ja kunnioittavaa kohtelua niin haastattelussa kuin tutkimusjulkaisussa. (Kuula 2014, 231 – 240; Cohen, Manion & Morrison 2011, 442 - 443.)

Tutkittavat osallistuivat haastatteluun omasta tahdostaan ja mielenkiinnostaan aihetta kohtaan. Haastateltavia informoitiin ja kohdeltiin samalla tavoin, eikä heitä suostuteltu tai lahjottu osallistumaan tutkimukseen. Tutkittavat olivat tietoisia tutkimuksen tarkoituksesta ennen haastattelua ja tutkimuksen tavoitteet kerrattiin vielä ennen haastattelun aloittamista. Tutkittavien yksityisyyttä on vaalittu koko tutkimuksen ajan pitämällä henkilötiedot salassa. Tutkittavien tietoja ei myöskään kerätty muualle kuin haastateltavan allekirjoittamaan tutkimuslupakyselyyn, jotka tutkimuksen jälkeen hävitettiin huolellisesti. Äänitallenteet ja litteroitu aineisto poistettiin myös tutkimuksen päätyttyä.

Tutkimusaineistoa kerätessä, osa haastateltavista kertoi kokeneensa jotkin tai kaikki haastattelukysymykset vaikeiksi. Tutkijan roolissa on syytä pohtia, mistä kysymysten haasteellisuus saattoi johtua. On mahdollista, että tutkimuksen aihe oli vieras tai haasteellinen tutkittavalle. Tutkimuksen haastattelukysymykset

saattoivat vaatia haastateltavalta syvällistä ajattelua, sillä tutkimuksen aihe on monitahoinen ja laaja. Tässä tutkimuksessa tutkija oli kokematon, joten haastattelukysymysten laatiminen haastateltavalle helpoksi tai miellyttäväksi ei ole välttämättä toteutunut. Tutkimukseen osallistuminen ei aina välttämättä ole helppoa. Epävarmuutta haastateltavan vastauksissa pyrittiin vähentämään korostamalla käsityksiä tutkimuksen kohteena, jolloin oikeita tai vääriä vastauksia ei ole. Toisaalta, osa haastateltavista koki haastattelun mielekkääksi itsereflektioksi. Kaikki haastateltavat vastasivat jokaiseen haastattelun kysymykseen niiden mahdollisesta haasteellisuudesta huolimatta.

5.4 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksen tulosten perusteella, olisi mielenkiintoista tutkia työyhteisön jäsenten välisiä kohtaamisia. Tässä tutkimuksessa selvisi, että joissakin työyhteisöissä koetaan useita kohtaamisia joka päivä, kun taas joissakin työyhteisöissä työkaverit jäävät ehkä jopa etäisiksi. Kohtaamisia työyhteisöissä voitaisiin tutkia pitämällä päiväkirjaa jokapäiväisistä kohtaamisista ja niiden aikaansaamista tuntemuksista. Tutkimus voitaisiin toteuttaa esimerkiksi työyhteisöä varten, jolloin koko työyhteisö saisi parempaa tietoa jäsenten välisistä kohtaamisista ja niiden luonteesta. Tutkimus olisi mahdollista toteuttaa myös laajemmin eri työyhteisöissä, jolloin saataisiin mahdollisimman paljon erilaisia näkemyksiä työyhteisön jäsenten välisistä kohtaamisista.

Kohtaamispäiväkirjaa ajatellen, olisi myös mielenkiintoista päästä lukemaan yksittäisten työyhteisön jäsenten päiväkirjaa, jossa reflektoitaisiin omaa toimintaa työyhteisön jäsenenä ja työkaverina. Tutkimuksen kautta selvitettäisiin, miten luokanopettajat kokevat itsensä osana työyhteisöä. Reflektion kohteena voisivat olla esimerkiksi oma aktiivisuus työyhteisössä ja vuorovaikutus työyhteisön sisällä. Lyhyen reflektion kirjoittaminen päivän päätteeksi voisi myös kannustaa opettajia panostamaan omaan toimintaansa työyhteisössä.

Työyhteisön tunneälyyn liittyy yhteenkuuluvuuden tunne (Isokorpi & Viitanen 2001, 73). Yhteenkuuluvuutta ja yhteisöllisyyttä voitaisiin tutkia osana

työyhteisöä. Olisi mielenkiintoista selvittää, mitä yhteisöllisyys työyhteisössä on, miten se ilmenee työyhteisön sisällä sekä mitkä tekijät vaikuttavat työyhteisön yhteisöllisyyden tai yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Tutkimusta varten voitaisiin haastatella alakoulujen rehtoreita.

LÄHTEET

Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari. (toim.) Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä, 113 – 160.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Ambady, N., Eiflenbein, A.H. & Marsh, A.A. 2002. Emotional Intelligence and Recognition of Emotion from Facial Expressions. Teoksessa Feldman Barrett, L., Salovey P. & Mayer, J.D. (toim.) The Wisdom in Feeling: Psychological Processes in Emotional Intelligence.

Bar-On, R. 2000. Emotional and Social Intelligence – Insights from the Emotional Quotient Inventory. Teoksessa Bar-On, R. & Parker, J. (toim.) The Handbook of Emotional Intelligence. San Francisco: Jossey-Bass.

Cacciatore, R. 2014. Kiukkukirja. Aggressiokasvattajan käsikirja – vauvasta kouluikään. Helsinki: Fram.

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2011. Research Methods in Education. New York: Routledge.

David, S. 2018. Make Your Emotions Work for You. Teoksessa Goleman, D., McKee, A. & Achor, S. (toim.) Everyday Emotional Intelligence – Big Ideas and Practical Advice on How to Be Human at Work. Boston: Harvard Business Review Press. 209 – 211.

Dunderfelt, T. 2001. Intuitio ja tunneviestintä. Juva: WS Bookwell Oy.

Ekman, P. 1992. An argument for basic emotions. *Cognition & Emotion*, 6:3-4, 169-200.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Frostegren, L.M. 1996. Ymmärrä tunteesi, hyväksy itsesi. Juva: WSOY.

Gardner, H. 2006. The Development and Education of the Mind. The selected works of Howard Gardner. New York: Taylor & Francis Group.

Gardner, H. 1993. Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences. New York: Basic Books.

Gardner, H. 2006. Multiple Intelligences. New Horizons. New York: Basic Books.

Goleman, D. 2014. Aivot ja tunneäly. Uusimmat oivallukset. Tallinna: Raamatutukikoja OU.

Goleman, D. 1996. Emotional Intelligence – Why it can matter more than IQ? London: Bloomsbury Publishing.

Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Goleman, D. 1997. Tunneäly – Lahjakkuuden koko kuva. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Goleman, D., Boyatzis, R. & McKee, A. 2002. Primal Leadership – Realizing the Power of Emotional Intelligence. Boston: Harvard Business School Press.

Hakanen, J., Kuusela, S. & Pessi, A.B. 2017. Myötätuntoinen johtaminen. Teoksessa A.Pessi, F.Martela & M.Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Juva: Bookwell Digital. 281 – 303.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Hyvärinen, M. Haastattelun maailma. 2017. Teoksessa M. Hyvärinen, P, Nikander, J, Ruusuvoori. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä: Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos.

Isokorpi, T. & Viitanen, P. 2001. Tunnevoimaa! Tampere: Tammer-Paino Oy.

- Isokorpi, T. 2003. Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen reflektoinnin ja ryhmäprosessien avulla. Väitöskirja, Tampereen yliopisto. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Jalovaara, E. 2005. Tunnetaidot tiedon rinnalle kasvatuksessa. Tampere: Pilot-kustannus Oy.
- Jääskinen, A. & Pelliccioni, S. 2017. Mitä sä rageet? Lapsen ja nuoren tunnetaitojen tukeminen. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kallio, M. & Pessi, A. Lujasti lempeä – myös töissä. 2017. Teoksessa A.Pessi, F.Martela & M.Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Juva: Bookwell Digital. 306 – 315.
- Kaski, S. & Kiander, T. 2005. Tunnejohtajuus – Kuuntelua ja vaikuttamista. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Klemola, U. & Talvio, M. 2017. Toimiva vuorovaikutus. Juva: Bookwell Digital.
- Kuula, A. 2014. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Lehtonen, H. 1990. Yhteisö. Tampere: Vastapaino.
- Lindfors, O., Paakkola, E. & Pylkkänen, K. 1991. Yhteisödynamiikka: Ihminen muuttuvassa työyhteisössä ja kulttuurissa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Lions Quest. 2019. <http://www.lionsquest.fi/etusivu/> (Viitattu 1.8.2019)
- Luukkala, J. 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa... - työhyvinvointitaitojen kirja. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Marton, F. & Booth, S. 1997. Learning and Awareness. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Merisuo-Storm, T. & Soininen, M. 2009. Kasvatustieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopisto. Rauman opettajankoulutuslaitos.

- Metsämuuronen, J. 2006 Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Oum, R. & Lieberman, D. 2007. Emotion Is Cognition: An Information-Processing View of the Mind. Teoksessa: Kathleen D. Vohs, Roy F. Baumeister & George Loewenstein. (toim.) Do Emotions Help of Hurt Decision Making? New York: Russell Sage Foundation.
- Paakkanen, M., Martela, F., Rantanen, J. & Pessi, A. 2017. Kuinka oppia tunnetaitoja? Teoksessa A.Pessi, F.Martela & M.Paakkanen, M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Juva: Bookwell Digital. 124 – 150.
- Peltonen, A. & Kullberg-Piilola, T. 2000. Tunnemuksu & murkku – Tunnetaitoja perheille ja kasvattajille. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Perkka-Jortikka, K. 1998. Reilu peli työelämässä. Helsinki: Edita.
- Opetushallitus. 2014. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Helsinki: Nextprint Oy.
- Reeve, J. 2005. Understanding Motivation and Emotion. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Riitta Rissanen. 2006. Fenomenografia. Luku 5.1. kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/> (Viitattu 31.5.2019.)
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2009. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2017. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P, Nikander, J, Ruusuvuori. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tutkijan asema. [verkkojulkaisu]. Tampere:

[https://www.fsd.uta.fi/metodologia/metodologia/kvaliteetti/2019/06/09/](https://www.fsd.uta.fi/metodologia/metodologia/kvaliteetti/2019/06/09/https://www.fsd.uta.fi/metodologia/metodologia/kvaliteetti/2019/06/09/) (Viitattu 9.6.2019.)

Saarinen, M. 2001. Tunne älysi, älyä tuntevasi. Juva: Bookwell Oy.

Saarinen, M. & Aalto-Setälä, P. 2007. Perkele! Tunneosaamisen oppikirja esimiehille. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Saarinen, M. & Kokkonen, M. 2003. Tunneäly: kohti kokonaista elämää. Juva: Bookwell Oy.

Salovaara, R. & Honkonen, T. 2013. Voi hyvin, opettaja! Juva: Bookwell Oy.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Stough, C., Saklofske, D.H. & Parker, J.D. 2009. A Brief Analysis of 20 Years of Emotional Intelligence: An Introduction to Assessing Emotional Intelligence: Theory, Research and Applications. Teoksessa Parker, J., Saklofske, D. & Stough, C. (toim.) Assessing Emotional Intelligence. The Springer Series on Human Exceptionality. Boston: Springer. 3-8.

Strongman, K.T. 1996. The Psychology of Emotion, Theories of Emotion in Perspective. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Suomen ART ry. 2019. <http://www.suomenart.com> (Viitattu 1.8.2019)

Suomen mielensterveysseura. 2019. <https://www.mielensterveysseura.fi/fi/mielensterveys/itsetuntemus/tunnetaidot/tunnetaitojen-perusteet> (Viitattu 2.5.2019)

Tuominen, C. 2018. Johda tunteita, menesty työelämässä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen, K. 2004. Tunne-elämä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Varila, J. & Lehtosaari, K. 2001. Työnilo – Ahkeruudella ansaittua, sattuman synnyttämää vai oppivan organisaation vaatimaa. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Virtanen, M. 2015. Kuusi askelta tunnetaitajaksi: emotionaalisen osaamisen kehittämismalli opettajalle. Jyväskylä: Juva Bookwell.

Weare, K. 2004. Developing the Emotionally Literate School. London: Paul Chapman Publishing.

LIITTEET

Liite 1:

Taustatietokysymykset

- Kuinka pitkään olet ollut työelämässä?
- Minkä kokoinen työyhteisösi on?
- Oletko saanut koulutusta tunnetaitoihin liittyen?

Jos olet, mikä koulutus oli kyseessä?

Mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneällyn käsitteellä?

Teemat; tunneällyn kyvyt, tunneäly yksilössä, tunneäly työyhteisössä

- Miten käsität termin tunneäly? Saat kertoa tai kuvailla vapaasti.
- Kuvaile omin sanoin, minkälainen on mielestäsi tunneälykäs ihminen?
- Miten kuvailisit omin sanoin tunneälykästä työyhteisöä?

Mitä luokanopettajat ajattelevat oman työyhteisönsä tunneälykkyydestä?

Teemat; oman työyhteisön kuvailu, työyhteisön tunteiden toimintakulttuuri

- Kuvaile vapaasti muutamalla sanalla omaa työyhteisöäsi.
- Miten kuvailisit tunteiden ilmaisua työyhteisössäsi? Voit miettiä sekä myönteisten että kielteisten tunteiden ilmaisua.
- Miten kuvailisit yhteistyötä työyhteisössäsi?
- Mitkä tekijät vaikuttavat mielestäsi työyhteisösi ilmapiiriin? Voit miettiä myönteisiä ja kielteisiä tekijöitä. Mitä ne ovat? Kuvaile halutessasi jokin oma kokemuksesi.

Miten luokanopettajat kuvailevat omia tunneälytaitojaan?

Teemat; tunneälytaitojen vahvuudet ja heikkoudet, kokemukset liittyen tunneälytaitoihin

- Kuvaile vapaasti, minkälainen työkaveri sinä olet?

- Miten kuvailisit omia tunneälytaitojasi? Saat kertoa niin monta asiaa kuin haluat. Missä koet olevasi hyvä? Missä olisi vielä kehitettävää?
- Kuvaile jotakin työssä kokemaasi omaa kokemustasi tilanteesta, jossa olet mielestäsi onnistunut toimimaan tunneälykkäästi. Voit kuvailla myös useampaa kokemusta.
- Kuvaile jotakin työssä kokemaasi omaa kokemustasi tilanteesta, jossa toimiminen tunneälykkäästi on ollut haastavaa. Voit kuvailla myös useampaa kokemusta.

Tutkimuslupakysely

Hei,

Olen luokanopettajaopiskelija Turun yliopiston Rauman kampukselta. Teen pro gradu -tutkielmaa, jonka aiheena ovat tunneäly ja tunneälytaidot. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä luokanopettajat ymmärtävät tunneälyn käsitteellä sekä minkälaisia käsityksiä heillä on oman työyhteisönsä tunneälykkyydestä. Tavoitteena on myös selvittää, mitä luokanopettajat ajattelevat omista tunneälytaidoistaan.

Haastattelen tutkimusta varten luokanopettajia. Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna ja sen kesto on noin puoli tuntia. Paikka ja aika sovitaan yhdessä haastateltavan kanssa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Tutkimuksen raporteissa haastateltavat ja haastateltavien työpaikat pysyvät anonyymeina.

Tutkimukseen osallistumisesi olisi minulle todella tärkeää. Jos sinulla tulee kysyttävää tutkimukseeni liittyen, voit ottaa yhteyttä puhelimitse tai sähköpostilla. Työtäni ohjaa dosentti Jarmo Kinos.

Päivämäärä Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Terveisin,

Noora Tuomisaari

sähköposti

puhelinnumero