

# **Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisten sinfoniaorkestereiden jousisoittajien keskuudessa**

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Psykologia

Pro gradu -tutkielma

Laatija:

Helmi Kuusi

Ohjaaja:

Apulaisprofessori Johanna Kaakinen

10.6.2022

Turku

KUUSI, HELMI: Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun suomalaisten sinfoniaorkestereiden jousisoittajien keskuudessa.

Pro gradu -tutkielma, 51 sivua.

Psykologia

Kesäkuu 2022

---

Muusikot työskentelevät sinfoniaorkesterissa rakenteeltaan ja toimintakulttuuriltaan erilaisissa instrumenttiryhmissä, joita kutsutaan instrumenttisektioiksi. Jousisoitinten instrumenttisektioissa orkesterityö on hierakkisesti järjestäytyntä ryhmätyötä, jota johtavat äänenjohtajat. Yhtenäistä sointikuvaa tavoitellaan soittotapoja muokkaamalla. Tässä työskentelyssä onnistunut yhteistyö on tärkeää. Jousisoittajien mahdollisuudet yksilölliseen musiikilliseen ilmaisuun ovat muihin instrumentteihin verrattuna rajatummalla ja työstä saatu kiitos keskimäärin vähäisempää. On oletettavaa, että nimenomaan jousisoitusektioiden hierakkisessa työssä arvostuksen kokemus, sosiaalinen pääoma sekä oikeudenmukainen ja arvostava johtaminen omassa instrumenttisektiossa ovat sellaisia sosiaalisia voimavaroja, joihin liittyvät kokemukset ovat yhteydessä muusikoiden kokemaan työn imuun. Yhteys työn sosiaalisten voimavarojen ja työn imun välillä on havaittu lukemattomissa muista aloista koskevissa tutkimuksissa, mutta sinfoniaorkesterimuusikoiden keskuudessa aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu kvantitatiivisesti. Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena oli, yleistyvätkö muun alan tutkimustulokset sosiaalisten voimavarojen yhteydestä työn imuun koskemaan sinfoniaorkesterin jousisoittajia.

Orkesterimuusikkotutkimus 2021 oli työhyvinvointiaiheinen kyselytutkimus (N=424), jossa muusikoiden keskinäinen vuorovaikutus oli kiinnostuksen keskiössä. Tässä pro gradu -tutkimuksessa käytettiin Orkesterimuusikkotutkimus 2021 -aineistoa. Tutkimuksessa selvitettiin, ovatko kokemukset arvostuksesta sekä sosiaalisesta pääomasta omassa instrumenttisektiossa yhteydessä työn imuun jousisoittajilla (N=231) ja onko yhteyksien voimakkuudessa eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Lisäksi tutkittiin, ovatko kokemukset oikeudenmukaisesta johtamisesta ja arvostavasta johtamisesta omassa instrumenttisektiossa yhteydessä työn imuun (tuttisoittajat ja alemmat äänenjohtajat, N=176) ja onko yhteyksien voimakkuudessa eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Orkesterimuusikkotutkimus 2021:ssä työn imua mitattiin yhdeksällä kysymyksellä (Schaufeli & Bakker, 2003), sosiaalista pääomaa viidellä kysymyksellä ja oikeudenmukaista johtamista kuudella kysymyksellä. Arvostuksen kokemusta sekä arvostavaa johtamista mitattiin kumpaakin kolmella kysymyksellä. Aineisto analysoitiin lineaarisella regressioanalyysillä.

Tutkimuksessa havaittiin, että kokemukset arvostuksesta ja sosiaalisesta pääomasta omassa instrumenttisektiossa olivat positiivisissa yhteydessä koettuun työn imuun. Viulistien keskuudessa yhteys arvostuksen kokemuksen ja työn imun välillä oli voimakkaampi. Myös kokemukset oikeudenmukaisesta johtamisesta ja arvostavasta johtamisesta omassa instrumenttisektiossa olivat positiivisissa yhteydessä koettuun työn imuun. Yhteyksien voimakkuudessa ei havaittu eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä.

Tämä tutkimus osoitti, että muilla aloilla havaitut tutkimustulokset sosiaalisten voimavarojen yhteydestä työn imuun yleistyvät koskemaan myös sinfoniaorkesterin jousisoittajia.

Tutkimusasetelman johdosta syy-seurauspäätelmiä ei kuitenkaan tule tehdä, sillä moni muu tekijä on osaltaan voinut vaikuttaa muuttujien väliseen yhteyteen. Tutkimuksen tarkoituksena oli herättää alalla keskustelua ja kiinnostusta vuorovaikutuksessa ilmeneviä tekijöitä kohtaan. Tutkimuksen tuottamaa tietoa on mahdollista hyödyntää sinfoniaorkesterimuusikoiden vuorovaikutuskulttuurin kehittämistyössä, jonka tarpeellisuutta on korostettu aiemmissa orkesterimuusikkotutkimuksissa.

**Avainsanat:** sinfoniaorkesterimuusikot, sosiaaliset voimavarat, työn imu, jousisoittajat, viulistit, sosiaalinen pääoma, oikeudenmukainen johtaminen, arvostava johtaminen, arvostuksen kokemus

# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>4</b>
1.1	Sinfoniaorkesterin jousisoitinsektiot	5
1.2	Työn imu	8
1.3	Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli	8
1.4	Työn sosiaaliset voimavarat tässä tutkimuksessa	10
1.5	Työn sosiaaliset voimavarat ja työn imu sinfoniaorkesterin jousisoittajilla	13
<b>2</b>	<b>Menetelmät</b>	<b>17</b>
2.1	Osallistujat	17
2.2	Orkesterimuusikko 2021 -tutkimuksen kulku	18
2.3	Mittarit	19
2.3.1	Taustatiedot	19
2.3.2	Työn imu	20
2.3.3	Työn sosiaaliset voimavarat instrumenttisektiossa	21
2.4	Tilastolliset menetelmät	23
<b>3</b>	<b>Tulokset</b>	<b>25</b>
3.1	Taustamuuttujien yhteys työn imuun	25
3.2	Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun	26
3.2.1	Arvostuksen kokemuksen yhteys työn imuun	26
3.2.2	Sosiaalisen pääoman yhteys työn imuun	27
3.2.3	Oikeudenmukaisen johtamisen yhteys työn imuun	28
3.2.4	Arvostavan johtamisen yhteys työn imuun	28
<b>4</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>30</b>
4.1	Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun	30
4.2	Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset	32
4.3	Jatkotutkimusehdotukset	34
4.4	Käytännön suositukset	36
4.5	Yhteenvedo	37
	<b>Lähteet</b>	<b>39</b>

# 1 Johdanto

Sinfoniaorkesteri on yksi merkittävimmistä musiikki-instituutioista länsimaisessa taidekulttuurissa (Brodsky, 2006). Suomessa on 15 sinfoniaorkesteria, jotka tarjoavat vakituisen työpaikan lähes 900 ammattimuusikolle. Jokaisessa orkesterissa työskentelee vakituisesti noin 20–110 muusikkoa, jotka vaihtuvien kapellimestarien johdolla esittävät yleisöilleen erilaisia konserttiohjelmaa ja -produktioita (Suomen Sinfoniaorkesterit ry, 2020). Sinfoniaorkesteri on ollut tutkimuksen kohteena jo pitkään, mutta tutkimus on keskittynyt pitkälti organisaatioiden ja orkesterin johtamisen tutkimiseen. Muusikoiden keskinäinen työskentely ja orkesterin sisäinen johtajuus ovat jääneet tutkimuksessa erittäin vähälle huomiolle, vaikka näiden tekijöiden voi katsoa muodostavan sinfoniaorkesterityön ytimen.

Tutkimuksissa orkesterimuusikoiden työhyvinvoinnista on välittynyt ristiriitainen kuva (Holst, ym. 2012; Johansson & Theorell, 2003). Yhtäältä muusikoiden työtyytyväisyys on ollut voimakasta (Kivimäki & Jokinen, 1994; Johansson, 1996). Työ on koettu parhaimmillaan innostavaksi ja tyydyttäväksi ja siihen motivoituminen on perustunut elämänmittaiseen intohimoon (Brodsky, 2006). Toisaalta aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että sinfoniaorkesterimuusikot kokevat työssään keskimäärin vähemmän arvostusta, sosiaalista tukea ja vaikutusmahdollisuuksia, kuin muissa ammateissa toimivat (Detari ym., 2020; Holst ym., 2012). Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät ongelmat ovat nousseet johdonmukaisesti esille tutkimuksissa (Ascenso & Perkins, 2013; Brodsky, 2006; Detari ym., 2020; Holst ym., 2012; Johansson & Theorell, 2003; Koivunen, 2003; Lehman, 1995; Levine S., & Levine R., 1996; Parasuraman & Purohit, 2000; Piperek, 1981; Rickert ym., 2013; Schulz, 1981; Wills ym., 2019). Sinfoniaorkesterimuusikoiden keskuudessa sosiaalisen vuorovaikutuksen ongelmat ovat olleet yhteydessä stressioireiluun (Holst ym., 2012), lihas- ja nivelkudosoireiluun (Jacukowicz, 2016) sekä heikentyneeseen hyvinvointiin (Johansson & Theorell, 2003).

Sinfoniaorkesteri sisältää hyvin erilaisia työtehtäviä ja työnkuvia, joihin on myös tutkimuksissa yhdistetty erilaisia stressitekijöitä (Holst ym., 2011; Johansson & Theorell, 2003; Parasuraman & Purohit, 2000). Jousisoittajien työ on hierarkkisesti järjestäytyntä ryhmätyötä, jossa sosiaalinen vuorovaikutus on kiinteä osa työnteon arkea. Mahdollisuudet yksilölliseen musiikilliseen ilmaisuun ovat työssä muihin instrumentteihin verrattuna rajatun ja orkesterityöstä saatu yksilöllinen kiitos keskimäärin vähäisempää. Sinfoniaorkesterin jousisoittajien työn piirteiden pohjalta voi olettaa, että sosiaalinen pääoma, arvostuksen kokemus, sekä oikeudenmukainen ja arvostava johtaminen omassa instrumenttisektiossa voivat olla työssä voimavaroitekijöitä, joihin liittyvät

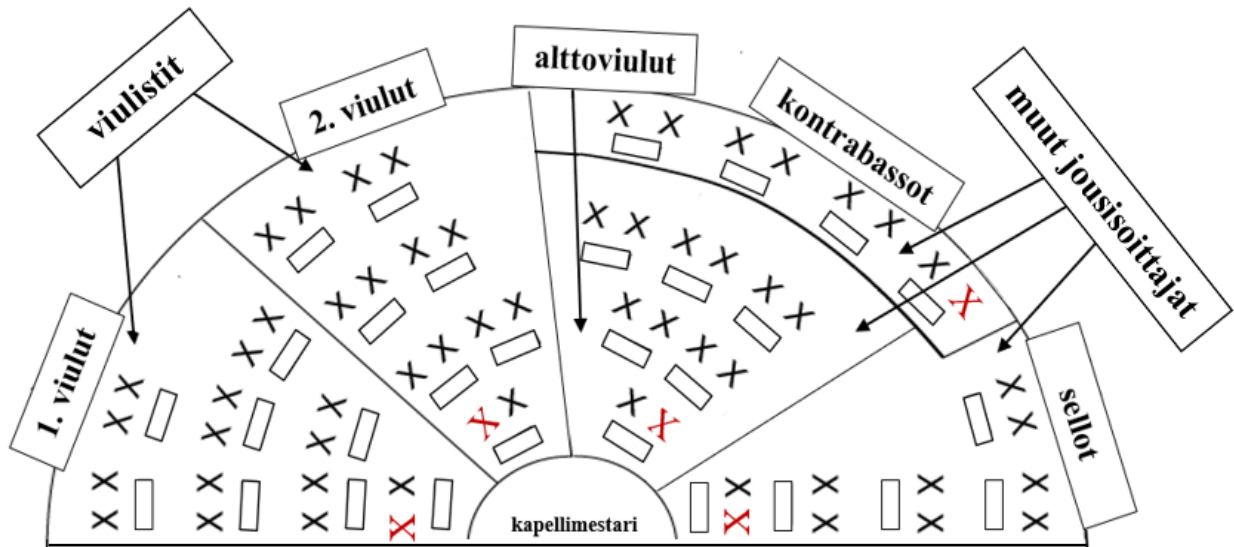
kokemukset ovat yhteydessä muusikoiden kokemaan työn imuun. Viulistien ja muiden jousisoittajien työympäristöissä on sekä työn vaatimustekijöihin että työryhmien kokoon liittyviä eroja, joiden johdosta sosiaalisten voimavaratekijöiden yhteys työn imuun voi olla viulistien joukossa voimakkaampi. Yhteys työn sosiaalisten voimavarojen ja työn imun välillä on havaittu lukemattomissa muilla aloilla koskevissa tutkimuksissa, mutta sinfoniaorkesterimuusikoiden keskuudessa aihetta ei ole aikaisemmin tutkittu kvantitatiivisesti.

Sinfoniaorkesterimuusikoiden työ on tutkimuskohteena ainutlaatuinen ja sen tutkimisen on katsottu edellyttävän työn arkirealiteetin tuntemusta (Rickert ym., 2013). Orkesterimuusikkotutkimus 2021 oli suunnittelemani kyselytutkimus, jonka kehittämisessä hyödynsin 20 vuoden aikana kertynyttä asiantuntijuuttani orkesterimuusikon ammatissa. Kyselyyn osallistui 424 suomalaista muusikkoa 15 suomalaisesta sinfoniaorkesterista. Tässä pro gradu -tutkielmassa käytettiin kyselytutkimuksen aineistoa. Kiinnostuksen kohteena oli, yleistyvätkö muun alan tutkimustulokset sosiaalisten voimavarojen yhteydestä työn imuun sinfoniaorkesterin jousisoittajien keskuuteen.

## **1.1 Sinfoniaorkesterin jousisoitinsektiot**

Muusikot tekevät sinfoniaorkesterissa töitä rakenteeltaan, työnkuvaltaan ja toimintakulttuuriltaan erilaisissa instrumenttiryhmässä, joita kutsutaan instrumenttisektioiksi. Ne ovat pienempiä työryhmiä orkesterin sisällä. Jousisoitinsektiot (1. viulut, 2. viulut, alttoviulut, sellot ja kontrabassot) ovat sinfoniaorkesterin suurimpia sektioita ja kattavat noin 55–65 % kaikista muusikoista. Tässä tutkimuksessa viulisteilla viitataan 1. ja 2. viuluun ja muilla jousisoittajilla alttoviuluihin, selloihin ja kontrabassoihin. Jousisoittajien lisäksi orkesterissa työskentelee puu- ja vaskipuhaltajia, harpisteja sekä lyömä- ja kosketinsoittajia.

Jousisoittajat istuvat sinfoniaorkesterissa pääsääntöisesti v-kirjaimen muotoisina ryhminä konserttilavan etuosassa, kapellimestarin edessä (katso Kuva 1). Kontrabassot asettuvat useimmiten hieman rivimäisemmin sello- ja alttoviulusektioiden taakse. Toisin kuin muut orkesterin muusikot, jousisoittajat istuvat instrumenttisektioissaan pareittain, kaksi muusikkoa yhteisen nuottilineen takana. Koronapandemian takia Orkesterimuusikkotutkimus 2021 -aineiston keruun aikana muusikot istuivat kuitenkin poikkeuksellisesti turvaväleihin, suojamaskien varustettuina, yksi soittaja kunkin nuottilineen takana. Jokaisen instrumenttisektion kärkipaikoilla istuvat äänenjohtajat, joiden taakse ryhmittyvät tuttisoihtajat (ns. rivisoittajat).



Kuva 1. Ison sinfoniaorkesterin viiden jousisoitinsektion tyypillinen istumajärjestys konserttilavalla. Koronapandemian aikana muusikot istuivat hieman laajemmalla pinta-alalla, yksi muusikko kunkin nuottitelineen takana. Muusikoiden suhteellinen osuus eri jousisoitinsektioissa on suunnilleen sama kaiken kokoisissa orkestereissa. Punaisten X-kirjaimien paikoilla istuvat kunkin sektion työntekoa johtavat muusikot.

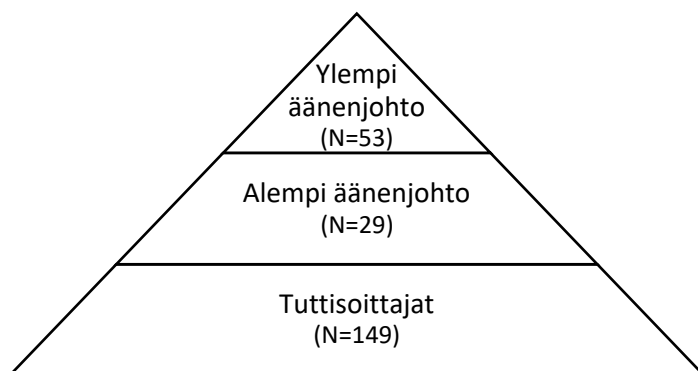
Viulistien instrumenttisektiot ovat yleensä muita jousisoitinsektioita suurempia ja sijoittuvat lavalle suuremmalle pinta-alalle. Näin ollen takana istuvan viulistin etäisyys työskentelyä johtavaan äänenjohtajaan voi pahimmillaan olla jopa 10 metriä. Istumajärjestys korostaa hierarkkisuuutta, mikä on näkynyt siinä, että työskentely kauempana äänenjohtajasta ja kapellimestarista on koettu vähemmän arvokkaana kuin työskentely äänenjohtajan lähellä (Rauhala, 2012).

Kilpailu orkesterityöpaikoista on huomattavan suurta ja työpaikan saaminen edellyttää jousisoittajilta solistisia kykyjä. Eri instrumenttiryhmien välillä on kuitenkin eroa siinä, missä määrin itse orkesterityössä on mahdollista soveltaa solistisen koulutuksen kautta omaksuttua ammattitaitoa. Puu- ja vaskipuhaltajien, harpistien ja lyömäsoittajien työ on solistisempaa ja he voivat saada omasta työsuorituksestaan kiitosta kapellimestarilta ja yleisöltä. Jousisoitinsektioissa kaikki muusikot soittavat lähtökohtaisesti samaa soivaa nuottimateriaalia, minkä on katsottu tekevän yksittäisen jousisoittajan roolista huomaamattoman orkesterin kokonaisuudessa (Langendörfer, 2008). Työ on ryhmätyötä, joka edellyttää individualististen soittotapojen karsimista. Tavoitteena on, että kaikki muusikot soittavat instrumenttisektiossa mahdollisimman samalla tavalla. Yhtenäistä sointikuvaa tavoitellaan soittotapojen yhtenäistämällä, joita hiotaan paitsi orkesteriharjoituksissa, myös ajoittaisissa instrumenttisektion omissa harjoituksissa. Orkesterin harjoituksissa soittotapoihin liittyvä tieto kulkee siten, että muusikot välittävät edessä annetut ohjeet taaempana istuville muusikoille. Jousisoitinsektioissa soitettavaa nuottimateriaalia on usein paljon ja työnteko harjoituksissa voi vaatia huomattavaa keskittymistä. Toimintakulttuuriin on

perinteisesti kuulunut, että työhön liittyvistä asioista keskustellaan työtilanteiden ulkopuolella melko vähän, jos lainkaan.

## Jousisoitinsektioiden rakenne

Työnteko jousisoitinsektioissa on hierarkkista. Muusikot jakautuvat äänenjohtajiin ja tuttisoittajiin (katso Kuva 2). Äänenjohtajat jakautuvat tehtävänimikkeidensä perusteella lisäksi ylempään ja alempaan äänenjohtoon. Ylempään äänenjohtoon kuuluu jousisoitinsektiosta riippuen 1–2 muusikkoa, jotka ovat I konserttimestareita, I soolosoittajia ja äänenjohtajia. Heidän vastuullaan on ensisijaisesti kunkin jousisoitinsektion työnteon johtaminen. Tämä sisältää sekä käytännön työtä että päätöksentekoa: soitettavan nuottimateriaalin valmistelua, tiedottamista harjoituksissa, sektioharjoitusten vetämistä sekä mahdollisesti työvuorojen jakamista ja sijaistavien muusikoiden rekrytointia. Harjoituksissa ylemmän äänenjohtajan paikalla (katso Kuva 1) istuvalla muusikolla on oman instrumenttisektionsa soittoon liittyvä vastuu, joka kattaa soittotavat, taiteellisten päätösten tekemisen, sektion yhtenäisyydestä huolehtimisen sekä soittotapojen työstämisen kapellimestarin ja muiden äänenjohtajien kanssa. Alempaan äänenjohtoon kuuluu 1–5 muusikkoa, jotka ovat II tai III konserttimestareita, II tai III soolosoittajia ja (vara)äänenjohtajia. He ovat päivystysvelvollisia ylemmän äänenjohtajan tehtävään ja korvaavat nämä joskus myös sovitusti. Tuttisoittajien työnkuvaan kuuluu kapellimestarin ja äänenjohtajien työskentelyn seuraaminen sekä annettujen ohjeiden tarkka noudattaminen.



Kuva 2. Sinfoniaorkesterin jousisoitinsektioiden hierarkia ja eri työtehtävissä työskentelevien vastaajien lukumäärät tässä otoksessa (N=231).

Muusikoiden suhde sinfoniaorkesterin sisäiseen hierarkiaan on näyttänyt ristiriitaisena. Orkesterin sisäinen hierarkia nähdään osaltaan välttämättömänä (Rauhala, 2012), mutta se on koettu toisaalta myös ongelmallisena (Rissanen, 2019) ja vanhanaikaisena (Furu ym., 2015).

## 1.2 Työn imu

Työn imu kuvaa sisäistä motivoituneisuutta ja se on suomennos (Hakanen, 2002) alkuperäisestä englanninkielisestä käsitteestä ”work engagement” (Kahn, 1990). Suomalaisessa tutkimuksessa työn imulla on viitattu ”work engagementiin” juuri sellaisenaan, kuin se Utrechtin yliopistossa alun perin määriteltiin ja operationalisoitiin työn imu -kyselyssä (Utrecht Work Engagement Scale eli UWES, Schaufeli & Bakker, 2003). Työn imulla tarkoitetaan ”myönteistä tunne- ja motivaatiokäyttäytymisen tilaa, jota luonnehtivat tarmokkuus (”vigor”), omistautuminen (”dedication”) ja uppoutuminen (”absorption”)” (Hakanen, 2009). Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä sekä halusta panostaa omaan työhön. Omistautuminen on kokemusta innokkuudesta, inspiraatiosta sekä ylpeydestä liittyen omaan työhön. Uppoutuminen puolestaan kuvaa sitä, kuinka usein tuntee tyydytystä ja mukaansa tempautumista omassa työssään. Työn imua kokeva työntekijä on tuottava ja saa aikaiseksi asioita, sekä toimii työpaikkansa ja työtovereittensa hyväksi myös epävirallisesti (Hakanen, 2009).

Tutkimusnäytön perusteella työn imu on yhteydessä moniin yksilöllisiin ja organisatorisiin tekijöihin. Työn imun on todettu olevan myönteisessä yhteydessä muun muassa työhön sitoutumiseen (Hakanen ym., 2006; Hakanen ym., 2008b), työssä suoriutumiseen (Bakker ym., 2004; Hakanen ym., 2008a; Salanova & Schaufeli, 2008), työkykyyn (Hakanen ym., 2006) ja itse arvioituun terveyteen (Hakanen & Lindbohm, 2008). Työn imun on todettu olevan negatiivisessa yhteydessä somaattisiin oireisiin ja unihäiriöihin (Hallberg & Schaufeli, 2006) sekä masennusoireisiin (Hakanen & Schaufeli, 2012). Työryhmien kohdalla työn imun on havaittu olevan yhteydessä työryhmän onnistumiseen ja tarttuvan myös yksilöstä toiseen (Bakker ym., 2006; Costa, ym., 2014; Tims ym., 2013; Van Mierlo & Bakker, 2018).

Aiemman tutkimuksen perusteella työn imuun ovat yhteydessä 1) organisaatioon liittyvät tekijät, kuten johtajuus ja johtohahmojen tuki, 2) työhön liittyvät tekijät, kuten työympäristö ja työn rikkaus ja 3) yksilöön liittyvät tekijät, kuten resilienssi, itsetietoisuus ja ulospäinsuuntautuneisuus (Sun & Bunchapattasakda, 2019). Psykososiaalista työympäristöä tarkastelleissa tutkimuksissa etenkin työn voimavaratekijöiden on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun (Bakker ym., 2004).

## 1.3 Työn vaatimukset ja työn voimavarat -malli

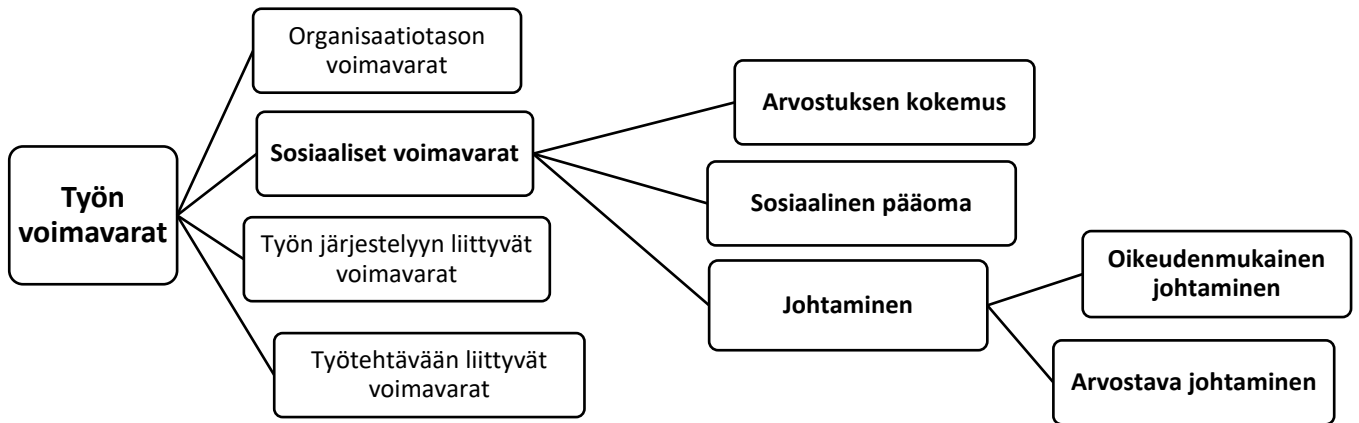
Psykososiaalinen työympäristö sisältää työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä (Työsuojeluhallinto, 2021). Aiemmissa tutkimuksissa näiden tekijöiden on huomattu vaikuttavan työhyvinvointiin toisaalta heikentävästi ja toisaalta edistävästi



(Schulte & Vainio, 2010), minkä takia ne voidaan jakaa vaatimus- ja voimavaratekijöihin. Positiivinen psykologia keskittyy tutkimaan sitä, millaisissa olosuhteissa toiminta ja suoritukset ovat optimaalisia (Schaufeli & Bakker, 2003). Sen piirissä on tutkittu mm. työn voimavaroja, työn imua ja työn tuunaamista, sekä työn ”läikkymistä” vapaa-ajalle (Bakker & Derks, 2010).

Työn voimavaroihin liittyvässä tutkimuksessa suosituin teoreettinen viitekehys on ollut malli työn vaatimuksista ja työn voimavaroista (TV-TV -malli; Demerouti ym., 2001). Mallin mukaan työpaikan psykososiaalinen ympäristö sisältää fyysisiä, sosiaalisia ja organisaatioon liittyviä vaatimus- ja voimavaratekijöitä, jotka yhdessä ja erikseen ovat yhteydessä työhyvinvointiin. Nämä tekijät virittävät psykologisesti erilaisia prosesseja. Terveiden heikentymisen prosessilla on viitattu siihen, että työn vaatimustekijät kuluttavat työntekijän voimavaroja ja aiheuttavat riskin työuupumuksen kehittymiselle ja edelleen työkyvyn ja terveyden heikentymiselle (Hakanen & Perhoniemi, 2012). Motivaatioprosessin kautta työn voimavaratekijöillä on puolestaan katsottu olevan sekä ulkoisesti että sisäisesti työntekijää motivoiva rooli. Tutkimuksissa niiden on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä myönteiseen suhtautumiseen työpaikkaa ja työtä kohtaan (Hakanen ym., 2008b; Hakanen & Perhoniemi, 2008), innovatiivisuuteen ja aloitteellisuuteen työyhteisössä (Hakanen ym., 2008a; Salanova & Schaufeli, 2008) ja hyvään työsuoritukseen (Torrente ym., 2012; Xanthopolou ym., 2009). TV-TV -malli sisältää myös buffer-hypoteesin, jonka mukaan työn voimavarat voivat suojata työntekijää työn vaatimustekijöiden kuormittavuudelta.

Työn voimavaroina (katso Kuva 3) voivat toimia 1. organisaatiotason voimavarat (esim. palkka, etenemismahdollisuudet), 2. työn järjestelyyn liittyvät voimavarat (esim. osallisuus päätöksentekoon), 3. työtehtävään liittyvät voimavarat (esim. työroolien selkeys) ja 4. sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät voimavarat (Bakker ym., 2007). Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olivat työn sosiaaliset voimavarat. Sosiaaliset voimavarat voivat liittyä epävirallisiin tekijöihin, kuten työskentelyilmapiiriin tai kollegasuhteisiin työryhmässä. Ne voivat liittyä myös siihen, miten työnteko on järjestetty ryhmässä, kuten millä tavalla sitä johdetaan (Hakanen ym., 2021). Verrattuna aiempiin työstressin malleihin (esim. Karasek, 1979), TV-TV -mallin mukaan eri työpaikoilla ja työryhmissä merkityksellisimmät työn voimavaratekijät voivat olla erilaisia ja riippua työtehtävästä (Hakanen ym., 2021). Eri työtehtävistä ja eri työpaikoilta löytyviä työn voimavaroja onkin tunnistettu 31 kappaletta (Schaufeli & Taris 2014). TV-TV -mallin vahvuus on, että se huomioi erilaiset työympäristöt sekä niiden yksilölliset piirteet, minkä takia se sopii erinomaisesti jousisoittajien työn ainutlaatuisten erityispiirteiden tutkimiseen.



Kuva 3. Työn sosiaaliset voimavarat tässä tutkimuksessa TV-TV -mallin mukaisesti.

## 1.4 Työn sosiaaliset voimavarat tässä tutkimuksessa

### Arvostuksen kokemus

Arvostuksen kokemus on tärkeä voimavara työelämässä, sillä se tyydyttää psykologisia perustarpeita, kuten pystyvyyden ja nähdyksi tulemisen tarvetta ja toimii siksi tärkeänä työssä motivoivana tekijänä (Baumeister, 2012; Deci & Ryan, 1985; Kemeny, 2009; Maslow 1943; Siegrist, 2000). Työelämässä arvostuksen osoituksella on viitattu käyttäytymismalleihin, merkkeihin ja symboleihin, jotka viestittävät toisen ihmisen ominaisuuksien, käyttäytymisen tai työn kunnioittamisesta (Apostel ym., 2018; Stocker ym., 2018). Myönteisen palautteen antamisen on katsottu olevan yksi arvostuksen osoittamisen tärkeimmistä muodoista (Maslow, 1943; Stocker ym., 2014). Arvostusta on tutkittu paljon osana laajempia käsitteitä, kuten toisen huomioon ottamista (Judge ym., 2004) ja sosiaalista tukea (Kurtessis ym., 2017). Työelämässä arvostuksen osoituksen on katsottu olevan sosiaalisen tuen ydinelementti (Semmer ym., 2019; Stocker ym., 2010).

Arvostuksen kokemuksen on havaittu olevan yhteydessä työn imuun ja suojaavan työntekijää myös työn vaatimustekijöiden kuormittavuudelta (Bakker ym., 2007). Stocker ym. (2014) havaitsivat, että asiakkaiden, johtajien ja kollegojen osoittama arvostus oli yhteydessä nopeampaan työntekijöiden palautumiseen työstä. Stocker ym. (2010) puolestaan havaitsivat, että arvostuksen kokemus oli vahvemmin yhteydessä työtyytyväisyyteen kuin työn hallinta, sosiaalinen tuki ja oikeudenmukainen johtaminen.

## Sosiaalinen pääoma

Sosiaalisen pääoman käsitteellä on pitkä historia niin taloustieteessä, sosiologiassa kuin yhteiskuntatieteissäkin. Se on käsitteenä moniulotteinen ja sitä on määritelty monilla eri tavoilla (Tuominen & Haanpää, 2022). Bourdieun (1986) mukaan sosiaalinen pääoma on yksilöllinen voimavara, joka muodostuu ryhmässä jaettujen voimavarojen, kuten palvelujen ja arvostuksen osoittamisen kautta. Coleman (1987) on nähnyt sosiaalisen pääoman pikemminkin ryhmän kollektiivisena voimavarana ja korosti sosiaalisten verkostojen rakenteen merkitystä sen taustalla. Myös Putnam (2000) on korostanut sitä, että sosiaalinen pääoma on pikemminkin ryhmän kuin yksilöiden ominaisuus. Hänen mukaansa sosiaalisella pääomalla viitataan erilaisten ihmisryhmien sosiaalisiin verkostoihin, vastavuoroisuuden normeihin ja luottamukseen, jotka kumpuavat ryhmän jäsenten välisistä suhteista. Yhteistä sosiaalisen pääoman erilaisille määritelmille on se, että ne kaikki pitävät vastavuoroisia sosiaalisia suhteita sen ydin elementtinä. Sosiaalisen pääomaan liittyvän tutkimuksen tavoitteena on ollut esimerkiksi löytää vastauksia väestöryhmien välisiin eroihin hyvinvoinnissa tai siihen, miten erilaisten ryhmien sosiaaliset verkostot ovat yhteydessä esimerkiksi taloudelliseen tehokkuuteen.

Työyhteisön sosiaalisella pääomalla on viitattu ryhmän jäsenten välisiin sosiaalisiin verkostoihin, jotka edistävät yhteistoimintaa ja innovatiivisuutta työyhteisöissä – jäsenten halua toimia yhteisen tavoitteen eteen (Kouvonen ym., 2006). Sosiaalista pääomaa on katsottu syntyvän työyhteisön päivittäisissä kohtaamisissa, joissa ihmiset jakavat työhön liittyviä asioita. Tämä kanssakäyminen työntekijöiden välillä on katsottu tärkeäksi esimerkiksi siitä syystä, että ihmiset viettävät paljon aikaa työpaikoillaan, jolloin vuorovaikutus työpaikan sosiaalisissa suhteissa muodostuu monelle tärkeäksi osaksi päivittäistä sosiaalista kanssakäymistä (Oksanen ym., 2012). Sosiaalisella pääomalla on viitattu paitsi työntekijöiden välisiin suhteisiin, myös työryhmien toiminnan ylittävään laajempaan työyhteisön toimintakulttuuriin, rakenteisiin ja niiden sisältämiin arvoihin (Meng ym., 2018; Oksanen ym., 2012; Shortt, 2004).

Työn voimavaroihin liittyvässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman on toistuvasti havaittu olevan yhteydessä työn imuun (Carmeli ym., 2009; Fujita ym., 2016; Lehner ym., 2013; Strömgren ym., 2016) ja ennustavan työn imua ja työtyytyväisyyttä myös pitkittäistutkimuksessa (Jutengren ym., 2020). Työyhteisön sosiaalisella pääomalla on huomattu olevan yhteys myös työntekijöiden hyvinvointiin: suomalaisessa kunta-alan tutkimuksessa, jossa seurattiin tuhansia suomalaisia työntekijöitä useamman vuoden ajan, sosiaalisen pääoman määrän väheneminen ja heikko

yhteisöllisyys ja luottamus ennustivat 1,8 kertaista todennäköisyyttä sairastua seurannan aikana (Oksanen ym. 2012).

## Oikeudenmukainen johtaminen

Oikeudenmukaisen johtamisen laatu on muun alan tutkimuksessa yhdistetty sekä johdettavan ryhmän että yksittäisten työntekijöiden hyvinvointiin (Virtanen & Elovainio, 2018).

Oikeudenmukaisella johtamisella (Bies & Moag, 1986; Tyler & Bies, 1990) on viitattu siihen, missä määrin vuorovaikutus työtä johtavien taholta on koettu kohteliaaksi, kunnioittavaksi ja reiluksi. Nämä tekijät työnjohtajien käytöksessä on koettu tärkeiksi useammasta syystä (Stocker ym., 2014). Ensinnäkin työtä johtavilla työntekijöillä on suuremmat vaikutusmahdollisuudet työskentelyolosuhteisiin, kuten työn sisältöön (Offermann & Hellmann, 1996). Lisäksi he pystyvät myös valta-asemastaan käsin vapaammin ilmaisemaan, miten työntekeo heidän mielestään sujuu (Yukl, 2013). Näistä tekijöistä johtuen työntekijöiden on ajateltu olevan sensitiivisiä työnjohtajiensa johtamistyyliille, kuten päätöksentekotavoille ja kohtelun oikeudenmukaisuudelle (Bies & Moag, 1986; Virtanen & Elovainio, 2018; Wong ym., 2013).

Tutkimuksissa oikeudenmukainen johtaminen on ollut positiivisessa yhteydessä työn imuun (Agarwal, 2014; Ghosh ym., 2014; Inoue ym., 2010; Kerse ym., 2019), tiimityön laatuun (Dayan & Di Benedetto, 2008), organisaatioon sitoutumiseen (Barling & Phillips, 1993), luottamuksen kokemukseen suhteessa johtajiin (Cropanzano ym., 2007) ja työtyytyväisyyteen (Laschinger, 2004). Negatiivinen yhteys on havaittu oikeudenmukaisen johtamisen ja psykologisen ahdistuneisuuden (Tepper, 2000), työhön liittyvän stressin (Elovainio ym., 2001) ja stressihäiriöiden välillä (Nieuwenhuijsen ym., 2010).

## Arvostava johtaminen

Arvostavaa käytöstä on pidetty hyvän johtajuuden tärkeänä komponenttina (Stocker ym., 2014). Työntekijöiden on havaittu olevan sensitiivisiä vihjeille siitä, miten työnteosta päättävät heihin suhtautuvat (Wong ym., 2013). Arvostavan johtamisen on katsottu sisältävän kiitoksen ja tunnustuksen osoittamisen (Yukl, 2013), tuen antamisen (Constable & Russell, 1986), kunnioittavan käytöksen (Eckloff & van Quaquebeke, 2008), rakentavan palautteen (London, 2003) ja sosiaalisen vahvistamisen (Stajkovic & Luthans, 2003). Arvostuksen osoittamiseen liittyvien vihjeiden työtä johtavien taholta on katsottu olevan useimmiten huomaamattomia eleitä, joista työntekijä voi päätellä, että voimavarojen panostamista työhön arvostetaan (Stocker ym., 2014). Arvostuksen kokemus työnjohtajien taholta on arvioitu erityisen tärkeäksi itsetunnon nostattajaksi

(Baumeister & Leary, 1995) ja johtajien osoittamaa arvostusta on pidetty erityisen kannustettavana ja tärkeänä toimintana työelämässä (Apostel ym., 2018; Yukl, 2013; Van Quaquebeke & Eckloff, 2010). Tutkijat ovat arvioineet, että arvostavaa johtamista tulisi tutkia lisää itsenäisenä työn voimavaratekijänä (Stocker ym., 2018).

Tutkimuksessa arvostuksen kokemus ja työnjohdolta saatu palaute on sisällytetty usein laajempiin käsitteisiin, kuten johtamistukeen (Kuoppala ym., 2008), oikeudenmukaiseen johtamiseen (Cropanzano & Ambrose, 2015) ja palvelevaan johtamiseen (Greenleaf, 1977). Palvelevan johtamisen yhteys työssä menestymiseen on selittänyt etenkin sen yhteydellä työn imuun (Kaltiainen & Hakanen, 2020). Myös johtamistuki on ollut yhteydessä työn imuun (Bakker ym., 2007; Demerouti ym., 2001; Nasurdin ym., 2018; Othman & Nasurdin, 2013). Bakker ym. (2007) havaitsivat, että työnjohtajan sosiaalinen tuki ja arvostus olivat organisaation innovatiivisuuden ja ilmapiirin ohella vahvimmin yhteydessä työn imuun ja suojasivat työntekijöitä työn kuormitustekijöiden negatiiviselta yhteydeltä työn imuun. Auktoriteettihahmojen arvostavan kohtelun on huomattu edesauttavan työntekijöiden motivoituneisuutta, kuten yhteistyöhalukkuutta (Boezeman & Ellemers, 2008).

Johtamiseen liittyvässä tutkimuksessa arvostuksen kokemukseen ja myönteiseen palautteeseen keskittynyt tutkimus on ollut vähäistä. Työnjohtajien taholta koettu arvostus ja kiitos ovat kuitenkin tutkimuksissa olleet yhteydessä työhyvinvointiin (Stocker, ym., 2010) ja työstä palautumiseen (Stocker, ym. 2014). Arvostavaksi koettu johtaminen on myös suojanut työntekijöitä työn kuormitustekijöiden negatiiviselta yhteydeltä esimerkiksi työtyytyväisyyteen (Stocker ym., 2018) ja haluun vaihtaa työpaikkaa (Apostel ym., 2018).

## **1.5 Työn sosiaaliset voimavarat ja työn imu sinfoniaorkesterin jousisoittajilla**

Koska vuorovaikutus on keskeinen tekijä jousisoitinsektioiden työssä, sosiaalisten voimavarojen tutkiminen on erityisen perusteltua sinfoniaorkesterissa juuri jousisoittajien keskuudessa. Jousisoittajien työn piirteiden johdosta etenkin arvostuksen kokemus, sosiaalinen pääoma sekä oikeudenmukainen ja arvostava johtaminen ovat oletettavasti työn sosiaalisia voimavaratekijöitä, joihin liittyvät kokemukset ovat positiivisessa yhteydessä muusikoiden kokemaan työn imuun. TV-TV -mallin mukaan työn sosiaaliset voimavarat voivat vaihdella samassa työyhteisössä työryhmästä ja työtehtävästä toiseen (Hakanen ym., 2021). Viulistien työssä onkin piirteitä, joiden johdosta sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun voi olla viulistien kohdalla voimakkaampi.

Jousisoittajien työ on intensiivistä ryhmätöitä. Yhteishenki ja yhteistoiminnan sujuvuus on tässä keskeistä, joten on syytä olettaa, että sosiaalinen pääoma on jousisoittajien työssä sosiaalinen voimavara. Myös aiempi tutkimus puoltaa tätä näkemystä: sinfoniaorkesterimuusikot ovat kokeneet toimivaan yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen liittyvät tekijät työssään erityisen tärkeiksi (Brotsky, 2006; Marotto ym., 2007; Lehmann ym., 2007; Rauhala, 2012; Rissanen, 2019). Sosiaalisen pääoman sisältämä tavoitteellisuus ja kehittymishalu voivat osaltaan palvella myös jousisoittajien kokemusta työssä kehittymisestä. Holstin (2012) tutkimuksessa jousisoittajat arvioivat omaan työhönsä liittyvät kehittymismahdollisuudet heikommiksi, kuin muiden instrumenttien edustajat (Holst ym., 2012).

Sosiaalinen pääoma voi olla etenkin viulistien työssä sosiaalinen voimavara. Rissanen (2019) tutkimuksessa yhdessä tekemiseen ja kokonaisuuden osana olemiseen perustuva yhteisöllisyys näyttäytyi tärkeimpänä voimavarana tuttiviulistien työssä suomalaisissa sinfoniaorkestereissa. Viulistien instrumenttisektiot ovat keskimäärin muita jousisoitinsektioita suurempia, parhaimmillaan 17 henkisiä, mikä asettaa haasteita ryhmän työnteolle ja vuorovaikutukselle. Muun alan tutkimuksessa työryhmän koon kasvaessa yhteishengen ongelmien (Li ym., 2020; Mathieu ym., 2008; Wheelan 2019; Yang ym., 2013) on havaittu lisääntyvän. Sinfoniaorkesterissa instrumenttisektion koon kasvaessa myös ryhmän yhteistoimintaan ja sen johtamiseen liittyvät haasteet lisääntyvät työskentelyssä. Suuren ryhmän kyky jakaa tietoa takana istuville ja soittaa yhtenäisesti on silloin vaikeampaa. Yhteissoiton haasteet voivat korostua 1. viulisteilla työn vaativuuden ja 2. viulisteilla työn nopeatempoisuuden takia.

Arvostuksen kokemus omassa instrumenttisektiossa on jousisoittajien työssä oletettavasti sosiaalinen voimavara. Orkesterityöpaikan saaminen edellyttää solistista koulutusta, jossa keskeistä on paitsi instrumentin korkeatasoinen hallinta, myös kyky muodostaa omia taiteellisia näkemyksiä. Orkesterityössä jousisoittajien tehtävänä on kuitenkin soittaessaan sulautua osaksi instrumenttisektion yhdessä muodostamaa sointimassaa, jolloin orkesterityö edellyttää omista taiteellisista näkemyksistä joustamista. Jousisoittajat eivät tule yksilöinä juuri esille orkesterityössään ja muilta kuin lähikollegoilta saatu kiitos omasta työpanoksesta on harvinaista.

Arvostuksen kokemus omassa instrumenttisektiossa voi toimia työn voimavarana etenkin viulistien kohdalla. Rissanen (2019) tutkimuksessa orkesteriviulistien identiteetiksi rakentui haastattelupuheessa taiteilijuuden ohella myös ”työläisyys”, mikä havainnollistui kokemuksena ”koneiston osana toimimisesta ja suorittavan työn tekemisestä” ja osaltaan ilmensi viulistien kokemusta luovuuden ja autonomian puutteesta orkesterityössä (Rissanen, 2019, s. 49–52).

Viulistien työ sinfoniaorkesterissa on myös vaativaa, mikä on noussut esille myös tutkimuksissa. 1. viulistit ovat kokeneet työnsä orkesterissa vaativammaksi ja työssään enemmän stressiä, kuin muita instrumentteja soittavat ja 2. viulistit ovat puolestaan arvioineet työtahtinsa kovemmaksi, mutta sosiaalisen tuen ja työstä saadun tunnustuksen vähäisemmäksi, kuin muita instrumentteja soittavat (Holst ym., 2012). Noin 80 % orkesteriviulisteista on arvioinut työnsä ajoittain liian vaativaksi ja mahdollisuuden palautua työrupeamien välillä riittämättömäksi (Viljamaa ym., 2017). Mitä vaativammaksi oma työ on koettu, sitä voimakkaammassa yhteydessä työn sosiaaliset voimavarat ovat olleet työn imuun (Bakker ym., 2007). Viulistien kohdalla etenkin arvostuksen kokemus voi olla yhteydessä työhön liittyvään motivaatioon. Siegriestin (1996) mukaan mitä vaativammaksi oma työ koetaan, sitä enemmän siitä on tarve saada vastinetta tunnustuksena ja arvostuksena.

Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta omassa instrumenttisektiossa on oletettavasti tärkeää jousisoittajille. Suurin osa jousisoittajista joutuu nimittäin työssään sopeutumaan siihen, ettei vaikutusmahdollisuuksia instrumenttisektion soittotapoihin liittyvään päätöksentekoon juuri ole. Lisäksi muulla alalla tehdyn tutkimuksen perusteella on syytä olettaa, että jousisoitinsektioiden hierarkkisuus ja sisäiset valta-asetelmat voivat tehdä muusikoista myös sensitiivisiä työnjohtajiensa vuorovaikutustavoille (Bies & Moag, 1986; Virtanen & Elovainio, 2018).

Myös kokemus arvostavasta johtamisesta voi olla jousisoittajien työssä tärkeää. Hierarkkisessa työympäristössä työntekijöiden on nimittäin havaittu olevan herkkiä tulkitsemaan työnjohtajien käytöstä sen perusteella, onko suhtautuminen hyväksyvää ja arvostavaa (Wong ym., 2013). Tämä voi mahdollisesti korostua jousisoittajien kohdalla, koska he saavat omasta työstään muutenkin verrattain vähän kiitosta. Kokemus ylimmän äänenjohdon osoittamasta arvostuksesta voi näin ollen olla omassa instrumenttisektiossa koettuun arvostukseen verrattaessa ainakin osittain erillinen ilmiö ja perustua osaltaan näiden käytöksessä esiintyvien vihjeiden tulkintaan.

Johtamiseen liittyvien voimavarojen yhteys työn imuun voi olla voimakkaampi viulistien keskuudessa. Muun alan tutkimuksessa suuremmat työryhmät ovat olleet alttiimpia paitsi sisäisille vuorovaikutusongelmille (Sidorenkov ym., 2018), myös johtajuuden ongelmille (Mullen ym., 1988) ja hierarkkisemmalle kommunikaatiokulttuurille (Rose ym., 2020). Etenkin yli kymmenen hengen ryhmissä dialogista vuorovaikutusta on esiintynyt huomattavasti vähemmän (Fay ym., 2000). Viulisteista noin kaksi kolmasosaa soittaa yli kymmenen hengen instrumenttisektiossa. On mahdollista, että viulistien työn arjessa hierarkkisuus voi korostua keskimäärin enemmän, jolloin sekä kokemus arvostavasta että oikeudenmukaisesta johtamisesta omassa instrumenttisektiossa voi olla viulistien keskuudessa voimakkaammin yhteydessä työssä motivoitumiseen.

## Tutkimuksen tarkoitus

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, ovatko kokemukset arvostuksesta sekä sosiaalisesta pääomasta omassa instrumenttisektiossa yhteydessä työn imuun jousisoittajilla (N=231) ja onko yhteyksien voimakkuudessa eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Lisäksi tutkittiin, ovatko kokemukset oikeudenmukaisesta johtamisesta ja arvostavasta johtamisesta omassa instrumenttisektiossa yhteydessä työn imuun (tuttisoittajat ja alemmat äänenjohtajat, N=176) ja onko yhteyksien voimakkuudessa eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Oletuksena oli, että muissa ammattiryhmissä havaittu sosiaalisten voimavarekijöiden ja koetun työn imun positiivinen yhteys yleistyisi myös sinfoniaorkesterin jousisoittajiin. Koska viulistien ja muiden jousisoittajien työympäristöissä on sekä työn vaatimustekijöihin että työryhmien kokoihin liittyviä eroja, oletettiin, että viulistien ja muiden jousisoittajien välillä voisi olla eroja siinä, miten eri sosiaaliset voimavarekijät ovat yhteydessä koettuun työn imuun.

Koska sinfoniaorkesterimuusikoiden työ on tutkimuskohteena ainutlaatuinen, sen tutkimisen on katsottu edellyttävän työn arkirealiteetin tuntemusta (Rickert ym., 2013).

Orkesterimuusikkotutkimus 2021 oli suunnittelemani kyselytutkimus, jonka kehittämisessä hyödynsin paitsi 20 vuoden aikana kertynyttä asiantuntijuuttani orkesterimuusikon ammatissa, myös 12 orkesterimuusikosta koostuvan työryhmän näkemyksiä. Lisäksi lopullista kyselyä pilotoitiin vielä neljän muusikon pilottitesti-ryhmässä. Tutkimuksen suunnittelussa sovellettiin muun alan tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä parhaaksi katsotulla tavalla jousisoittajien työn sosiaalisten voimavarojen tutkimiseen.

Tutkimusaineisto kerättiin COVID-19 -pandemian aikaan helmi-maaliskuun vaihteessa 2021. Normaaleista konserttikäytännöistä poiketen muusikot istuivat konserttilavalla turvavälein, suojamaskein varustettuina ja tekivät stream-muotoisia konserttilähetyksiä televisioon ja Internetiin. On mahdollista, että poikkeusjärjestelyt saattoivat osaltaan vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten voimakasta työn imua tähän tutkimukseen osallistuneet jousisoittajat työssään kokivat.



## 2 Menetelmät

### 2.1 Osallistujat

Orkesterimuusikkotutkimus 2021 osallistujat rekrytoitiin 15 suomalaisesta sinfoniaorkesterista, joissa on yhteensä 845 ammattiorkesterimuusikkoa. Tutkimukseen valittiin Suomessa toimivat soittajakokoonpanoltaan sinfoniaorkesterin kriteerit täyttävät orkesterit, joissa toiminta oli kuukausipalkkaista ja säännöllistä. Otoksen sinfoniaorkestereihin kuuluvat Radion Sinfoniaorkesteri, Helsingin Kaupunginorkesteri, Kansallisoopperan ja -baletin orkesteri ja Tampere Filharmonia, Sinfonia Lahti, Oulu Sinfonia ja Turku Filharmonia, Kuopion Kaupunginorkesteri, Joensuun Kaupunginorkesteri, Tapiola Sinfonietta, Jyväskylä Sinfonia, Kymi Sinfonietta, Lappeenrannan Kaupunginorkesteri, Pori Sinfonietta ja Vaasan Kaupunginorkesteri. Tutkimukseen rekrytoitiin ne muusikot, joilla oli vakituinen tai pidempi määräaikainen työsopimus. Tämä tarkoitti vähintään kevätkauden 2021 kestävästä sopimuksesta. Muusikoiden valikoituminen otokseen varmistettiin esihenkilön toimesta, jotka lähettivät kyselylinkin ainoastaan tämän kriteerin täyttävälle muusikoille. Kyselyyn vastasi yhteensä 424 muusikkoa, vastausprosentti oli n. 50 %. Tämän opinnäytetyön analyyseissä käytettiin jousisoittajien (N=231) vastauksista koostuvaa aineistoa. Aineiston kuvailevat tunnusluvut on esitetty Taulukossa 1.

Taulukko 1.

Taustamuuttujien kuvailevat tunnusluvut.

	<b>Viulistit</b>	<b>Muut jousisoittajat</b>
Instrumentti (n, %)		
1.viulut	78 (57%)	
2.viulut	58 (43 %)	
Alttoviulut		39 (41%)
Sellot		40 (42%)
Kontrabassot		16 (17%)
Sukupuoli		
Nainen	96 (71%)	38 (40%)
Mies	36 (27%)	57 (60%)
Määrittelemätön	4 (2%)	-
Ikä (n, %)		
18–35 v.	19 (14%)	14 (15%)
36–50 v.	62 (45%)	40 (42%)
>51 v.	55 (41%)	41 (43%)
Sektion koko		
Jäseniä >10	87 (64%)	39 (41%)
Jäseniä < 10	49 (36%)	56 (59%)
Työsopimus		
Vakituinen	130 (96%)	92 (97%)
Määräaikainen	6 (4%)	3 (3 %)
Orkesterin koko* (n,%)		
Iso	59 (43%)	50 (53%)
Keskisuuri	31 (23%)	26 (27%)
Pieni	46 (34%)	19 (20%)
Yht.	N=136	N=95

\*Iso orkesteri = yli 90 muusikkoa, keskisuuri orkesteri = 61–67 muusikkoa, pieni orkesteri = 21–45 muusikkoa.

## 2.2 Orkesterimuusikko 2021 -tutkimuksen kulku

Orkesterimuusikkotutkimuksen laatimiseen osallistui 12 orkesterimuusikon työryhmä, joka kommentoi sen sisältöä viisi erillistä kertaa. Lopullista kyselyä pilotoitiin vielä neljän muusikon pilottitestiryhmässä (yksi pilottiin osallistujista oli englanninkielinen). Kysely käännettiin suomesta englanniksi käännöstoimistossa.

Aineiston keruu oli alun perin tarkoitus toteuttaa kevään 2020 aikana, mutta koronapandemian aiheuttama poikkeustila siirsi aineiston keruuta vuodelle 2021. Hallinnon henkilöstön ja muusikkojen haastattelujen ja sähköpostiviestinnän perusteella muodostettiin käsitys orkesterien työnteon tilanteesta koronapandemian aikaan ja siitä, täytyivätkö sisäänottokriteerit. Tutkimuksessa

sisäänottokriteerejä olivat, että orkesteri kokoontui viikoittain harjoituksiin ja soitti stream-muotoisia konsertteja yleisöilleen säännöllisesti.

Tutkittavat tavoitettiin helmikuussa 2021 ottamalla yhteyttä kunkin sinfoniaorkesterin hallinnolliseen johtoon, joka välitti tutkimuslinkin sähköpostitse kaikille orkesterin muusikoille. Vastausprosentin kasvattamiseksi jokaisessa orkesterissa ohjeistin joko jotakin muusikkoa tai hallinnon työntekijää kertomaan tutkimuksesta orkesterin harjoituksissa. Lisäksi kävin itse neljän orkesterin harjoituksissa esittelemässä tutkimusta.

Aineistonkeruu toteutettiin kyselyllä, joka lähetettiin Webropol-sähköpostilinkkinä kaikille otoksen orkestereissa soittaville muusikoille, joilla on vakituinen työsopimus tai pidempi määräaikainen työsopimus. Sähköpostilinkki välitettiin muusikoille hallinnollisen johdon välityksellä. He välittivät muusikoille lisäksi noin viikon kuluttua kyselylinkin lähettämisestä muistutusviestin kyselyyn vastaamisesta. Tutkimuslinkki lähetettiin myös työpaikan yhteiseen whats app -ketjuun niissä orkestereissa, joissa sellainen oli perustettu muusikoiden keskuudessa. Vastausaika kyselyyn oli kaksi viikkoa. Aineisto kerättiin aikana 15.2–9.3. 2021.

Tutkimuksen tutkimussuunnitelma hyväksyttiin Turun Yliopiston eettisessä toimikunnassa maaliskuussa 2020. Tutkimukseen osallistuminen oli orkesterimuusikoille vapaaehtoista, ja he saivat keskeyttää kyselyyn vastaamisen koska tahansa.

## **2.3 Mittarit**

Orkesterimuusikkokyselyssä 2021 kartoitettiin taustatietojen lisäksi työn sisältöön, työyhteisöön, johtamiseen, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen, terveydentilaan ja psyykkiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä. Jokainen orkesterimuusikko vastasi 112–146 kysymykseen. Kysymysten määrään vaikutti se, mitä instrumenttia muusikko soitti, minkä kokoisessa instrumenttisektiossa hän soitti, mikä hänen työsopimuksensa ja asemansa oli orkesterissa, oliko hän sairauslomalla/virkavapaalla ja oliko hänellä ollut viimeisen kuukauden aikana soittamista häiritseviä lihas- ja nivelkudosaivoja.

Seuraavaksi esitellään ne kyselyn osiot, joista tämän opinnäytetyön analyyseissä käytetyt mittarit valittiin.

### **2.3.1 Taustatiedot**

Tutkittavilta kysyttiin sukupuoli, ikä, oma instrumenttiryhmä, oman instrumenttisektion koko, oman orkesterin koko ja työsopimuksen vakinaisuus. Sukupuolen kohdalla vastausvaihtoehtoja oli neljä:

nainen, mies, muu, en halua määritellä. Ikä oli muutettu kolmiluokkaiseksi äänenjohtajien anonymiteetin suojaamiseksi: 18–35 vuotta, 36–50 vuotta ja 51 vuotta tai enemmän. Instrumenttiryhmän kohdalla analyysihin osallistuneet muusikot kuuluivat johonkin seuraavista instrumenttiryhmistä: 1. viulu, 2. viulu, alttoviulu, sello ja kontrabasso. Arviolta n. 50–55 % kaikista suomen sinfoniaorkestereiden jousisoittajista soittaa suuressa (yli 10 henkeä), 40–45 % keskisuudessa (4–9 henkeä) ja 5–10 % pienessä (1–3 henkeä) instrumenttisektiossa. Tämän tutkimuksen aineiston jousisoittajat kuuluivat keskisuuriin tai suuriin jousisektioihin. Orkesterit jaettiin tutkimuksessa kolmeen luokkaan soittajamäärien perusteella. Isoiksi orkesteriksi luokiteltiin yli 90 muusikon orkesterit, keskisuuriksi 61–67 muusikon ja pieniksi 21–45 muusikon orkesterit. Muusikoiden työsopimus oli joko vakituinen tai vähintään kevätkauden 2021 kestävä määräaikainen sopimus.

### 2.3.2 Työn imu

Aineistossa orkesterimuusikoiden kokemaa työn imua mitattiin Työn imu -mittarilla (Utrecht Work Engagement Scale, UWES, Schaufeli & Bakker, 2003) ja sen lyhennetyllä yhdeksän väittämän versiolla (UWES 9). Tämä on kehitetty ensisijaisesti tutkimustarkoitukseen, mutta sitä on sovellettu muun muassa työterveyshuollossa.

Kutakin työn imun kolmea ulottuvuutta (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) kysytään UWES 9 -mittarissa kolmella kysymyksellä. Väittämiin vastataan seitsemänportaista asteikkoa käyttäen, jonka ääripäät ovat 1 = aina ja 7 = ei koskaan. UWES 9 -mittarissa työn imua mitataan mm. väittämällä: ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”, ”Työni inspiroi minua” ja ”Olen täysin uppoutunut työhöni”. Koska tutkimuksessa haluttiin varmistaa, että muusikot vastaavat kysymyksiin juuri orkesterityön perusteella, heitä pyydettiin vastaamaan väitteisiin ”eläytymällä viimeaikaisiin kokemuksiin juuri orkesterin harjoituksissa, konserteissa ja levytyksissä”.

Tässä aineistossa työn imun kolme osa-aluetta korreloivat vahvasti keskenään ( $r = .66-.78$ ) ja latautuivat myös faktorianalyyseissä selkeästi samalle faktorille. Tästä syystä työn imun yhdeksästä kysymyksestä muodostettiin yksi työn imua kuvaava keskiarvomuuttuja (minimi = 1 ja maksimi = 7). Pistemäärä käännettiin siten, että korkeampi pistemäärä ilmaisi myönteisempää kokemusta työn imusta. Mittarin sisäinen konsistenssi oli hyvä ( $\alpha = .93$ ).

### 2.3.3 Työn sosiaaliset voimavarat instrumenttisektiossa

Sosiaalisia voimavaroja mittaavien kysymysten muotoilussa hyödynnettiin 12 orkesterimuusikosta koostuvan työryhmän näkemyksiä. Ryhmä koki yksimielisesti, että joihinkin aiemmissa tutkimuksissa käytettyihin sosiaalisia voimavaroja kartoittaviin kysymyksiin oli vaikeaa tai mahdotonta vastata jousisoittajien työn näkökulmasta. Tästä johtuen kysymyksiä muotoiltiin työryhmän antaman palautteen perusteella.

#### Sosiaalinen pääoma

Sosiaalista pääomaa mitattiin viidellä kysymyksellä, jotka muotoiltiin hyödyntäen Kouvosen ja kumppaneiden (Kouvonen ym., 2006) julkaisemaa sosiaalisen pääoman mittaria. Tutkimuksessa käytettyjä kysymyksiä muokattiin työryhmän näkemysten perusteella alkuperäisestä versiostaan, jotta ne sopisivat paremmin jousisoitinsektioiden työskentelykontekstiin. Alkuperäinen kysymys ”Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita” muokattiin kysymykseksi ”Sektioni työskentelyssä on tavoitteellisuutta ja halua kehittää sektorin soiton tasoa”. Ideointi kuuluu hyvin hierarkkisessa työyhteisössä nimittäin lähtökohtaisesti kapellimestarille ja äänenjohtajille, eikä alkuperäinen kysymys sellaisenaan tavoittanut yhdessä toimimisen innovatiivista puolta jousisoitinsektioissa. Alkuperäinen kysymys ”Työyhteisön jäsenet ottavat huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen?” muokattiin kysymykseksi ”Sektioni muusikot pyrkivät aktiivisesti noudattamaan harjoitustilanteissa annettuja ohjeita päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen”. Alkuperäinen kysymys ei soveltunut lainkaan jousisoitinsektioiden työn arkeen orkesteriharjoituksissa, jossa parannusehdotuksia esittävät lähtökohtaisesti ainoastaan äänenjohtajat. Hierarkkisessa työssä korostuu ohjeiden noudattaminen, jolloin sosiaalista pääomaa mittaa se, pyritäänkö niitä yhdessä aktiivisesti noudattamaan parasta mahdollista lopputulosta tavoitellessa. Kysymys ”Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa” muokattiin kysymykseksi ”Harjoitustilanteissa pyrimme huolehtimaan, että kaikki sektorin muusikot kuulevat ja ymmärtävät edessä annetut ohjeet”. Jousisoittajien ”työasiat” kattavat orkesterityöhön liittyviä asioita, joissa tarkoituksen mukaista olisi, että muusikot pitävät toisensa ajan tasalla jakamalla tietoa soittotilanteissa. Lisäksi ”työasiat” käsittävät kuitenkin paljon myös soittotyön ulkopuolisia käytännön asioita, joissa ajan tasalla pysyminen liittyy olennaisesti siihen, miten vuorovaikutus muusikoiden ja orkesterin hallinnon henkilökunnan välillä toimii.

Sosiaalista pääomaa mitattiin väittämällä ”Sektioni ilmapiirissä on ”me henkeä”: asenteemme on ”teemme töitä yhdessä””, ”Sektiossani jokaisen muusikon työpanosta arvostetaan ja pidetään

tärkeänä”, ”Sektioni työskentelyssä on tavoitteellisuutta ja halua kehittää sektorin soiton tasoa”, ”Harjoitustilanteissa pyrimme huolehtimaan, että kaikki sektorin muusikot kuulevat ja ymmärtävät edessä annetut ohjeet” ja ”Sektioni muusikot pyrkivät aktiivisesti noudattamaan harjoitustilanteissa annettuja ohjeita päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen”. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Muuttujasta laskettiin keskiarvomuuttuja (minimi = 1 ja maksimi = 5), joka käännettiin siten, että korkeampi pistemäärä ilmaisi myönteisempää kokemusta oman instrumenttisektion horisontaalisesta sosiaalisesta pääomasta. Mittarin sisäinen konsistenssi oli hyvä ( $\alpha = .87$ ).

### Arvostuksen kokemus

Arvostuksen kokemusta omassa instrumenttisektiossa mitattiin väittämällä ”Sektiossani arvostetaan vahvuuksiani orkesterityössä”, ”Jos näen todella vaivaa orkesterityöni eteen tai pyrin kehittymään soittajana, sektiossani arvostetaan sitä” ja ”Saan sektiossani myönteistä palautetta hyvin tehdystä työstä”. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Muuttujasta laskettiin keskiarvomuuttuja (minimi = 1 ja maksimi = 5), joka käännettiin siten, että korkeampi pistemäärä ilmaisi myönteisempää kokemusta arvostuksesta ja myönteisestä palautteesta. Mittarin sisäinen konsistenssi oli hyvä ( $\alpha = .86$ ).

### Oikeudenmukainen johtaminen

Oikeudenmukaista johtamista mitattiin kuudella kysymyksellä, jotka kehitettiin hyödyntäen Moormanin julkaisemaa mittaria (Scale of interactional justice; Moorman, 1991). Kolmea kysymystä muokattiin työryhmän näkemysten pohjalta, jotta ne kartoittaisivat kokemuksia jousisoittajien työhön liittyvissä tilanteissa. Alkuperäinen kysymys ”Esimieheni tiedottaa riittävän ajoissa tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista” muotoiltiin kysymykseksi ”Ylin äänenjohto pyrkii huolehtimaan harjoitustilanteissa, että kaikki sektorin muusikot kuulevat ja ymmärtävät edessä annetut ohjeet”. Alkuperäinen kysymys ei sellaisenaan soveltunut lainkaan orkesterityöhön, jossa ylimmän äänenjohdon vastuulla on lähtökohtaisesti vain soittotyöhön liittyvää tiedottamista. ”Tehdyistä päätöksistä riittävän ajoissa tiedottaminen” viittaa vahvasti johonkin muuhun kuin soittotyöhön liittyvään päätöksentekoon. Alkuperäinen kysymys ”esimieheeni voi luottaa” muotoiltiin kysymykseksi ”Ylimmän äänenjohdon työntekoon voi luottaa”, sillä orkesterityössä luottamuksen kokemuksen ytimessä on kokemus siitä, että ylimmän äänenjohdon työnteko on harjoituksissa ja niihin valmistautumisen yhteydessä johdonmukaista ja ennakoitavaa. Alkuperäinen kysymys ”esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti” muokattiin kysymykseksi

”Ylin äänenjohto kohtelee sektion muusikoita ystävällisesti ja kunnioittavasti”, sillä katsottiin, että jousisoitinsektioiden työtilanteiden tiukoissa raameissa se, että ylin äänenjohto olisi ”huomaavainen” esimerkiksi kaikkien muusikoiden mahdollisia kysymyksiä kohtaan on mahdottomuus.

Kysymyssarjan väittämiä olivat ”Ylin äänenjohto kuuntelee sektion jäsenten mielipiteitä tehdessään sektion työntekoon vaikuttavia päätöksiä”, ”Ylimmän äänenjohdon henkilökohtaiset mieltymykset eivät vaikuta häiritsevästi päätöksentekoon”, ”Ylin äänenjohto pyrkii huolehtimaan harjoitustilanteessa, että kaikki sektion muusikot kuulevat ja ymmärtävät edessä annetut ohjeet”, ”Ylin äänenjohto kohtelee sektion muusikoita ystävällisesti ja kunnioittavasti”, ”Ylin äänenjohto kunnioittaa sektion jäsenten oikeuksia” ja ”Ylimmän äänenjohdon työntekoon voi luottaa”. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Muuttujasta laskettiin keskiarvomuuttuja (minimi = 1 ja maksimi = 5), joka käännettiin siten, että korkeampi pistemäärä ilmaisi myönteisempää kokemusta relationaalisesta johtamisesta. Mittarin sisäinen konsistenssi oli hyvä ( $\alpha = .92$ ).

### Arvostava johtaminen

Arvostavaa johtamista mitattiin väittämällä ”Ylin äänenjohto arvostaa vahvuuksiani orkesterityössä”, ”Jos näen todella vaivaa orkesterityöni eteen tai pyrin kehittymään soittajana, ylin äänenjohtoni arvostetaan sitä” ja ”Ylin äänenjohto antaa sektiolle myönteistä palautetta hyvin tehdystä työstä”. Kysymyksiin vastattiin viisiportaisella asteikolla, jossa 1 = täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Muuttujasta laskettiin keskiarvomuuttuja (minimi = 1 ja maksimi = 5), joka käännettiin siten, että korkeampi pistemäärä ilmaisi myönteisempää kokemusta arvostuksesta ja myönteisestä palautteesta. Mittarin sisäinen konsistenssi oli hyvä ( $\alpha = .89$ ).

## 2.4 Tilastolliset menetelmät

Analyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics 27 -ohjelmalla.

Eroja työn imussa kahden sukupuolen ja viulistien ja muihin jousisoittajiin kuuluvien välillä tutkittiin parittaisilla t-testeillä. Eroja työn imun kokemuksessa eri ikäryhmien, eri instrumenttisektioiden, eri kokoisiin sektioihin kuuluvien välillä ja eri kokoisiin orkestereihin kuuluvien välillä tutkittiin varianssianalyysillä. Työn eri voimavaramuuttujien yhteyttä työn imuun tutkittiin korrelaatiokertoimilla ja lineaarisella regressioanalyysillä. Työn imulle muodostettiin neljä regressiomallia, joissa jokaisessa oli selittäjänä yksi työn voimavaramuuttujista. Ensimmäisessä

mallissa selittävinä tekijöinä olivat taustamuuttajat (ikä, sukupuoli ja instrumenttisektion koko), kuuluminen viulisteihin tai muihin jousisoittimiin, arvostuksen kokemus omassa instrumenttisektiossa sekä arvostuksen kokemuksen ja viulisteihin tai muihin jousisoittimiin kuulumisen välinen yhdysvaikutus. Toisessa mallissa selittävinä tekijöinä oli taustamuuttajat (ikä, sukupuoli ja instrumenttisektion koko), kuuluminen viulisteihin tai muihin jousisoittimiin, sosiaalinen pääoma omassa instrumenttisektiossa, sekä sosiaalisen pääoman ja viulisteihin tai muihin jousisoittimiin kuulumisen yhdysvaikutus. Kolmannessa mallissa selittävinä tekijöinä olivat taustamuuttajat (ikä, sukupuoli ja instrumenttisektion koko), kuuluminen viulisteihin tai muihin jousisoittimiin, oikeudenmukainen johtaminen, sekä oikeudenmukaisen johtamisen ja viulisteihin tai muihin jousisoittimiin kuulumisen yhdysvaikutus. Neljännessä mallissa selittävinä tekijöinä olivat taustamuuttajat (ikä, sukupuoli ja instrumenttisektion koko), kuuluminen viulisteihin tai muihin jousisoittimiin, arvostava johtaminen, sekä arvostavan johtamisen ja viulisteihin tai muihin jousisoittimiin kuulumisen yhdysvaikutus. Kaikissa neljässä mallissa baseline-tilanteen muodostivat iältään vanhimmat ( $\geq 51$ -vuotiaat), miehet, ja ne, jotka kuuluvat alle 10 hengen sektioon ja muihin jousisoittimiin.

Tilastollisesti merkitseviä yhdysvaikutuksia tarkasteltiin tekemällä jatkovertailuja. Sekä viulisteille että muille jousisoittimille tehtiin kummallekin omat lineaariset regressiomallit, jossa molemmissa selittävinä tekijöinä olivat taustamuuttajat (ikä, sukupuoli ja instrumenttisektion koko) ja arvostuksen kokemus omassa instrumenttisektiossa.



### 3 Tulokset

#### 3.1 Taustamuuttujien yhteys työn imuun

Työn imun tunnusluvut on esitetty Taulukossa 2. Viulisteihin ja muihin jousisoittimiin kuuluvien välillä ei ollut eroa työn imussa,  $t(229) = .58, p = .56, d = .88$ . Naisten ja miesten välillä ei ollut eroa työn imussa,  $t(229) = 1.46, p = .15, d = .85$ . Eroa työn imulle ei löytynyt myöskään eri kokoiisiin sektioihin kuuluvien välillä,  $t(229) = .90, p = .37, d = .88$ , eri kokoiisiin orkestereihin kuuluvien välillä,  $F(2,228) = 1.17, p = .31, \eta^2 = .014$ , eikä eri ikäryhmiin kuuluvien välillä,  $F(2,228) = .03, p = .98, \eta^2 = .004$ .

Taulukko 2.

Työn imun kuvailevat tunnusluvut eri taustamuuttujien mukaan.

	<i>M</i>	<i>SD</i>
Instrumenttiryhmä		
Viulistit	5.08	.88
Muut jousisoittimet	5.13	.87
Sukupuoli		
Nainen	5.04	.89
Mies	5.25	.80
Sektion koko		
Yli 10 henkeä	5.06	.92
Alle 10 henkeä	5.17	.82
Orkesterin koko*		
Iso	5.07	.90
Keskisuuri	5.26	.87
Pieni	5.05	.84
Ikä		
18–35 vuotta	5.10	.82
36–50 vuotta	5.10	.88
yli 50 vuotta	5.13	.90

N=231

\*Iso orkesteri = yli 90 muusikkoa, keskisuuri orkesteri = 61–67 muusikkoa, pieni orkesteri = 21–45 muusikkoa.

## 3.2 Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun

### 3.2.1 Arvostuksen kokemuksen yhteys työn imuun

Arvostuksen kokemuksen kuvailevat tunnusluvut on esitetty Taulukossa 3. Normaali jakaumatestatus vahvasti havainnot arvostuksen kokemuksen ja työn imun jakaumista: Shapiro-Wilk -testi osoitti, että molemmat muuttujat ovat oikealle vinoja,  $p < .001$ . Arvostuksen kokemus oli positiivisessa yhteydessä työn imuun viulistien ryhmässä *spearman rho* = .46 ja muiden jousisoittajien ryhmässä *spearman rho* = .16. Viulistien ryhmässä korrelaatio oli selkeä, mutta muiden jousisoittajien ryhmässä yhteys oli melko vaatimaton.

Taulukko 3.

Jousisoitinsektioiden sosiaalisten voimavarojen kuvailevat tunnusluvut.

	Viulistit		Muut jousisoittajat	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Arvostuksen kokemus	3.68	.99	3.88	.91
Sosiaalinen pääoma	3.90	.87	4.11	.77
Oikeudenmukainen johtaminen	3.65	1.00	3.94	.99
Arvostava johtaminen	3.50	1.10	3.88	1.07

N=231

Arvostuksen kokemuksen yhteyttä työn imuun selvitettiin lineaarisella regressioanalyysillä (katso Taulukko 4). Malli sopi hyvin aineistoon,  $F(7,218) = 7.20$ ,  $p < .001$ , korjattu  $R^2 = .16$ . Toisin sanoen malli selitti 16 % vaihtelusta työn imussa. Arvostuksen kokemus omassa instrumenttisektiossa oli yhteydessä siihen, miten paljon orkesterin harjoituksissa, levytyksissä ja konserteissa koettiin työn imua,  $F(1,218) = 31.47$ ,  $p < .001$ . Viulisteihin kuulumisen ja arvostuksen kokemisen välillä oli yhdysvaikutus,  $F(1,218) = 4.79$ ,  $p = .030$ .

Yhdysvaikutusta selvitettiin sovittamalla malli erikseen viulisteille ja muille jousisoittajille.

Arvostuksen kokemus omassa instrumenttisektiossa oli yhteydessä työn imuun viulistien joukossa,  $B = 0.45$ ,  $t = 6.98$ ,  $p < .001$ , mutta muiden jousisoittajien joukossa yhteys ei yltänyt tilastollisesti merkitseväksi,  $B = 0.19$ ,  $t = 1.91$ ,  $p = .06$ . Viulistien kohdalla kokemus omien vahvuuksien ja työpanoksen arvostuksesta sekä myönteisestä palautteesta omassa instrumenttisektiossa oli yhteydessä siihen, kokiko muusikko orkesterin harjoituksissa, levytyksissä ja konserteissa työn imua. Positiivinen yhteys oli selkeä siis erityisesti viulisteilla.

Taulukko 4.

Työn imua selittävä regressiomalli, jossa selittäjänä on arvostuksen kokemus.

	<b>B</b>	<b>CI 95%</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Vakiotermi	2.31	1.87;2.74	0.22	10.41	<.001
Ikä (18–35 v.)	0.12	-0.20;0.44	0.16	0.76	.448
Ikä (35–50 v.)	0.07	-0.16;0.29	0.12	0.62	.537
Sukupuoli (nainen)	0.21	-0.13;0.43	0.12	1.86	.650
Instrumenttisektion koko (yli 10 henkeä)	-0.003	-0.22;0.21	0.11	-0.03	.978
Kuuluminen viulisteihin	-0.63	-1.17;-0.09	0.27	-2.32	.021
Arvostuksen kokemus	0.20	0.02;0.36	0.09	2.17	.031
Kuuluminen viulisteihin*arvostuksen kokemus	0.25	0.02;0.46	0.11	2.19	.030

N=231.  $R = .19$ ,  $R^2 = .16$ .

### 3.2.2 Sosiaalisen pääoman yhteys työn imuun

Sosiaaliseen pääomaan liittyvät tunnusluvut on esitetty Taulukossa 3. Normaalijakaumatestaus vahvasti havainnot sosiaalisen pääoman ja työn imun jakaumista: Shapiro-Wilk -testi osoitti, että molemmat muuttujat ovat oikealle vinoja,  $p < .001$ . Sosiaalinen pääoma oli positiivisessa yhteydessä työn imuun viulisteilla, *spearman rho* = .48 ja muilla jousisoittajilla, *spearman rho* = .36.

Sosiaalisen pääoman yhteyttä työn imuun selvitettiin lineaarisella regressioanalyysillä (katso Taulukko 5). Malli sopi hyvin aineistoon,  $F(7,218) = 8,2$ ,  $p < .001$ , korjattu  $R^2 = .18$ . Toisin sanoen malli selitti 18 % vaihtelusta työn imussa. Sosiaalinen pääoma omassa instrumenttisektiossa oli yhteydessä siihen, miten paljon orkesterin harjoituksissa, levytyksissä ja konserteissa koettiin työn imua,  $F(1,218) = 43.6$ ,  $p < .001$ . Viulisteihin kuulumisen ja sosiaalisen pääoman välillä ei ollut yhdysvaikutusta,  $F(1,18) = 0.43$   $p = .515$ .

Taulukko 5.

Työn imua selittävä regressiomalli, jossa selittäjänä on sosiaalinen pääoma.

	<b>B</b>	<b>CI 95%</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Vakiotermi	2.01	1.57;2.46	0.23	8.87	<.001
Ikä (18–35 v.)	0.06	-0.25;0.38	0.16	0.40	.692
Ikä (35–50 v.)	-0.01	-0.23;0.22	0.12	-0.06	.951
Sukupuoli (nainen)	0.14	-0.09;0.36	0.11	1.20	.232
Instrumenttisektion koko (yli 10 henkeä)	0.08	-0.13;0.29	0.11	0.75	.454
Kuuluminen viulisteihin	-0.29	-0.84;0.27	0.28	-1.01	.313
Sosiaalinen pääoma	0.40	0.18;0.61	0.11	3.65	<.001
Kuuluminen viulisteihin*sosiaalinen pääoma	0.09	-0.18;0.35	0.13	0.65	.515

N=231.  $R = .21$ ,  $R^2 = .18$ .

### 3.2.3 Oikeudenmukaisen johtamisen yhteys työn imuun

Oikeudenmukaiseen johtamiseen liittyvät tunnusluvut on esitetty Taulukossa 3.

Normaalijakaumatestaus vahvisti havainnot oikeudenmukaisen johtamisen ja työn imun jakaumista: Shapiro-Wilk -testi osoitti, että molemmat muuttujat ovat oikealle vinoja,  $p < .001$ . Kokemukset jousisoitinsektioiden oikeudenmukaisesta johtamisesta olivat yhteydessä työn imuun viulistien ryhmässä,  $spearman\ rho = .41$  ja muiden jousisoittajien ryhmässä,  $spearman\ rho = .33$ .

Oikeudenmukaisen johtamisen yhteyttä työn imuun selvitettiin lineaarisella regressioanalyysillä (Taulukko 6). Malli sopi hyvin aineistoon,  $F(7,164) = 5.05$ ,  $p < .001$ , korjattu  $R^2 = .14$ . Toisin sanoen malli selitti 14 % vaihtelusta työn imussa. Oikeudenmukainen johtaminen omassa instrumenttisektiossa oli yhteydessä siihen, miten paljon orkesterin harjoituksissa, levytyksissä ja konserteissa koettiin työn imua,  $F(1,164) = 28.0$ ,  $p < .001$ . Viulisteihin kuulumisen ja oikeudenmukaisen johtamisen välillä ei ollut yhdysvaikutusta,  $F(1,164) = 0.25$ ,  $p = .619$ .

Taulukko 6.

Työn imua selittävä regressiomalli, jossa selittäjänä on oikeudenmukainen johtaminen.

	<b>B</b>	<b>CI 95%</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Vakiotermi	2.23	1.74;2.70	0.24	9.13	<.001
Ikä (18–35 v.)	0.12	-0.24;0.48	0.18	0.67	.507
Ikä (35–50 v.)	0.06	-0.22;0.33	0.14	0.40	.688
Sukupuoli (nainen)	-0.13	-0.41;0.14	0.14	-0.95	.342
Instrumenttisektion koko (yli 10 henkeä)	0.11	-0.15;0.36	0.13	0.82	.416
Kuuluminen viulisteihin	-0.09	-0.70;0.52	0.31	-0.28	.783
Oikeudenmukainen johtaminen	0.31	0.11;0.51	0.10	3.00	.003
Kuuluminen viulisteihin*oikeudenmukainen johtaminen	0.06	-0.19;0.32	0.13	0.50	.619

$N=176$ .  $R=.18$ ,  $R^2 = .14$ .

### 3.2.4 Arvostavan johtamisen yhteys työn imuun

Arvostavaan johtamiseen liittyvät tunnusluvut on esitetty Taulukossa 3. Normaalijakaumatestaus vahvisti havainnot arvostavan johtamisen ja työn imun jakaumista: Shapiro- Wilk- testi osoitti, että molemmat muuttujat ovat oikealle vinoja,  $p < .001$ . Kokemukset arvostavasta johtamisesta olivat yhteydessä työn imuun viulistien ryhmässä,  $spearman\ rho = .39$ , ja muiden jousisoittajien ryhmässä,  $spearman\ rho = .26$ .

Arvostavan johtamisen yhteyttä työn imuun selvitettiin lineaarisella regressioanalyysillä (Taulukko 7). Malli sopi hyvin aineistoon,  $F(7,164) = 3.65$ ,  $p < .001$ , korjattu  $R^2 = .10$ . Toisin sanoen malli selitti 10 % vaihtelusta työn imussa. Arvostava johtaminen omassa instrumenttisektiossa oli yhteydessä siihen, miten paljon orkesterin harjoituksissa, levytyksissä ja konserteissa koettiin työn imua,  $F(1,164) = 19.36$ ,  $p < .001$ . Viulisteihin kuulumisen ja arvostavan johtamisen välillä ei ollut yhdysvaikutusta,  $F(1,164) = 0.16$ ,  $p = .618$ .

Taulukko 7.

Työn imua selittävä regressiomalli, jossa selittäjänä on arvostava johtaminen.

	<b>B</b>	<b>CI 95%</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Vakiotermi	2.40	1.88;2.85	0.25	9.60	<.001
Ikä (18–35 v.)	0.13	-0.25;0.50	0.19	0.68	.503
Ikä (35–50 v.)	0.07	-0.21;0.35	0.14	0.52	.605
Sukupuoli (nainen)	-0.08	-0.36;0.21	0.14	-0.52	.600
Instrumenttisektion koko (yli 10 henkeä)	0.04	-0.23;0.30	0.13	0.28	.781
Kuuluminen viuluihin	-0.08	-0.68;0.52	0.30	-0.27	.787
Arvostava johtaminen	0.23	0.04;0.42	0.10	2.42	.017
Kuuluminen viuluihin*arvostava johtaminen	0.06	-0.18;0.30	0.12	0.50	.618

N=176.  $R=.14$ ,  $R^2 = .10$ .

## 4 Pohdinta

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, miten kokemukset oman instrumenttisektion sosiaalisista voimavaroista ovat yhteydessä sinfoniaorkesterin jousisoittajien kokemaan työn imuun. Lisäksi selvitettiin, onko yhteyden voimakkuudessa eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Oletuksena oli, että muissa ammattiryhmissä havaittu sosiaalisten voimavaratekijöiden ja koetun työn imun positiivinen yhteys yleistyisi myös sinfoniaorkesterin jousisoittajiin. Koska viulistien ja muiden jousisoittajien työympäristössä on sekä työn vaatimustekijöihin että työryhmien kokoihin liittyviä eroja, oletettiin, että viulistien ja muiden jousisoittajien välillä voisi olla eroja siinä, miten eri sosiaaliset voimavaratekijät ovat yhteydessä koettuun työn imuun.

### 4.1 Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun

Kun iän, sukupuolen ja instrumenttisektion koon yhteys työn imuun oli kontrolloitu, kokemukset arvostuksesta ja sosiaalisesta pääomasta omassa instrumenttisektiossa olivat positiivisessa yhteydessä jousisoittajien kokemaan työn imuun. Mitä paremmaksi jousisoittaja arvioi instrumenttisektionsa sosiaalisen pääoman ja mitä enemmän hän koki arvostusta sektiossaan, sitä enemmän hän koki työn imua. Arvostuksen kokemuksen yhteys työn imuun oli selkeästi voimakkaampi viulistien ryhmässä, mutta sosiaalisen pääoman kohdalla vastaavaa eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä ei löytynyt.

Vastaavasti, kun iän, sukupuolen, ja instrumenttisektion koon yhteys työn imuun oli kontrolloitu, kokemus oman instrumenttisektion oikeudenmukaisesta johtamisesta ja arvostavasta johtamisesta olivat positiivisessa yhteydessä jousisoittajien kokemaan työn imuun. Mitä paremmaksi jousisoittaja arvioi instrumenttisektionsa oikeudenmukaisen johtamisen ja arvostavan johtamisen, sitä enemmän hän koki työn imua. Molempien muuttujien kohdalla yhteys työn imuun oli yhtä voimakas huolimatta siitä, oliko muusikko viulisti vai muu jousisoittaja.

Tämä tutkimus osoitti, että muilla aloilla havaitut tutkimustulokset sosiaalisten voimavarojen yhteydestä työn imuun yleistyvät koskemaan myös sinfoniaorkesterin jousisoittajia. Tutkimuksen tulokset olivat TV-TV -mallin oletusten mukaiset ja tukevat havaintoa siitä, että työn sosiaaliset voimavarat ovat positiivisessa yhteydessä työntekijöiden sisäiseen motivaatioon (Demerouti ym., 2001). Työn sosiaalisten voimavarojen yhteys työn imuun on osoitettu aiemmin sosiaalisen pääoman (Carmeli ym., 2009; Fujita ym., 2016; Lehner ym., 2013; Strömngren ym., 2016), arvostuksen kokemuksen (Bakker ym., 2007) ja oikeudenmukaisen johtamisen (Agarwal ym., 2014; Ghosh ym., 2014; Inoue ym., 2010; Kerse ym., 2019) kohdalla. Nyt esitetyn tutkimuksen lisäarvo

oli se, että se osoitti arvostavan johtamisen olevan positiivisessa yhteydessä työn imuun myös itsenäisesti ja vahvasti samalla näkemystä siitä, että arvostavaa johtamista kannattaa tutkia jatkossa omana voimavaratekijänä (Stocker ym., 2014; Stocker ym., 2018; Apostel ym., 2018).

Tässä tutkimuksessa viulistit erosivat muista jousisoittajista vain siinä, kuinka voimakkaasti omassa instrumenttisektiossa koettu arvostus oli yhteydessä koettuun työn imuun. On mahdollista, että osaltaan viulistien orkesterityöhön liittyvien vaatimustekijöistä johdosta arvostuksen kokemus oli viulistien joukossa voimakkaammin yhteydessä työssä motivoitumiseen. Siegriestin (1996) mukaan mitä vaativammaksi oma työ koetaan, sitä enemmän siitä on tarve saada vastinetta tunnustuksena ja arvostuksena. Tutkimustuloksen tulkinnassa on kuitenkin syytä olla varovainen. On esimerkiksi mahdollista, että viulistien keskuudessa jokin persoonallisuuden piirre oli korostunut, mikä osaltaan selitti arvostuksen kokemuksen ja työn imun välistä voimakkaampaa positiivista yhteyttä. On esimerkiksi mahdollista, että viulistit olivat sensitiivisempiä kokemaan, ettei heidän työpanostaan ja vahvuuksiaan arvosteta omassa instrumenttisektiossa.

Tutkimuksessa sosiaalinen pääoma oli positiivisessa yhteydessä työn imuun, mutta yhteyden voimakkuudessa ei ollut eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Sosiaalisella pääomalla on viitattu paitsi yksilöiden välisiin suhteisiin, myös työryhmien toiminnan ylittävään laajempaan työyhteisön toimintakulttuuriin, rakenteisiin ja niiden sisältämiin arvoihin (Meng ym., 2018; Oksanen ym., 2012; Shortt, 2004). On mahdollista, että tämä osaltaan selitti sitä, miksi eroa sosiaalisen pääoman ja työn imun välisessä yhteydessä ei havaittu viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. Muusikoiden vastaukset kysymyksiin saattoivat heijastella paitsi oman instrumenttisektion, myös koko orkesterin toimintakulttuurin arvoja, jotka näkyvät siinä, miten muusikot sektiiossaan toimivat (Homburg & Pflesser, 2000; Schein, 1992). Tutkimustulosta tulkittaessa on tärkeää muistaa, että vaikkakin kokemus yhteishengestä omassa instrumenttisektiossa mahdollisesti edesauttoi kokemusta työhön liittyvästä motivaatiosta, myös kokemus työhön liittyvästä motivaatiosta oli yhteydessä siihen, millaiseksi yhteishenki omassa instrumenttisektiossa koettiin.

Molemmat johtamiseen liittyvät voimavarat olivat positiivisessa yhteydessä työn imuun, mutta yhteyden voimakkuudessa ei ollut eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä. On mahdollista, että instrumenttisektion hierarkkisuus koetaan yhtä lailla osaksi toimintakulttuuria kaikissa orkesterin jousisoitinsektioissa, jolloin kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta oli tässä tutkimuksessa luonnollisesti positiivisessa yhteydessä työn imuun instrumenttiryhmästä riippumatta. Arvostavaa johtamista ja omassa instrumenttisektiossa koettua arvostusta mitattiin

tässä tutkimuksessa samankaltaisilla kysymyksillä. Arvostavan johtamisen ja työn imun voimakkuudessa ei ollut eroa viulistien ja muiden jousisoittajien välillä, vaikka omassa instrumenttisektiossa koetun arvostuksen kohdalla ero löytyi. On mahdollista, että kokemus siitä, arvostaako ylin äänenjohto omaa työntekoa ja vahvuuksia voi olla ainakin osittain erillinen ilmiö ja perustua osaltaan työnjohtajien käytöksessä esiintyvien vihjeiden tulkintaan siitä, onko suhtautuminen arvostavaa. Tässäkin kohtaa on kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitä tutkimustuloksesta on mahdollista päätellä. Tutkimuksen perusteella ei voida sanoa, miten työn johtajat ovat työssään käyttäytyneet. Aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että työryhmien sisäiset valta-asetelmat voivat tehdä työntekijöistä sensitiivisiä työnjohtajiensa vuorovaikutustavoille (Bies & Moag, 1986; Virtanen & Elovainio, 2018) sekä vihjeille työn johtajien torjuvasta suhtautumisesta (Wong ym., 2013). On mahdollista, että vähemmän työn imua koskevien muusikoiden joukossa tämä oli korostunut ja he arvioivat instrumenttisektionsa työn johtajien käyttäytymistä negatiivisemmin.

Tutkimusaineisto kerättiin COVID-19 -pandemian aikaan helmi-maaliskuun vaihteessa 2021. Tutkimustulokset olivat yhtenevät Miten Suomi voi -seurantatutkimuksen tutkimustuloksen kanssa, jossa koetulla työn imulla ja työn sosiaalisilla voimavaroilla oli selvä yhteys myös poikkeusaikana 2020–2021 (Hakanen ym., 2021). Oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys, luottamus, kollegojen ja esihenkilön tuki sekä työstä saatu tunnustus ja arvostus vaikuttivat myönteisesti työn imuun työssä käyvillä suomalaisilla vuonna 2021. Nämä olivat osaltaan tekijöitä, jotka sisältyivät myös tässä tutkimuksessa työn sosiaalisiin voimavaroitekijöihin ja olivat tutkimuksessa positiivisessa yhteydessä koettuun työn imuun.

## **4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset**

Orkesterimuusikkotutkimus 2021 oli tietävästi ensimmäinen kvantitatiivinen tutkimus, jossa alan psykososiaalisia tekijöitä on tutkittu näin tarkasti työn erityispiirteet huomioiden. Tutkimuksen keskeisiä vahvuuksia olivat sen suunnittelussa hyödynnetty orkesterimuusikon ammattitaito sekä työympäristön kontekstispesifi operationalisointi. Toisaalta ammattikokemus alalla altisti tutkimusta myös tutkijasta johtuville virheille, kuten kysymyskokonaisuuksien subjektiiviselle vinoumalle. Subjektiivisuuden välttämiseksi tutkija konsultoi useaan otteeseen työryhmää, joka koostui sinfoniaorkesterissa keskenään hyvin erilaisissa työtehtävissä työtä tekevästä muusikoista.

Tutkimukseen liittyvä merkittävä rajoitus oli sen poikkileikkausasetelma. Tutkimuksen perusteella ei voida sanoa, että kyseessä olleet sosiaaliset voimavarat lisäisivät koettua työn imua. Koska mitään interventiota ei tehty, ilmiöiden välisistä yhteyksistä on mahdotonta tehdä syy-



seurauspäätelmiä. Voidaan ainoastaan todeta, että niiden välillä oli yhteys. Yhteys työn imun ja sosiaalisten voimavarojen välillä ei ollut yksisuuntaista: on mahdollista, että matalampaa työn imua kokeneet muusikot arvioivat sosiaaliset vuorovaikutuskokemuksensa kielteisemmin. Lisäksi on tärkeää ymmärtää, että jousisoittajien arviot työnsä sosiaalisista voimavaroista perustuivat aina kokemuksiin, eivätkä sellaisenaan kuvanneet sitä, oliko sosiaalinen voimavara todella olemassa.

Tutkimuksessa oli mahdotonta arvioida vastaajien sisäisten tekijöiden, kuten persoonallisuuden piirteiden vaikutusta tutkimustuloksiin. Esimerkiksi viulistit ovat voineet joidenkin jakamiensa persoonallisuuden piirteiden johdosta vastata arvostuksen kokemusta mittaaviin kysymyksiin eri tavalla kuin muut jousisoittajat. Tutkimusta viulistien persoonallisuuden piirteisiin liittyen ei tiettävästi ole tehty. Jousisoittajien on tutkimuksissa kuitenkin havaittu olevan muihin instrumentalisteihin verrattuna tunne-elämältään keskimäärin epätasapainoisempia ja tunnollisempia (Bell & Cresswell, 1984; Lipton, 1987; Martin, 1976; Mihajlovski, 2013).

Tunnollisten ihmisten on puolestaan havaittu olevan taitavampia vahvistamaan sosiaalista pääomaa ryhmässään, koska heitä pidetään keskimäärin luotettavampina ja vastavuoroisempina (Tulin ym., 2018). Toisaalta on tehty myös tutkimuksia, joissa eroja persoonallisuuden piirteissä eri instrumenttiryhmien välillä ei ole havaittu (Butkovic & Rancic Dopudj, 2017; Cribb & Gregory, 1999; Cutietta & McAllister, 1997; Langendörfer, 2008; Sandgren, 2018; Torrance & Bugos, 2017; Vaag ym., 2017; Wubbenhorst, 1994).

Aineiston keräämisen aikana Suomessa vallitsi koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne. Sinfoniaorkestereiden työrytmi oli säännöllinen, mutta konsertit olivat stream-muotoisia. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että orkesteri valmistautui konsertteihin, joissa yleisö ei ollut fyysisesti läsnä. Lisäksi muusikot istuivat turvavälein, suojamaskein varustettuina, yksi muusikko kunkin nuottitelineen takana. Poikkeustilanne oli helmi-maaliskuussa kestänyt jo niin kauan, että muusikoiden voi katsoa jo osaltaan tottuneen erilaisiin työskentelyolosuhteisiin. On kuitenkin mahdollista, ja todennäköistäkin, että poikkeustilanne on ainakin joiltakin osin vaikuttanut muusikoiden vastauksiin. Osa muusikoista on voinut kokea normaalista poikkeavan istumajärjestyksen työtään helpottavana, kun omaa soittoa oli mahdollista turvavälien johdosta kuulla paremmin. Toisaalta erikoisjärjestelyt ovat voineet hankaloittaa tiedonkulkua ja sektion yhteissoittoa. Nämä tekijät ovat voineet vahvistaa havaittuja sosiaalisten voimavaratekijöiden ja työn imun välisiä yhteyksiä.

Orkesterimusikotutkimus 2021:n vastaukset perustuivat itsearviointiin, johon liittyy rajoituksia. Jotkut muusikot ovat voineet vastata kysymyksiin esimerkiksi sosiaalisesti suotavalla tavalla tai

tahallaan epärehellisesti. Tämä riski saattoi korostua, kun kysymyksessä oli joidenkin vastaajien tuntemaan orkesterimuusikon suunnittelema kyselytutkimus. Instrumenttisektioiden sisäinen dynamiikka ja johtajuus ovat myös aiheina arkaluontoisia, jolloin riski vastaamiseen liittyviin virheisiin saattoi kasvaa. Toisaalta tämän tutkimuksen vahvuuksia oli kansainväliselläkin tasolla suuri otoskoko alan tutkimuksessa (424 muusikkoa). Otos oli tietävästi tähän asti suurin ammattispesifi orkesterimuusikoiden psykososiaalista työympäristöä selvittäneistä tutkimuksista. Otoksessa oli muusikoita kaikista Suomen 15 orkesterista ja vastausprosentti oli 50 %, jolloin otoksen voi katsoa olleen suomalaisia orkestereita edustava.

Tutkimuksen mittareista työn imun, oikeudenmukaisen johtamisen sekä sosiaalisen pääoman mittarit ovat olleet käytössä laajasti työhyvinvointiin liittyvässä tutkimuksessa. Kysymyksiä muokattiin kuitenkin orkesterityön ja sisäisen johtamisen näkökulmasta ja lisäksi arvostuksen kokemuksen arvioimisessa käytetyt kysymykset kehitettiin Orkesterimuusikkotutkimus 2021 varten. Tutkimusta varten kehitettyjen mittareiden reliabiliteettikertoimet olivat tässä tutkimuksessa kauttaaltaan erinomaiset. Toisaalta, vaikka kysymyksiä laadittiin yhteistyössä orkesterimuusikoiden kanssa, on mahdollista, etteivät ne ole täysin tavoittaneet niitä käsitteitä, joita haluttiin mitata. Etenkin oikeudenmukaista johtamista mittaavan kysymyksen ”Esihenkilöni voi luottaa” muokkaaminen kysymykseksi ”Ylimmän äänenjohdon työntekoon voi luottaa” perustelu ei ollut aukoton. Se muokattiin tavoittamaan luotettavuutta liittyen työntekoon. Orkesterityössä luottamuksen kokemuksen ytimessä on kokemus siitä, että ylimmän äänenjohdon työnteko on harjoituksissa ja niihin valmistautumisen yhteydessä johdonmukaista ja ennakoitavaa. Luottamuksen on kuitenkin muualla tutkimuksessa katsottu sisältävän myös kokemuksen siitä, että uskaltaa olla oma itsensä ja haavoittuvainen toisen edessä (Rousseau ym., 1998). Muokkauksen seurauksena tämä puoli luottamuksesta jäi kysymyksestä pois. Tämä on voinut osaltaan vaikuttaa siihen, mittasivatko oikeudenmukaisen johtamisen kysymykset samaa ilmiötä, kuin aikaisempi Moormanin (1991) julkaisema oikeudenmukaisen johtamisen mittari.

Tutkimuksessa on syytä kiinnittää myös hieman huomiota siihen, että vastaajia nuorimpien ikäryhmässä (18–35-vuotiaat) oli suhteellisesti vähemmän. Tässä ikäryhmässä on keskimäärin enemmän viikoittaisilla sopimuksilla työtä tekeviä muusikoita, jotka eivät täyttäneet tutkimuksen sisäänottokriteereitä.

### **4.3 Jatkotutkimusehdotukset**

Huolimatta siitä, että vuorovaikutus on kiinteä osa orkesterimuusikon työn arkea (Dobson & Gaunt, 2015; Ford & Davidson, 2003; Kivimäki & Jokinen, 1994; Koivunen, 2003; Lehmann ym. 2007;

Marotto ym., 2007), sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyviä tekijöitä on tutkittu orkesterimuusikoiden keskuudessa muihin ammattiryhmiin verrattuna vain vähän (Detari ym., 2020; Jacukowicz & Wezyk, 2018; Holst ym., 2012). Muusikot tekevät sinfoniaorkesterissa töitä hyvin erilaisissa työtehtävissä ja työympäristöissä, joihin liittyvien psykososiaalisten tekijöiden tarkempaa määrittelyä ja tutkimista on suositeltu (Holst ym., 2012; Johansson & Theorell, 2003; Jacukowicz, 2016; Parasuraman & Purohit, 2000; Rauhala, 2012; Rickert ym., 2013). Tutkimusta olisi hyvä tehdä tulevaisuudessa lisää orkesterimuusikoiden työn arkirealiteeteista käsin, eri työympäristöihin liittyvät erityispiirteet huomioiden.

Aiemmissä tutkimuksissa käytetyt menetelmät ovat olleet keskenään niin heterogeenisia, että niiden keskinäinen vertailu on ollut vaikeaa (Jacukowicz, 2016; Jacukowicz & Wezyk, 2018). Tämän tutkimuksen toistaminen esimerkiksi jossakin toisessa Pohjoismaassa voisi tuoda paitsi kasaantuvaa näyttöä jousisoittajien työn sosiaalisista voimavaratekijöistä, myös mahdollisuuden tehdä kansainvälistä vertailua aiheeseen liittyen.

Jatkotutkimuksissa ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita olisi kiinnostavaa selvittää interventiotutkimuksen avulla. Monissa suomalaisissa orkesteriorganisaatioissa on tiettävästi kiinnostuttu vuorovaikutuskulttuuriin liittyvästä kehittämistyöstä. Kehittämishankkeiden yhteydessä voisi olla mahdollista saada tietoa siitä, miten vuorovaikutuskulttuuria parantavat interventiot vaikuttavat muusikoiden kokemuksiin työn imuusta.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin vain neljää voimavaratekijää, jotka olivat kaikki sosiaalisia voimavaratekijöitä. Työn voimavaratekijöiden yhteyttä työn imuun tulisi tutkia orkesterimuusikoiden keskuudessa monipuolisemmin, esimerkiksi kartoittamalla laajemmin sellaisia organisaation voimavaratekijöitä, jotka ovat yhteydessä orkesterimuusikoiden hyvinvointiin. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia eroja eri voimavaratekijöiden ja työn imun välisen yhteyden voimakkuudessa, kuten tuoreessa työn imun tutkimuksessa tehtiin (Hakanen ym., 2021). Arvostuksen kokemus, työskentelyilmapiiri, innovatiivisuus sekä johtamistuki ovat suojanneet työn vaatimustekijöiden negatiiviselta vaikutukselta työn imuun (Hakanen ym., 2007). Jatkotutkimuksessa voisi selvittää, suojaako arvostuksen kokemus työn vaatimustekijöiden kuormittavuudelta esimerkiksi sinfoniaorkesteriviulistien keskuudessa.

Arvostuksen kokemus on myös ilmiö, jota voisi olla hyödyllistä tutkia käytännönläheisemmin. Joissakin tutkimuksissa on pyritty selvittämään, miten arvostusta käytännössä osoitetaan työyhteisöissä ja millainen käytös edistää arvostuksen kokemusta (Quaquebeke & Eckloff, 2009;

Stocker ym., 2014). Vuorovaikutuskulttuurin kehittämistyön kannalta tämän tyyppinen tutkimus voisi olla hedelmällistä myös sinfoniaorkesterimuusikoiden keskuudessa.

Muusikot tekevät töitä monenlaisissa kokoonpanoissa, joiden psykososiaalista työympäristöä on tutkittu yleisesti hyvin vähän. Työn sosiaalisia voimavaroja voisi olla hyödyllistä tutkia lisää myös yleisemmin ammattimuusikoiden keskuudessa, sillä sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvät tekijät ovat nousseet esille laajemminkin ammattimuusikoiden keskuudessa (Detari ym., 2020; Vervainioti ym., 2015) sekä esimerkiksi kamarimusiikkikokoonpanojen sisäisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa (Ford & Davidson, 2003). Toimivan vuorovaikutuksen on katsottu olevan olennainen tekijä kaikenlaisten ensemble-kokoonpanojen työnteossa ja hyvinvoinnissa (Lehman ym., 2007).

#### **4.4 Käytännön suositukset**

Sinfoniaorkesterin työskentelykulttuurin kehittämistyön tarpeellisuutta on korostettu tutkimuksissa (Detari ym., 2020; Johansson & Theorell, 2003; Rickert ym., 2013). Tutkimustiedon puutteen on osaltaan arveltu olevan syynä sille, ettei vuorovaikutuksessa ilmeneviin tekijöihin ole kiinnitetty riittävää huomiota orkesterimuusikoiden työmaailmassa (Johansson & Theorell, 2003).

Tämän tutkimuksen tavoite oli paitsi osoittaa, että muun alan tutkimus sosiaalisten voimavarojen yhteydestä työn imuun yleistyy orkesterimuusikoiden keskuuteen, myös herättää alalla keskustelua ja kiinnostusta vuorovaikutuksessa ilmeneviä tekijöitä kohtaan. Orkesterimaailma on työmaailmana varsin vaativa ja konservatiivinen (Brodsky, 2006; Holst ym., 2012; Koivunen, 2003; Johansson & Theorell, 2003; Rickert ym., 2013), jossa on vasta viime vuosina alettu kiinnostua toimintakulttuuriin liittyvästä kehittämistyöstä, jonka tarve on ollut tiedossa jo pitkään (Johansson & Theorell, 2003).

Korrelatiivisen tutkimusasetelman johdosta tämän tutkimuksen perusteella ei voida sanoa, että sosiaaliset voimavarat edistäisivät työn imua. Tutkimustulokset olivat kuitenkin linjassa aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa, jossa mukana on myös pitkittäistutkimuksia (Hakanen ym., 2021; Jutengren ym., 2020; Oksanen ym., 2012). Etenkin sosiaalisen pääoman ja oikeudenmukaisen johtamisen kohdalla tutkimusnäyttö yhteydestä työn imuun on selvää (Agarwal ym., 2014; Carmeli ym., 2009; Fujita ym., 2016; Ghosh ym., 2014; Inoue ym., 2010; Jutengren ym., 2020; Kerse ym., 2019; Lehner ym., 2013; Strömgren ym., 2016).

Työn imun tukeminen on tärkeää organisaatiosta riippumatta, sillä se on tutkimuksissa ollut yhteydessä niin yksilöiden, ryhmien, kuin koko organisaatioidenkin hyvinvointiin (Bakker ym., 2004; Costa ym., 2014; Hakanen ym., 2006; Hakanen ym., 2008a; Hakanen ym., 2008b; Hakanen

& Lindbohm, 2008; Hallberg & Schaufeli, 2006; Hakanen & Schaufeli, 2012; Salanova & Schaufeli, 2008; Schaufeli ym., 2006; Tims ym., 2013, Van Mierlo & Bakker, 2018). Etenkin kollegojen välisen kommunikaation kehittämiseen liittyneiden interventioiden on todettu edistävän työntekijöiden työn imua (Virga, ym., 2019). Myös ammatti- ja orkesterimuusikkotutkimuksissa on arvioitu, että muusikkoyhteisöt voisivat hyötyä muilla aloilla hyödyllisiksi osoittautuneista kehittämismenetelmistä, kuten sosiaalisten tukiverkostojen vahvistamisesta (Aalberg ym., 2018) ja sellaisista tiimityön kehittämismenetelmistä, joissa muusikoilla on itsellään aktiivinen rooli oman yhteisönsä yhteishengen kehittämisessä (Detari ym., 2020).

Tutkimusasetelman johdosta tämän tutkimuksen perusteella ei voida ottaa kantaa siihen, että kokemukset sosiaalisista voimavaroista aiheuttaisivat voimakkaampaa työn imua. On kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että näiden tekijöiden välillä oli yhteys. Työn imun tukeminen voi edesauttaa myönteisempiä vuorovaikutuskokemuksia. Toisaalta instrumenttisektioiden vuorovaikutuskulttuurin kehittäminen voi osaltaan tukea myös jousisoittajien kokemaa työn imua. Jousisoitinsektioiden toimintakulttuuriin ei ole kuitenkaan perinteisesti kuulunut edes se, että muista kuin käytännön työasioista keskusteltaisiin yhdessä työtilanteiden ulkopuolella. Etenkin viulistien työmotivaatiota voisi osaltaan tukea se, että arvostuksen osoittamiseen liittyviä käytäntöjä tarkasteltaisiin ja kehitettäisiin orkesteriyhteisöissä. Myös jousisoitinsektioiden johtamiseen liittyviin tekijöihin voisi olla hyödyllistä kiinnittää huomiota. Johtamistyön tukeminen voisi tarkoittaa esimerkiksi äänenjohtajien mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen, jossa omaa roolia instrumenttisektion vetäjänä olisi mahdollista tarkastella. On myös ehdotettu, että instrumenttisektiot voisivat halutessaan muokata valtasuhteitaan tasa-arvoisempaan suuntaan (Rauhala, 2012). Etenkin työtilanteiden ulkopuolella johtaminen voisi olla jaetumpaa.

Vuorovaikutus on olennainen osa työtä myös monilla muilla taidealoilla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli herättää keskustelua myös laajemmin musiikkialalla – etenkin työyhteisöissä, joissa taiteilijat tekevät töitä ryhmissä. Toimivien vuorovaikutussuhteiden merkitys on katsottu tärkeäksi paitsi muusikoiden työssä, myös tanssijoiden, näyttelijöiden ja sirkus- ja komediataiteilijoiden työssä (Wills ym., 2019). Orkesterimuusikoiden tarpeet työssään muistuttavat osaltaan universaalimpia muusikoiden ja taiteilijoiden tarpeita. Esimerkiksi tarve tulla työssään arvostetuksi on hyvin kollektiivinen ammattimuusikoiden keskuudessa (Detari ym., 2020).

#### **4.5 Yhteenveto**

Tämä oli tiettävästi ensimmäinen kvantitatiivinen tutkimus, jossa sinfoniaorkesterin jousisoittajien kokemukset instrumenttisektion sisäisestä vuorovaikutuksesta ja johtamisesta olivat tutkimuksen

kohteena. Tutkimus osoitti, että muilla aloilla havaitut tutkimustulokset sosiaalisten voimavarojen yhteydestä työn imuun yleistyvät koskemaan myös sinfoniaorkesterin jousisoittajia. Kokemukset arvostuksesta ja sosiaalisesta pääomasta sekä oikeudenmukaisesta ja arvostavasta johtamisesta omassa instrumenttisektiossa olivat positiivisessa yhteydessä suomalaisten sinfoniaorkestereiden jousisoittajien kokemaan työn imuun. Viulistien keskuudessa yhteys omassa instrumenttisektiossa koetun arvostuksen ja työn imun välillä oli voimakkaampi kuin muilla jousisoittajilla. Korrelatiivisen tutkimusasetelman takia syy-seurauspäätelmiä ei kuitenkaan voida tehdä. Tutkimuksen tarkoituksena oli herättää alalla keskustelua ja kiinnostusta vuorovaikutuksessa ilmeneviä tekijöitä kohtaan.

## Lähteet

- Aalberg, A.L., Saksvik-Lehouillier, I. & Vaag, J.R. (2019). Demands and resources associated with mental health among Norwegian professional musicians. *Work*, 63, 39-47.  
DOI:10.3233/WOR-192906.
- Adeles, H., Hafeli, M. (2014). Seeking professional fulfillment: US symphony orchestra members in schools. *Psychology of Music*, 42(1), 35-50.
- Agarwal, U.A. (2014). Linking justice, trust, and innovative work behaviour to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41–73. doi:10.1108/PR-02-2012-0019
- Apostel, E., Christine J. S., Antoni, C.H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leaders. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234–249. doi.org/10.1037/str0000061
- Armstrong, M. (2007). *A handbook of employee reward management and practice*. Kogan Page.
- Ascenso, S., Perkins, R. (2013). “*The more the merrier*”? *Understanding the wellbeing of professional musicians in collaborative and solo work settings* {Paper presentation}. International Symposium on Performance Science, Centre for Performance Science, Royal College of Music, London, UK.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-332.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., & Derks, D. (2010). Positive occupational health psychology. Teoksessa: S. Leka & J. Houdmont (toim.), *Occupational health psychology* (s. 194–224). Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2006). An organizational and social psychological perspective on burnout and work engagement. Teoksessa: M. Hewstone, H. Schut, J. de Wit, K. Van den Bos, M. Stroebe (toim.), *The scope of social psychology: theory and applications* (s. 229–252). Psychology Press.
- Bakker, A. B., Van Emmerik, J. H., Euwerma, M.C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupations*, 33(4), 464-489.

- Barling, J. & Phillips, M. (1993). Interactional, formal and distributive justice in the workplace: An explanatory study. *Journal of Psychology, 127*, 649-656.
- Baumeister, R. F. (2012). Need to belong theory. Teoksessa: P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (toim.), *Handbook of theories of social psychology, 2*, (s. 121–140). SAGE. doi.org/10.4135/9781446249222.n32
- Baumeister, R.F. & Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachment as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*, 497-529.
- Bell, C. R. & Cresswell, A. (1984). Personality of musicians: Age, gender, and instrumental group differences. *12th International Conference on Music Perception and Cognition and the 8th Triennial Conference of the European Society for the Cognitive Sciences of Music* (s. 23–28). Thessaloniki, Greece.
- Berthelsen, H., Owen, M. & Westerlund, H. (2021). Does workplace social capital predict care quality through job satisfaction and stress at the clinic? A prospective study. *BMC Public Health, 21*, Artikkel 1320.
- Bies, R. J. & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. Teoksessa: R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, M.H. Bazerman (toim.), *Research in negotiations in organizations*. JAI Press.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Volunteer recruitment: The role of organizational support and anticipated respect in non-volunteers' attraction to charitable volunteer organizations. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1013–1026. doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1013
- Bourbonnais, R., Brisson, C. & Vezina, M. (2010). Long-term effects of an intervention on psychosocial work factors among healthcare professionals in a hospital setting. *Occupational Environment Medicine, 68*, 479–486. doi:10.1136/oem.2010.055202
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Teoksessa: J. E. Richardson (toim.), *Handbook of theory of research for the sociology of education* (s. 241–258). Greenwood Press.
- Brodsky, W. (2006). In the wings of British orchestras: A multi-episode interview study among symphony players. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*, 673–690.
- Butkovic, A. & Rancic Dopudj, D. (2017). Personality traits and alcohol consumption of classical and heavy metal musicians. *Psychology of Music, 45*(2), 246–256.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B. & Waldman, D. A. (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: implications for job performance. *Journal of Applied Psychology, 94*(6), 1553–1561.



- Coleman, J. S. & Hoffer, T. (1987). *Public and private high schools. The impact of communities*. Basic Books.
- Constable, J. F., & Russell, D. W. (1986). The effect of social support and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress, 12*, 20–26.
- Costa, P. L., Passos, A. M. & Bakker, A. B. (2014). Teamwork engagement: A model of emergence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*, 414–436
- Cribb, C., & Gregory, A. H. (1999). Stereotypes and personalities of musicians. *The Journal of Psychology, 133*, 104–114.
- Cropanzano, R. S. & Ambrose, M. L. (2015). *The Oxford handbook of justice in the workplace*. Oxford University Press.
- Cropanzano, R. S., Bowe, D. E. & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *The Academy of Management Perspectives, 21*, 34–48.
- Cutieta, R. A., & McAllister, P. A. (1997). Student personality and instrumental participation, continuation, and choice. *Journal of Research in Music Education, 45*, 282–294.
- Dayan, M. & Di Benedetto, A. (2008). Procedural and interactional justice perceptions and teamwork quality. *Journal of Business & Industrial Marketing, 23*, 566-567.
- Davies, J. (1976). Orchestral dischord. *New Society, 35*, 46–47.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H. & Ryan, R. M. (2017). Selfdetermination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. NY Plenum.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499–512.
- Detari, A., Egermann, H., Bjerkeset, O. & Vaag, J. (2020). Psychosocial work environment among musicians and in the general workforce in Norway. *Frontiers in Psychology, 11*, Artikkelid 1315. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01315>
- Dobson, M. C. & Gaunt, H. F. (2015). Musical and social communication in expert orchestral performance. *Psychology of Music, 43*(1), 24–42. DOI: 10.1177/0305735613491998
- Eckloff, T. & Van Quaquebeke, N. (2008). Construction and validation of a scale for the assessment of respectful leadership. Teoksessa: E.H. Witte (toim.), *Sozialpsychologie und werte*, 243-275. Pabst Science Publishers.
- Elias, M., Zins, J., Weissberg, R., Frey, K., Greenberg, M., Haynes, N., Kessler, R., Schwabstone, M. & Shriver, T. (1997). *Promoting social and emotional learning*. ASCD.

- Elovainio, M., Kivimäki, M. & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 86, 418–424.
- Faulkner, R. (1973a): Orchestra interaction: Some features of communication and authority in an artistic organization. *The Sociological Quarterly*, 14(2), 147-157.
- Fay, N., Garrod, S. & Carletta, J. (2000). Group discussion as interactive dialogue or as serial monologue: The influence of group size. *American Psychological Society*, 11(6), 481-486.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R. & Dynin, C. B. (1994). Dimensions of perfectionism and type A behaviour. *Pers. Individ. Differ*, 20, 477–485. doi: 10.1016/0191-8869(94)90073-6
- Ford, L. & Davidson, J. W. (2003). An investigation of members' roles in wind quintets. *Psychology of Music*, 31(1), 53-74.
- Fujita, S., Kawakami, N., Ando, E., Inoue, A., Tsuno, K., Kurioka, S. & Kawachi, I. (2016). The association of workplace social capital with work engagement of employees in health care settings: A multilevel cross-sectional analysis. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 265-271.
- Furu, P., Piqué, T. & M. M., Reckhenrich, J. (2016). *Simon Rattle and the Berlin Philharmonic: Co-creating leadership and organizational culture*. Research gate.  
<https://www.researchgate.net/publication/303285560>
- Ghosh, P., Rai, A. & Sinha, A. (2014). Organizational justice and employee engagement: Exploring the linkage in public sector banks in India. *Personnel Review*, 43 (4), 628–652. DOI 10.1108/PR-08-2013-0148
- Gordon, T. (1974/2006). *Toimiva koulu*. LK-kirjat.
- Greenberg, J. (2006). Losing sleep over organizational injustice: Attenuating insomnic reactions to underpayment inequity with supervisory training in interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 91, 58–69.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hakanen, J. J. (2002). Työuupumuksesta työn imuun - positiivisen työhyvinvointikäsitteen ja -menetelmän suomalaisen version validointi opetusalan. *Työ ja ihminen*, 16, 42–58.
- Hakanen, J. J. (2009). *Työn imun arviointimenetelmä. Työn imu -menetelmän käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Turunen, J. (2021). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *Business Research Quarterly*, 1-17. doi.org/10.1177/23409444211012419

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. A. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513.
- Hakanen, J. J. & Kaltiainen, J. (2020). *Miten Suomi voi? - tutkimus: mikä selittää työhyvinvoinnin muutoksia korona-aikana?* Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi>
- Hakanen, J. J. & Lindbohm, M. L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and their referents: the importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship, 2*, 283–295.
- Hakanen, J. J. & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä – kolmen vuoden seurantatutkimus suomalaisilla hammaslääkäreillä. *Työelämän tutkimus, 6*, 30–43.
- Hakanen J. J. & Perhoniemi, R. (2012). *Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen*. Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008a). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 78-91.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B. & Ahola, K., (2008b). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*, 224–241.
- Hakanen, J.J. & Schaufeli, W.B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*, 415-424. DOI: 10.1016/j.jad.2012.02.043
- Hallberg, U. & Schaufeli, W.B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist, 11*, 119-127.
- Hogan, S. J. & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research, 67*(8), 1609-1621.
- Holst, G. J., Paarup, H. M. & Baelum, J. (2012). A cross-sectional study of psychosocial work environment and stress in the Danish symphony orchestras. *Int Arch Occup Environ Health, 85*(6), 639–649.
- Homburg, C. & Pflesser, C. (2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: Measurement issues and performance outcomes. *Journal of Marketing Research, 37*(4), 449–462.

- Hunt, J. G., Stelluto, G. E. & Hooijberg, R. (2004). Toward new-wave organization creativity: Beyond romance and analogy in the relationship between orchestra-conductor leadership and musician creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 145–162.
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A. & Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83, 29–38.
- Jacukowicz, A. (2016). Psychosocial work aspects, stress, and musculoskeletal pain among musicians. A systematic review in search of correlates and predictors of playing-related pain. *Work*, 54, 657–668.
- Jacukowicz, A. & Wezyc, A. (2018). Development and validation of the Psychosocial Risks Questionnaire for Musicians (PRQM). *Psychology of Music*, 46(2), 252-265.
- Johansson, Y. L. (1996). *Konstmusikers arbetssituation-en explorativ studie med fokus på arbetstillfredsställelse och prestationsstress*. SAMU.
- Johansson, Y. L. & Theorell, T. (2003). Satisfaction with work task quality correlates with employee health: A study of 12 professional orchestras. *Med Probl Perform Art*, 18, 141–149.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F. & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89, 36–51. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.36>
- Jutengren, G., Jaldestad E., Dellve, L. & Eriksson, A. (2020). The potential importance of social capital and job crafting for work engagement and job satisfaction among health-care employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, Artikkel 4272. doi:10.3390/ijerph17124272
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.
- Kahn, W.A. (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kaltainen, J. & Hakanen, J. J. (2020). Fostering task and adaptive performance through employee well-being: The role of servant leadership. *Business Research Quarterly*, 1-16. [doi.org/10.1177/2340944420981599](https://doi.org/10.1177/2340944420981599)
- Karasek, R. A. (1979). Job demand, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–309. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kawachi, I., Subramanian, S. V., Kim, D. (2008). *Social capital and health*. Springer.

- Kemeny, M. E. (2009). Psychobiological responses to social threat: Evolution of a psychological model in psychoneuroimmunology. *Brain, Behavior, and Immunity*, 23, 1–9.  
[doi.org/10.1016/j.bbi.2008.08.008](https://doi.org/10.1016/j.bbi.2008.08.008)
- Kerse, G. & Naktiyok, A. (2019). The effect of interactional justice on work engagement through conscientiousness for work. *Journal of Economy Culture and Society*, 61, 65–84.
- Kivimäki M. & Jokinen M. (1994). Job perceptions among symphony orchestra musicians: A comparison with other occupational groups. *Medical Problems of Performing Artists*, 9, 73–76.
- Koivunen, N. (2003). *Leadership in symphony orchestras: discursive and aesthetic practices*. {Doctoral dissertation, Tampere University} Tampere University Press.  
[https://www.academia.edu/3237721/Leadership\\_in\\_symphony\\_orchestras\\_Discursive\\_and\\_aesthetic\\_practices](https://www.academia.edu/3237721/Leadership_in_symphony_orchestras_Discursive_and_aesthetic_practices).
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Virtanen, M., Pentti, J., Cox, S.J. & Wilkinson, R.G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6(251), 1–10.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects—A systematic review and a meta-analysis. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 50, 904–915.
- Kupias, P., Peltola, R. & Saloranta, P. (2013). *Onnistu palautteessa*. Sanoma Pro.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43, 1854–1884.  
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>.
- Kuoppala, J., Lamminpää, A., Liira, J. & Vainio, H. (2008). Leadership, job well-being, and health effects – A systematic review and a meta-analysis. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 50, 904- 915.
- Langendörfer, F. (2008). Personality differences among orchestra instrumental groups: Just a stereotype? *Personality and Individual Differences*, 44, 610–620.
- Laschinger, H. K. S (2004). Hospital nurses’ perceptions of respect and organizational justice. *Journal of Nursing Administration*, 34, 354-364.
- Lehman, E. (1995). Recruitment practices in American and British symphony orchestras: Contrasts and consequences. *The journal of Arts Management, Law, and Society*, 24(4), 325-343.
- Lehmann, B. (2002). *L’orchestre dans tous ses éclats: Ethnographie des formations symphoniques*. La Découverte.

- Lehmann, A. C., Sloboda, J. A. & Woody, R. H. (2007). *Psychology for Musicians*. Oxford University Press.
- Lehner, B. S., Kowalski, C. & Wirtz M. (2013). Work engagement of hospital physicians: Do social capital and personal traits matter? *Psychotherapie Psycho-somatische Medizinische Psychologie*, 63(3) 122–128.
- Levi, D. & Askay, D. A. (2021). *Group Dynamics for Teams* (kuudes painos). SAGE Publications.
- Levine S. & Levine R. (1996). Why they're not smiling: Stress and discontent in the orchestral workplace. *Harmony*, 2(1), 15–26.
- Li, H., Huang, S. & Liu. L. (2020). Why group size makes a difference for leader–member exchange quality. *Social Behavior and Personality*, 48(12), e9501.  
<https://doi.org/10.2224/sbp.9501>
- Lipton, J. P. (1987). Stereotypes concerning musicians within symphony orchestras. *The Journal of Psychology*, 121(1), 85–93.
- London, M. (2003). *Job feedback: giving, seeking, and using feedback for performance improvement* (toinen painos). Lawrence Erlbaum Associates.
- Marotto, M., Roos, J. & Victor, B. (2007). Collective virtuosity in organizations: A study of peak performance in an orchestra. *Journal of Management Studies*, 44(3), 388–413.
- Martin, P. J. (1976). *Appreciation of music in relation to personality factors*. {Doctoral dissertation, University of Glasgow} Glasgow, UK.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.  
[doi.org/10.1037/h0054346](https://doi.org/10.1037/h0054346)
- Mathieu, J., Maynard, M. T., Rapp, T. & Gilson, L. (2008). Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*, 34(3), 410-476.
- Meng, A., Clausen, T. & Borg, V. (2018). The association between team-level social capital and individual-level work engagement: Differences between subtypes of social capital and the impact of intra-team agreement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(2), 198–205.
- Mihajlovski, Z. (2013). Personality, intelligence and musical instrument. *Croatian Journal of Education*, 15(1), 155–172.
- Mogelof, J. P. & Rohrer, L. H. (2005). Rewards and sacrifices in élite and non-élite organisations: Participation in valued activities and job satisfaction in two symphony orchestras. *International Journal of Manpower*, 26, 93–109.
- Mullen, B., Symons, C. & Hu, L-T. (1988). Group size, leadership behaviour and subordinate satisfaction. *The Journal of General Psychology*, 116(2), 155–169.

- Nasurdin, A. M., Ling, C.T. & Khan, S. N. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363–386.
- Nieuwenhuijsen, K., Bruinvels, D. & Frings-Dresen, M. (2010). Psychosocial work environment and stress-related disorders: A systematic review. *Occupational Medicine*, 60, 277–286. doi:10.1093/occmed/kqq081
- Offermann, L. R. & Hellmann, P.S. (1996). Leadership behaviour and subordinate stress: A 360 degrees view. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 382–390.
- Oksanen, T., Elovainio, E., Ervasti, J., Kivimäki, M., Linna, A., Pentti, J., Salo, P., Saltychev, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. (2012). *Hyvinvointihavainnot: tutkimustietoa kunta-alalta*. Työterveyslaitos.
- Othman, N. & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1083-1090.
- Paarup, H. M., Baelum, J., Holm, J. W., Manniche, C. & Wedderkopp, N. (2011). Prevalence and consequences of musculoskeletal symptoms in symphony orchestra musicians vary by gender: A cross-sectional study. *BMC Musculoskeletal Disorders* 2011, 12, artikkeli 223.
- Parasuraman S. & Purohit, Y. S. (2000). Distress and boredom among orchestra musicians: The two faces of stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 74-83.
- Piperek, M. (1981). Psychological stress and stress factors in the work of a symphony orchestra musician: Contributing to a job profile for orchestra musicians. *Stress and music*, 3–14. Wilhelm Braunnmuller Publishers.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Rauhala, H. (2012). *Tiimityö sinfoniaorkesterissa – merkitysten polyfoniaa soitinsektioiden haastattelupuheessa*. {pro gradu -tutkielma, Tampereen Yliopisto}. Trepo. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/83609>
- Rickert, D. L., Barrett, M.S. & Ackermann, B.J. (2013). Injury and the orchestral environment: Part I. The role of work organisation and psychosocial factors in injury risk. *Medical Problems of Performing Artists*, 28(4), 219–229.
- Rissanen, P. (2019). *Taiteilija vai työläinen? Sinfoniaorkesterin rivimuusikoiden identiteettien rakentuminen haastattelupuheessa*. {pro gradu -opinnäytetyö, Helsingin Yliopisto}. Helda. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302929/Rissanen\\_Paivi\\_Pro\\_gradu\\_2019pdf](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/302929/Rissanen_Paivi_Pro_gradu_2019pdf)
- Rose, M. R., Diamond, S. S. & Powers, D. A. (2020). Inequality in talk and group size effects: An analysis of measures. *Group Processes & Intergroup Relations*, 23(5), 778–798.

- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404. <https://dx.doi.org/10.5465/AMR.1998.926617>
- Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116–131. DOI: 10.1080/09585190701763982
- Sandgren, M. (2018). Exploring personality and musical self-perceptions among vocalists and instrumentalists at music colleges. *Psychology of Music*. doi: 10.1177/0305735618761572.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht work engagement scale: preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. A., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*, 43–68. doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\_4
- Schulte, P. & Vainio, H. (2010). Well-being at work – overview and perspective. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36, 422–429.
- Schulz, W. (1981). Analysis of a symphony orchestra. Teoksessa: M. Piperek (toim.), *Stress and music* (s. 35–56). Wilhelm Braumuller Publishers.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (toinen painos). Jossey-Bass Publishers.
- Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T.A., Elfering, A., Kälin, W. & Meier, L.L. (2019). Stress as offense to self: A promising approach comes of age. *Occupational Health Science*, 3, 205–238. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>.
- Shortt, S. E. D. (2004). Making sense of social capital, health, and policy. *Health Policy*, 70(1), 11–22.
- Sidorenkov, A. V., Borokhovski, E. F. & Kovalenko, V. A. (2018). Group size and composition of work groups as precursors of intragroup conflicts. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 511–523.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi-org.ezproxy.jyu.fi/10.1037/1076-8998.1.1.2>



- Siegrist, J. (2000). Place, social exchange, and health: Proposed sociological framework. *Social Science and Medicine*, 51, 1283–1293. doi.org/10.1016/S0277-9536(00)00092-7
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (2003). Behavioural management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56, 155-194.
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Krings, R., Pfister, I. & Semmer, N. K. (2014). Appreciative leadership and employee well-being in everyday working life. *German Journal of Research in Human Resource Management*, 28, 73–95. doi.org/10.1177/239700221402800105
- Stocker, D., Jacobshagen, N., Semmer, N. K. & Annen, H. (2010). Appreciation at work in the Swiss armed forces. *Swiss Journal of Psychology*, 69(2), 117–124. doi.org/10.1024/1421-0185.a000013.
- Stocker, D., Keller, A. C., Meier, L. L., Elfering, A., Pfister, I. B., Jacobshagen, N. & Semmer, N. K. (2018). Appreciation by supervisors buffers the impact of work interruptions on well-being longitudinally. *International Journal of Stress Management*, 26(4), 331–343. doi.org/10.1037/str0000111
- Strömngren, M., Eriksson, A., Bergman, D. & Dellve, L. (2016). Social capital among healthcare professionals: A prospective study of its importance for job satisfaction, work engagement and engagement in clinical improvements. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 116–125.
- Sun, L. & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63–80.
- Suomen sinfoniaorkesterit ry. (2020). *Vuosikertomus 2020*.  
[https://issuu.com/sinfoniaorkesterit/docs/suosio\\_vuosikertomus\\_2020](https://issuu.com/sinfoniaorkesterit/docs/suosio_vuosikertomus_2020)
- Talvio, M. & Klemola, U. (2017). *Toimiva vuorovaikutus*. Suomi: PS-kustannus.
- Tepper, B.J. (2007). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178–190.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. & van Rheenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454.
- Torrance, T. A., & Bugos, J. A. (2017). Music ensemble participation: Personality traits and music experience. *Applications of Research in Music Education*, 36(1), 28–36.
- Torrente, P., Salanova, M., Lorens, S. & Schaufeli, W.B. (2012). Teams make it work: How teamwork engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicotema*, 24, 106–112.

- Tulin, M., Lancee, B., Volker, B. (2018). Personality and social capital. *Social Psychology Quarterly*, 81(4), 295-318. doi: 10.1177/0190272518804533
- Tuominen, M. & Haanpää, L. (2022). Young people's well-being and the association with social capital, i.e. social networks, trust and reciprocity. *Social Indicators Research*, 159, 617–645.
- Tuosuojeluhallinto. (n.d.). *Psykososiaalinen kuormitus*. Haettu 14.4.2022 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus>
- Tyler, T. R. & Bies, R. J. (1990) Beyond formal procedures: The interpersonal context of procedural justice. Teoksessa J.S. Carroll (toim.), *Applied social psychology in business settings* (s. 77-98). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Vaag, J., Sund, E. R., & Bjerkeset, O. (2017). Five-factor personality profiles among Norwegian musicians compared to the general workforce. *Musicae Scientiae*, 22, 434–445. doi: 10.1177/1029864917709519.
- Van Dierendonck, D., Stam, D., Boersma, P., De Windt, N. & Alkema, J. (2014). Same difference? Exploring the differential mechanisms linking servant leadership and transformational leadership to follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 544- 562.
- Van Mierlo, H. & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups. *Career Development International*, 23(1), 106-118. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2017-0060>
- Van Quaquebeke, N. & Eckloff, T. (2010). Defining respectful leadership: What it is, how it can be measured, and another glimpse at what it is related to. *Journal of Business Ethics*, 91, 343–358. DOI 10.1007/s10551-009-0087-z
- Vervainioti, A. & Alexopoulos E.C. (2015). Job-related stressors of classical instrumental musicians. A systematic qualitative review. *Medical Problems of Performing Artists*, 30(4),197–202.
- Viljamaa, K., Liira, J., Kaakkola, S. & Savolainen. A. (2017). Musculoskeletal symptoms among finnish professional orchestra musicians. *Science & Medicine*, 32(4), 195-200. doi: 10.21091/mppa.2017.4037
- Virga, D., Maricutoiu, L. P., Inacu, A. (2019). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials. *Current Psychology*, 40, 5863–5880.
- Virtanen, M. & Elovainio, M. (2018). Justice at the workplace: A review. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, 27, 306–315. doi:10.1017/S0963180117000639.
- Wheelan, S. A. (2009). Group aize, group development, and group productivity. *Small Group Research*, 40(2), 247-262.

- Wills, S., Neil, R., Mellick, M. C. & Wasley, D. (2019). The relationship between occupational demands and well-being of performing artists: A systematic review. *Frontiers in Psychology, 10*, Artikkel 393.
- Wong, E., Tschan, F., Messerli, L. & Semmer, N. K. (2013). Expressing and amplifying positive emotions facilitate goal attainment in workplace interactions. *Frontiers in Psychology: Emotion Science, 4*, Artikkel 188.
- Wubbenhorst, T. M. (1994). Personality characteristics of music educators and performers. *Psychology of Music, 22*(1), 63–74.
- Yang, W., Liu, W., Viña, A., Tuanmu, M-N., He, G., Dietz, T. & Liu J. (2013). Nonlinear effects of group size on collective action and resource outcomes. *PNAS, 110*(27), 10916-10921.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8. painos). Pearson Publishing.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and financial returns: a diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Organizational and Occupational Psychology, 82*, 183–200.