

# **Osallistujien kokemukset työidentiteettivalmennuksesta**

Riikka Hytönen

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Kevätlukukausi 2017

Kasvatustieteidenlaitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Hytönen, Riikka. 2016. Osallistujien kokemukset työidentiteettivalmennuksesta. Kasvatustieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma, 103 s, 16 liitteitä.**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia työidentiteettivalmennukseen osallistuneilla oli valmennuskertojen jälkeen. Tutkimuksessa tarkasteltiin lääkäreiden, sairaanhoitajien, tutkijoiden, opettajien ja yliopiston hallintohenkilökuntaan kuuluvien kokemuksia työidentiteettivalmennusryhmien ja valmennuskertojen välillä. Tämän lisäksi tarkasteltiin yliopiston ja sairaalan henkilökunnan kokemusten eroja.

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin osana Jyväskylän yliopiston Työsuojelurahaston (TSR) rahoittamaa ammatillisen toimijuuden vahvistamisohjelmaa tutkimus- ja kehittämishanketta. Tutkimusaineisto, Fast-arviointilomake, kerättiin kuuden eri identiteettivalmennuskerran jälkeen kaikilta osallistuneilta (N=59). Tutkimusaineisto muodostui 272 vastauslomakkeesta. Tutkimusaineisto analysoitiin kolmen komponentin osalta: I) ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo, II) psykologinen turvallisuus ja III) yksilöllinen toimijuus.

Tulosten perusteella työidentiteettivalmennukseen osallistuneiden kokemukset olivat keskimäärin melko positiivisia. Valmennusryhmien välillä oli eroa siten, että alhaisimman arvon kaikkien komponenttien osalta sai lääkiriryhmä. Korkeimmat vastausarvot olivat yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvilla. Valmennuskertojen välillä keskiarvojen ja keskihajonnan erot eivät eronneet merkittävästi eri komponenteissa. Kuitenkin T-testi osoitti, että kaikki vastauskerrat arvioitiin psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta heikoimmaksi kuin viimeiset vastauskerrat. Valmennuskertojen välillä eroja ilmeni myös ryhmään kuuluvuudessa ja tasa-arvossa. Ensimmäinen valmennuskerta oli ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon kannalta parempi kuin neljäs tai viides kerta. Samoin oli ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon osalta myös kolmas valmennuskerta oli parempi kuin neljäs ja viides kerta. Organisaatioiden välillä ei ollut merkittäviä eroja, vaikka sairaalan tulokset olivat heikommalla kuin yliopiston.

Yhteensä voidaan todeta, että osallistujien kokemukset työidentiteettivalmennuksesta olivat varsin hyvät. Huomion kiinnittäminen ryhmän turvallisuutta tukeviin asioihin parantaisi entisestään osallistujien kokemuksia ja yksilöllisen toimijuuden tukeminen edesauttaisi osallistujia omaehtoisen toimijuuden aikaansaamisessa.

Asiasanat: työidentiteettivalmennus, toimijuus, identiteetti,

# SISÄLTÖ

<b>1</b>	<b>JOHDANTO .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>RYHMÄTOIMINNAN TAUSTA .....</b>	<b>7</b>
2.1	Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo.....	7
2.1.1	Ryhmädynamiikka ja ryhmän suhdejärjestelmät .....	7
2.1.2	Vuorovaikutus ja sosiaalinen taitavuus .....	12
2.1.3	Ryhmän kiinteys eli koheesio .....	16
2.1.4	Tasa-arvon toteutuminen.....	19
2.2	Psykologinen turvallisuus.....	21
2.2.1	Psykologisen turvallisuuden tausta .....	21
2.2.2	Ryhmän turvallisuus rakentumassa.....	23
2.2.3	Ohjaaja turvallisuuden luojana.....	25
2.3	Yksilöllinen toimijuus.....	27
2.3.1	Toimijuuden taustaa ja määrittämistä.....	27
2.3.2	Ammatillinen identiteetti .....	31
2.3.3	Toimijuuden ohjaaminen .....	33
<b>3</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA ONGELMAT.....</b>	<b>36</b>
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....</b>	<b>37</b>
4.1	Tutkimuskohde ja lähestymistapa.....	37
4.2	Osallistujat, Fast-arviointilomake ja tutkimuksen eteneminen.....	39
4.3	Tutkimusmenetelmät.....	41
4.4	Luotettavuus .....	41
4.5	Aineiston kuvailu.....	43
4.6	Faktorianalyysin suorittaminen ja summamuuttujien muodostaminen .. .....	44

<b>5</b>	<b>TULOKSET .....</b>	<b>48</b>
5.1	Arviot työidentiteettivalmennuksesta .....	48
5.2	Erot työidentiteettivalmennusryhmien välillä .....	51
5.3	Organisaatioiden erot työidentiteettivalmennuksessa .....	53
5.4	Kokemukset työidentiteettivalmennuskertojen välillä.....	54
<b>6</b>	<b>POHDINTA.....</b>	<b>59</b>
	<b>LÄHTEET .....</b>	<b>64</b>

# 1 JOHDANTO

Millaisia muutoksia sinun työurasi aikana työelämässä on tapahtunut? Kuinka olet työelämämuutoksista selvinnyt? Tämän hetken työelämä edellyttää työntekijöiltä muutosvalmiutta ja osallistumista erilaisiin työryhmiin oman työnsä kehittäjänä sekä vastuun kantamista omasta työstään. Jatkuva muovautuminen työelämän tarpeisiin saattaa pahimmillaan johtaa työntekijöiden sairastumiseen ja työelämästä putoamiseen. Vähäsantasen, Hökän, Paloniemen, Herrasen ja Eteläpellon (2014, 66) mukaan muuttuva työelämä haastaa työntekijät jatkuvaan oman ammatillisen identiteetin uudistamiseen. Heidän mukaansa työntekijän on pystyttävä työuran jatkuvaan rakentamiseen, ammatillisten tietojen ja taitojen päivittämiseen, uusien työroolien omaksumiseen ja laajempaan yhteistyöhön eri tahojen kanssa.

Ammatillisessa ryhmässä toimiminen edellyttää osallistujilta ammatillista toimijuutta (professional agency), mikä tarkoittaa, että yksittäisellä työntekijällä on mahdollisuus olla osallinen ja vaikuttaa omaa työtä ja ammatillista identiteettiä koskeviin asioihin (Vähäsantanen, Paloniemi, Hokkä ja Eteläpelto 2014, 221). Eteläpellon, Hökän, Paloniemen ja Vähäsantasen (2014, 17) mukaan toimijuus kietoutuu työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin, osaamiseen ja yksilölliseen työhistoriaan sekä työpaikkojen sosiaalisiin, kulttuurisiin ja materiaalsiin olosuhteisiin. Heidän mukaansa toimijuudella tarkoitetaan aktiivisuutta, aloitteellisuutta, osallisuutta sekä kokemuksia omasta työstä ja elämän hallinnasta mukaan lukien omat vaikutusmahdollisuudet asioihin.

Suomen akatemian vuosina 2011-2014 rahoittamassa Jyväskylän yliopiston PROAGENT hankkeessa tarkasteltiin ammatillista toimijuutta koulutuksen ja terveydenhuollon aloilla. Hankkeessa tehtiin teoreettista työtä, joka loi pohjan Työsuojelurahaston (TSR) rahoittamalle tutkimus- ja kehittämishankkeelle, jonka tavoitteena oli kehittää ammatillisen toimijuuden vahvistamisohjelma. Hankkeessa toteutettiin kolme työelämäinterventiota, joista yhteen interventiioon osallistuneilta kerätyt kokemusten arvioinnit olivat käytössä tässä tutkimuksessa.

Tässä määrällisessä pro gradu -tutkielmassa toimijuutta tarkastellaan osallistujien aktiivisuuden, aloitteellisuuden, osallisuuden ja kokemusten arviointien kautta. Tutkimuksessa keskitytään työidentiteettivalmennuksesta kerättyyn FAST-kyselyaineistoon. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää ryhmän osallistujan oma arvio toiminnasta ja tuntemuksista kullakin työidentiteettivalmennuskerhalla. Tutkimuksessa käsitellään kuuden identiteettivalmennusryhmän toimintaa, joissa osallistujia oli kussakin 6-12 henkilöä. Työidentiteettivalmennusryhmän osallistajat olivat lääkäreitä, sairaanhoitajia, tutkijoita, opettajia ja yliopiston hallintohenkilökuntaan kuuluvia.

Tehdyn eksploratiivisten faktorianalyysien pohjalta FAST-lomakkeella kerättyjen ryhmätoiminnan arviointiaineistosta löydettiin kolme pääkomponenttia: ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo, psykologinen turvallisuus ja yksilöllinen toimijuus. Eri ryhmätoiminnan teorit kohdistuvat useampaan komponenttiin, mutta tässä tutkimuksessa näiden rajaaminen ja jäsentäminen on tapahtunut tutkijan arvion pohjalta hyödyntäen tutkimuskysymysten ja tehdyn mittauksen sisältöä. Koska tutkimusaineisto on osa laajempaa hanketta, monet tutkimuksen sisällöllistä ratkaisuista ja rajaamisesta on tapahtunut toimijuus-hankkeen tutkijoiden toimesta.

Työsuojelurahaston tukeman tutkimus- ja kehittämishankkeen tehtävänä - valmennusohjelman kehittämisen lisäksi - oli tukea työntekijöitä ja organisaatioita muuttuvassa työssä. Työelämässä toimijuus liittyy työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja osallisuuteen, innovatiivisuuteen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisen identiteettien uudistamiseen. (Eteläpelto ym. 2014, 17.) Ajankohtaista on ollut kehittää työntekijöille paikka oman ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden uudelleen arviointiin (Vähäsantasen ym. 2014, 66). Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa millaisia kokemuksia osallistujilla on työidentiteettivalmennuksesta.

## 2 RYHMÄTOIMINNAN TAUSTA

Seuraavaksi käsitellään aluksi ryhmään kuuluvuutta ja tasa-arvoa (luku 2.1). Sen jälkeen tarkastellaan ryhmän psykologista turvallisuutta (luku 2.2) ja lopuksi yksilöllistä toimijuutta luku (2.3).

### 2.1 Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo

Tässä luvussa käsitellään ensimmäiseksi ryhmädynamiikka ja ryhmän suhdejärjestelmiä (luku 2.1.1), jonka jälkeen tarkastellaan vuorovaikutusta ja sosiaalista taitavuutta (luku 2.1.2). Seuraavaksi kuvataan ryhmän kiinteyttä eli koheesiota (luku 2.1.3) ja lopuksi tasa-arvon toteutumista ryhmässä (luku 2.1.4).

#### 2.1.1 Ryhmädynamiikka ja ryhmän suhdejärjestelmät

Kuuselan (2015, 119) mukaan ryhmädynamiikassa on kyse monen asian vaikutuksesta toisiinsa, mm. tilanteiden, suhtautumisen ja tulkintojen vaihtelusta, ryhmän jäsenten rooleista, statuksesta ja suhteista toisiinsa sekä siitä miten ryhmän toiminta kehittyy yhteisen työskentelyn myötä. Kauppilan (2011, 95) mukaan ryhmädynamiikassa on kyse siitä, että ryhmä elää omalla tavallaan noidankehässä, jossa tavoitteita saavutetaan ja ryhmässä syntyy uusia tarpeita, jotka vaativat asettamaan uusia tavoitteita. Hänen mukaansa nämä jatkuvat muutokset, asetetut tavoitteet ja ryhmäläisten suhtautuminen niihin luo ryhmädynamiikkaa. Rovion ja Saaranen-Kauppisen (2009, 60) mukaan ryhmädynamiikan ja ryhmän suhdejärjestelmien tutkimusalan klassikko on Kurt Lewin (1951), joka tutki yksilön ja ryhmän dynaamista sekä alati muuttuvaa suhdetta. Heidän mukaansa Lewinin tutkimuksissa esillä oli ajatus siitä, että ryhmässä jokainen yksilö kokee eri tavoin ryhmän tapahtumat eli ryhmän dynaaminen kenttä muodostuu henkilökohtaisista, vaihtuvista elämäntiloista ja ryhmätilanteen sosiaalista tapahtumista.

Lintusen ja Rovion (2009, 22) mukaan ryhmätoiminta on jatkuvaa muutosta ja sen aiheuttavat ryhmän suhdejärjestelmät ja tilanteet. Rovion ja Saaranen-

Kauppisen (2009, 60) mukaan ryhmadynamiikka muodostaa ryhmän toimintaa ohjaavia sisäisiä rakenteita, joita usein kutsutaan ryhmän suhdejärjestelmäksi. Heidän mukaan nämä suhdejärjestelmät voivat olla ennalta tai virallisesti sovit-  
tuja tai epävirallisia ryhmän jäsenille muodostuneita vaikutusmahdollisuuksia. Lintusen ja Rovion (2009, 22) sekä myös Rovion ja Saaranen-Kauppisen (2009, 60) mukaan ryhmän rakenteita ja suhdejärjestelmiä ovat kommunikaatio, tunnesuh-  
teet, normit, roolit ja valtasuhdejärjestelmät (Charpentier 1979; Himberg & Jau-  
hiainen 1998; Lintunen & Rovio 2009,22; Rovio & Saaranen-Kauppinen  
2009, 60).

Kommunikaatiosuhteilla Rovio ja Saaranen-Kauppinen (2009, 60) tarkoitta-  
vat ryhmän viestintää ja vuorovaikutusta eri henkilöiden välillä. Heidän mu-  
kaansa ryhmässä syntyy kommunikaatioverkostoja, ja mitä enemmän ryhmän  
jäsenet ovat avoimessa vuorovaikutuksessa, sitä enemmän se selkiyttää ja voi-  
mistaa tunteita, takaa osallistumisen ja lisää ryhmän jäsenten viihtyvyyttä.

Toisena ryhmän suhdejärjestelmään liittyy tunnerakenne, joka heijastelee  
ryhmän tunneilmastoa (Kauppila 2011, 95). Rovion ja Saaranen-Kauppisen (2009,  
64) mukaan verkkomaiseksi muodostuneet tunnesuhteet vaikuttavat ryhmän  
yhteistoimintaan ja ilmapiiriin. Heidän mukaansa verkkomainen tunnesuhdejär-  
jestelmä syntyy, kun ryhmän jäsenet haluavat hyväksyä mahdollisimman monta  
ryhmän jäsentä ja haluavat olla tekemisissä heidän kanssaan. Tämän myötä ryh-  
män jäsenten välille syntyy kiintymyssuhteita. (Rovio & Saaranen-Kauppinen  
2009, 64)

Kolmantena ovat normit, jotka Rovion ja Saaranen-Kauppisen (2009, 64)  
mukaan ovat ryhmän toimintaan kohdistuvia yhteisiä sääntöjä ja odotuksia. Suo-  
nisen, Pirttilä-Backmanin, Lahikaisen ja Ahokkaan (2010, 188-189) mukaan ryh-  
män normeilla tarkoitetaan yhteisesti hyväksyttyä tapaa ajatella, tuntea ja käyt-  
täytyä. Normit määräävät mikä on oikein ja miten on suotavaa toimia. Normit  
myös ohjaavat ryhmän toimintaa kohti tavoitetta. Kauppilan (2011, 95) mukaan  
normirakenne toimii kirjoittamattomina ja kirjallisina ohjeina, sääntöinä ja toi-  
mintaperiaatteina. Rovion ja Saaranen-Kauppisen (2009, 64-65) mukaan normit



jäsentävät ryhmän toimintaan ja luovat turvaa osallistujille sekä ohjaavat vuorovaikutusta. Heidän mukaansa sääntöjen avulla tiedetään kuinka toimitaan missäkin tilanteessa. Suonisen ym. (2010, 188-189) mukaan kulttuuriset normit ohjaavat ryhmän toimintaa, esimerkiksi suomalaiseseen kulttuuriin liittyviä normeja on, että yhtä aikaa puhuminen ei ole suotavaa, ja että toista tulee kuunnella. Heidän mukaansa ryhmän jäsenyyteen perustuva normi ohjaa jäsenen ajattelemaan ja toimimaan tietyllä tavalla tietyissä tilanteissa. Näinollen normit ovat usein pysyviä ja ne pitävät yllä yhdenmukaisuutta ryhmän sisällä. (Suoninen ym. 2010, 188-189.)

Neljäntenä on roolin käsite, joka Saaranen-Kauppisen ja Rovion (2009b, 68) mukaan lukeutuu sosiaalipsykologian peruselementteihin, sillä rooleja tarkastelemalla on eritelty mm. ryhmätoimintaa ja vuorovaikutusta. Heidän mukaansa jokaisella ihmisellä on useita rooleja, kuten ammattirooli, vanhemman rooli ja harrastuksiin liittyviä rooleja yhtä aikaa, jolloin voidaan puhua roolikasautumasta. Suonisen ym. (2010, 188-189) mukaan ryhmässä roolit eriyttävät jäsenten tehtäviä. Heidän mukaansa roolit määrittävät ja rajaavat jokaisen jäsenen toimintaa ryhmässä.

Kopakkala (2011, 101) on kuvannut J.L Morenon rooliteoriaa, joka tarkastelee roolia ennen kaikkea yksilön näkökulmasta. Morenon käsityksen mukaan ihmisellä on useita rooleja, jotka ovat yksilön omaksumia toimintatapoja. Mahla-kaarron (2014, 51) mukaan Morenon teoriassa on keskitytty kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja ryhmän sekä yhteisön suhteiden tarkasteluun. Kopakkalan (2011,101) mukaan Moreno on kuvannut neljää roolia: keholliset eli psykosomaattiset roolit, psykologiset roolit, sosiaaliset roolit ja henkiset eli transsendenttiset roolit.

- Keholliset eli psykosomaattiset roolit liittyvät kehon toimintaan mm. syöminen, juominen, nukkuminen ja aikuisiällä ne liittyvät esimerkiksi urheiluharrastukseen, loukkaantumiseen, sairastumiseen tai tiettyyn tapahtumaan.
- Psykologiset roolit ovat persoonallisia, mm. luonnostaa hauska tai sana-valmis.

- Sosiaalisissa rooleissa voidaan hyödyntää psykologisia rooleja, vaikkakin sosiaalisten roolien oppiminen edellyttää havainnointia, tunnistamista ja jäljittelyä. Sosiaalisia rooleja tarvitaan työelämässä.
- Viimeisimpänä kehittyvät henkiset roolit. Tällöin rooliin liittyy uusi, oman yksilöllisen olemassaolon ylittävä taso. (Kopakkala 2011, 101.)

Rovion ja Saaranen-Kauppinen (2009, 68) mukaan roolit voivat liittyä tehtävään tai sosiaaliseen, ihmissuhteisiin liittyvään asemaan ryhmässä. Heidän mukaansa selkeät roolit ryhmässä jäsentävät ryhmän toimintaa ja jäsenet tietävät heidän toimintaansa kohdistuvat odotukset. Kopakkalan (2011, 100) mukaan roolit ovat mukana ryhmätoiminnassa ja ne liittyvät vuorovaikutussuhteisiin. Hänen mukaansa näitä rooleja ovat kollektiiviset (sukupuoli, koko, ikä, rotu ja yleinen ulkoinen olemus), sosiaaliset (erilaisiin sopimuksiin, joita voi olla työssä tai vapaa-ajalla) ja persoonalliset (tunteet, esimerkiksi kateellinen naapuri, mustasukkainen rakastaja, intohimoinen ihailija). Klit (2011, 144) on kuvannut roolitusta, jolloin jokainen luo itse itsestään tietynlaista roolia muille henkilöille. Hän on jakanut roolituksen visuaaliseen (pukeutuminen, hiustyyli, korut, kello, auto, sisustus, taustat jne), auditiiviseen (esimerkiksi puheen nopeuteen, äänen mataluuteen tai kovuuteen, äänen selkeyteen tai mumisemiseen), spatiaaliseen (tilan käyttöön tai siihen mihin itsemme sijoitamme) ja emotionaaliseen roolitukseen (tunteisiin ja kommunikaatioasenteisiin).

Kopakkalan (2011, 108-109) mukaan rooleihin liittyy aina subjektiivinen tunne ja asenne. Hänen mukaansa psyykkinen hyvinvointi edellyttää joustavaa siirtymisiä roolista toiseen. Ne kehittyvät eteenpäin somaattisesta alusta kohti transsendenteja rooleja. Rovion ja Saaranen-Kauppinen (2009, 71) mukaan rooleja voidaan muuttaa vain turvallisessa ja ohjatussa ryhmätilanteessa. Heidän mukaansa rooli ryhmässä on merkittävä asia yksiön minäkuvalle ja identiteetille, joten ei ole aivan sama missä roolissa ja rooleissa ihminen elämänsä aikana erilaisissa ryhmissä toimii.

Viidentenä on valtarakenne, joka myös Kauppilan (2011, 95) mukaan liittyy ryhmän suhdejärjestelmiin. Suonisen ym. (2010, 203-205) mukaan vallan eri osa-

puolten näkökulmasta valtakysymykset näyttäytyvät hyvin monitahoisina ja tulkinallisina. Heidän mukaansa valta dispositiokäsitteenä tarkoittaa resurssien hallintaa ja tällöin vallan haltijalle muodostuu resurssien avulla dispositio, valmius tai mahdollisuus vaikuttaa muihin tai olla käyttämättä valtaa. Rovion ja Saaranen-Kauppinen (2009, 70, 72, 73) mukaan eri rooleilla saattaa olla suurempi statusarvo sekä vaikutus- ja arvovaltaa kuin muilla ryhmän jäsenillä tai jäsenet voivat käyttää valtaa ryhmässä esim. vaikenemalla, puhumalla, tietoa panttaamalla tai oman mielipiteen kertomatta jättämisellä. Heidän mukaansa vallankäyttö saatetaan antaa, olla itse hankittu, toisten odotusten muovaama tai se kohdistetaan tiettyyn rooliin. Valta- ja statusasemat saattavat vaihdella ryhmän kehityskaaren aikana ja tilanteittain, sillä esimerkiksi erityisesti epäviralliset valta-asetat vaihtuvat useasti nopeammin kuin viralliset valtaa sisältävät tehtävät ja asemat. Valta vetää puoleensa ryhmän jäseniä; ryhmän jäsenen asema paranee, kun hänet samastetaan valtaa käyttäviin. (Rovio & Saaranen-Kauppinen 2009, 72-73.)

Suonisen ym. (2010, 203) mukaan vallan tarkastelu on jakautunut kolmeen eri vaihtoehtoon; vallassa olijaan (esimies, opettaja), vallan alaiseen (alainen, oppilas) tai ulkopuolisen näkökulmaan (sivullinen, tutkija). Heidän mukaansa vallan tyyppejä ovat:

1. palkintovalta ja rangaistusvalta liittyy vallankäyttäjän kykyyn välittää vallan kohteen kannalta myönteisiä ja kielteisiä tuloksia eli palkintoja ja rangaistuksia.
2. pakkovalta,
3. mallin-, asiantuntija- ja legitiimivalta perustuvat vallan kohteen kokemukseen vallasta
4. informaationvalta viittaa vallankäyttäjän viestin sisällön vaikuttavuuteen eli eroaa asiantuntemuksen kokemuksesta,
5. suhteisiin perustuva verkostovalta eli tieto erittäin salaista tai harvinaisista seikoista liittyen esimerkiksi ydinase- tai liikesalaisuuksiin. (Suoninen ym. 2010, 203.)

Ruusuvuoren (2012, 264-265) mukaan tutkittaessa osallistujien aloitteellisuutta sekä vastaamista tai vastaamatta jättämistä, esille nousi kontrollin käyttäminen vallan muotona. Hänen mukaansa osapuolten tekemät aloitteet tai puheenvuorot vaikuttavat vallan ilmenemiseen. Myös emootiot ohjasivat ja säätelivät vuorovaikutusta. Osallistujien käyttämää kontrollia tarkastelemalla voidaan hahmottaa prosesseja luottamuksen luomisesta ja syntymisestä sekä oppimisesta. (Ruusuvuoren 2012, 264-265.)

### 2.1.2 Vuorovaikutus ja sosiaalinen taitavuus

Seuraavaksi käsitellään ryhmässä tapahtuvaa vuorovaikutusta, siihen liittyvää sosiaalista taitavuutta ja vuorovaikutuksen ilmenemismuotoja. Lintusen ja Rovion (2009, 22-23) mukaan vuorovaikutus on aina sosiaalista ja siinä on vähintäänkin kaksi ihmistä mukana puheen ja ruumiinkielen avulla. Heidän mukaansa vuorovaikutus on haastavaa, sillä on tärkeää kuunnella toista, ilmaista itseään selkeästi ja ymmärrettävästi. Myös ruumiinkielen tulee tukea sanomaamme tai sitä, mitä haluamme toiselle viestiä eleiden ja ilmeiden avulla. (Lintunen & Rovio 2009, 22-23.)

Juhilan (2004, 156) mukaan kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen historia jakautuu kolmeen sukupolveen. Hänen mukaansa ensimmäiseen sukupolveen kuuluu symbolinen interaktionismi (Mead) ja kielifilosofia (Wittgenstein ja Bakhtin). Toiseen sukupolveen luetaan etnometodologia (Garfinkel ja Sacks), impressionistisen sosiaalipsykologia (Goffman) ja sosiaalinen konstruktionismi (Berger & Luckmann, Gergen). Kolmantena sukupolvena ovat nykysuuntaukset, kuten keskusteluanalyysi, kategoriaanalyysi, diskurssianalyysi, narratiivinen tutkimus ja uusi etnografia. (Juhilan 2004, 156.)

Juhilan (2004, 136) mukaan Mead on luonut perustan merkitysten, minuuden ja instituutioiden vuorovaikutuksen tarkastelulle. Meadin (1967, 6-7, 190-191) mukaan keskeistä on ihmisten välinen vuorovaikutus. Hänen mukaansa yksittäisten ihmisten teot asettuvat osaksi ryhmän toimintaa ja suhteutuvat osaksi ryhmän muuta toimintaa. Merkitykset syntyvät toisten ihmisten palautteiden pohjalta, jatkuvassa tekojen ja niihin saatujen vasteiden ketjussa. Juhilan (2004,

157) mukaan Mead painotti myös kielen asemaa vuorovaikutuksessa, vaikkakin Wittgenstein ja Bakhtin olivat vuorovaikutuksen ja kielen varsinaisia tutkijoita.

Aiemmin mainituista vuorovaikutuksen tutkijoista Goffman tutki kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta (Juhila 2004, 156). Goffmanin (2012, 310-311) mukaan vuorovaikutusjärjestelmät ovat kaikissa yhteiskunnassa samankaltaisia. Jokaisella keskusteluun osallistujalla on sosiaaliseen tilanteeseen saapuessa mukanaan muiden osallistujien tai ainakin muiden samankaltaisten osallistujien kanssa tapahtuneiden kohtaamisten myötä syntynyt elämänhistoria samoin kuin suuri joukko kulttuurisia oletuksia, joiden hän olettaa olevan myös muille osallistujille tuttuja. Peräkylän (2001, 349) mukaan Goffmanin määritelmä sosiaaliselle vuorovaikutukselle on se, mitä tapahtuu kun kaksi tai useampia ihmisiä on fyysisesti läsnä toistensa kanssa. Hänen mukaansa Goffmanin ajatuksena ei ole vuorovaikutuksen sosiaalinen konteksti, vaan jaetun läsnäolon luoma sosiaalinen tilanne sellaisenaan.

Pennington (2010,17) mukaan viestintä kuvataan aina prosessina. Hänen mukaansa tällöin joko yksilö tai yksilöistä koostuva ryhmä välittää informaatiota ideoista, tunteista ja aikomuksista toiselle yksilölle ja ryhmille. Helkaman, Myllyniemen, Liebkindin, Ruusuvuoren, Lönnqvistin, Hankosen, Mähösen, Jansinkaja-Lahden ja Lipposen (2015, 225-226) mukaan vuorovaikutusta tarkastellaan ihmisten yhdessä tuottamana prosessina tai toimintana. Heidän mukaansa tällöin kiinnostuksen kohteena on, miten tuo toiminta toteutetaan ja mitkä ovat ne keinot, joiden kautta tai välityksellä ihmiset tuottavat ja merkityksellistävät yhteistä todellisuutta. Vuorovaikutuksessa voi ilmetä muun muassa jäsenten kontrollointia, tunteiden ilmaisemista, muiden motivoimista ja tiedon välittämistä (Pennington 2010,17).

Valkosen ja Laapotin (2011, 45) mukaan vuorovaikutus perustuu aina kielelliseen ja nonverbaaliseen viestintäkäyttäytymiseen. Heidän mukaansa ryhmän jäsenten vuorovaikutuksella on vahva yksilöllinen lähtökohta. Penningtonin (2010, 49) mukaan ryhmässä yksilöt ovat vuorovaikutuksessa ja suhteessa toisiinsa monin tavoin. Hänen mukaansa kasvokkain tapahtuvaa vuorovaikutusta ja sanallista viestintää tapahtuu ryhmässä. Kuusela (2015, 118) on todennut, että

ryhmässä vuorovaikutustilanteissa jokainen tulkitsee asioita omasta näkökulmastaan, rakentaa kuvaa maailmasta havaintojen ja merkityksen antamisien kautta. Hänen mukaansa tähän vaikuttavat persoonallisuutemme, arvot, asenteet, aiemmat kokemukset ja ryhmän kulttuuri. Jokainen osallistuja vaikuttaa omalla toiminnallaan ryhmän vuorovaikutussuhteisiin. (Kuusela 2015, 118.)

Helkaman ym. (2015, 225-226) mukaan sosiaalista vuorovaikutusta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta, joko yksilön toimintana vuorovaikutustilanteisessa tai yksilöt osana laajempaa sosiaalista yksikköä. Heidän mukaansa lähötkohta on, että yksilöt ovat muokkaamassa ympäristöään toimimalla yhdessä muiden kanssa. Kauppilan (2011, 95) mukaan ryhmässä tapahtuva vuorovaikutus vaikuttaa ryhmän toiminnan sisältöihin ja saavutuksiin. Helkaman ym. (2015, 225-226) mukaan vuorovaikutuksen ymmärtäminen laajasti käsittää paljon sosiaalipsykologisia ilmiöitä yksilöiden käyttäytymisestä sosiaalisissa tilanteissa ryhmäprosesseihin ja ryhmien välisiin suhteisiin.

Helkaman ym. (2015, 225-226) mukaan se, kuinka yksilöt toimivat ryhmässä tai kuinka taitavia vuorovaikuttajia ryhmässä on, vaikuttaa siihen millaista ryhmän toiminta on. Heidän mukaansa yksilöiden sosiaalinen taitavuus parantaa vuorovaikutusta ja yhdistää yksilöitä toisiinsa. Saaranen-Kauppinen (2015, 57-62) korostaa, että sosiaalinen taitavuus on tärkeää vuorovaikutustilanteissa, sillä osapuolten taitojen toisiinsa nähden oltava samankaltaisia ja yhteensopivia esimerkiksi ajoituksen ja vastavuoroisuuden osalta. Tällöin käyttäytymistä arvioidaan muiden ihmisten taholta joko negatiivisena tai positiivisena taitavuutena. Kuusela (2015, 113) esittää, että vuorovaikutukseen jokainen tuo mukaan omat säännöt, määritelmät ja odotukset sekä lukee tilannetta omalla tavallaan. Tällä hän tarkoittaa, että ihmiset tapaavat toisiaan, asioita otetaan puheeksi, syntyy keskustelua, tehdään tulkintoja, saadaan ja annetaan palautetta sekä kommentoidaan ajatuksia ja keskustelua.

Kuuselan (2015, 113) mukaan vuorovaikutus voi olla tukemista, liittoutumista, klikkejä, eriäviä mielipiteitä, ristiriitoja ja hyvää yhteishenkeä. Hänen mukaansa vuorovaikutuksessa voidaan luoda uutta tietoa, toistetaan vanhaa, anne-

taan ohjeita, kerrotaan toiveita ja tehdään havaintoja. Vuorovaikutuksessa syntyy erilaisia tunteita, kuten onnistumisia, pettymyksiä, epävarmuutta, turhautumista, odotusten täyttymistä, arvostusta, kiinnostusta, välinpitämättömyyttä ja kriittisyyttä. (Kuusela 2005, 13.) Saaranen-Kauppinen (2015, 57-62) mukaan sosiaalinen taitavuus edellyttää tiettyjä toiminnan piirteitä, joita pidetään toivottavina esimerkiksi erilaisissa ammateissa ja työtehtävissä. Hänen mukaansa sosiaalisessa taitavuudessa itsestä pyritään antamaan hyvä vaikutelma ja samalla tuetaan muita antamaan myönteinen vaikutelma itsestä.

Helkaman ym. (2015, 239-244) mukaan vuorovaikutukseen kuuluu puhe ja kieli sekä nonverbaallinen viestintä, mm. läsnäolo, keskustelutapa, tilaan asettuminen, eleet, katse ja asennot. Heidän mukaansa näiden avulla voidaan vaikuttaa ryhmätoimintaan luoden mm. yhteinen jaettu tila tai jakaen huomiota eri osallistujille. Koudenburgin, Postmesin ja Gordijnin (2011, 515) tekemän tutkimuksen mukaan vuorovaikutukseen voidaan vaikuttaa hiljaisuudella. Heidän näkemyksensä mukana hiljaisuus voi vaikuttaa tunteisiin ja sosiaaliseen koheesioon sekä lisätä vuorovaikutukseen osallistujien epämiellyttäviä tunteita. Näin ollen hiljaisuus voi vaikuttaa osallistujiin negatiivisesti. Usein nonverbaaliset eli sanattomat viestit tulee olla yhteydessä puhuttuun vuorovaikutukseen (Helkama ym. 2015, 234-239).

Koudenburgin, Postmesin ja Gordijnin (2011, 515) tutkimuksen mukaan sujuva keskinäinen vuorovaikutus edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta, sosiaalista validointia, ohjausta ja itsetuntoa. Heidän mukaansa vuorovaikutuksen pitää tyydyttää sosiaalisia tarpeita, eikä näitä tarpeita pidä uhata tai häiritä. Mahlakaarron (2010, 35) mukaan sosiaalinen vuorovaikutus on keskiössä myös voimaantumisen prosessissa. Tällöin yksilö ja sosiaalinen ympäristö ovat kietoutuneet toisiinsa ja voimaantumiseen sisältyy vahvistava kokemus itsestä. Mahlakaarto kuvaa voimaantumiseen liittyvän tietoisuuden lisääntyminen itsestä ja omista mahdollisuuksista, mikä tukee aktiivista osallisuutta toimintaympäristössä.

### 2.1.3 Ryhmän kiinteys eli koheesio

Kopakkalan (2011, 59) mukaan ihmiset tulevat alkavaan ryhmään erilaisin odotuksin ja käsityksin. Hänen mukaansa osallistujien erilaiseen asemaan vaikuttavat aikaisemmat kokemukset ryhmistä, kokoontumisen syy ja oma odotettavissa oleva asema. Kauppilan (2011, 85) mukaan jokainen kuuluu erilaisiin ryhmiin jo pienestä pitäen ja ihmisillä on luontainen tarve olla vuorovaikutuksessa keskenään. Hänen mukaan ryhmän määrittäminen ei ole kuitenkaan helppoa, sillä ryhmät ovat erilaisia, eikä ole selkeää määritelmää ole siitä, kuinka monta osallistujaa ryhmässä pitää olla tai kuinka kiinteä ryhmän on oltava.

Finnin ja Zimmerin (2012, 99) mukaan opiskelijoiden kiinnittymistä on tutkittu 1980-luvulta lähtien keinona ymmärtää ja vähentää opiskelijoiden ikävystymistä, syrjäytymistä ja opintojen keskeyttämistä. Kouluun kiinnittyminen käsitteenä tarjoaa keinoja ja ymmärrystä tunnistaa varhaiset merkit opiskelun keskeyttämiseen liittyen (Appleton, Christenson, Kim & Reschly 2006, 428). Ymmärtämällä ryhmään kiinnittymistä pystytään saamaan tietoa kuinka osallistujat kiinnittyisivät paremmin opintoihin ja saavuttaisivat paremmat oppimistulokset (Finn, J. & Zimmer, K. 2012, 99).

Appleton ym. (2006, 428) oli ensimmäisten joukossa esittämässä neljä kiinnittymisen ulottuvuutta: akateeminen, behavioristinen, kognitiivinen ja psykologinen. Finnin ja Zimmerin (2012, 99) mukaan Appletonin jälkeen on kiinnittymisen ulottuvuuksia kehitetty siten, että niitä on ollut kolme, neljä ja jopa useampiakin. Finnin ja Zimmerin (2012, 99) mukaan ulottuvuuksia on neljä, jotka ovat seuraavat:

- Akateeminen kiinnittyminen kuvaa käyttäytymisen liittyvän suoraan oppimisprosessiin, esimerkiksi tarkkaavaisuuteen ja harjoitusten tekemiseen luokassa ja kotona.
- Sosiaalinen kiinnittyminen tarkoittaa sitä, missä määrin opiskelijat seuraavat kirjoitettuja ja kirjoittamattomia luokkahuoneen sääntöjä omassa käyttäytymisessään, esimerkiksi tulevatko he kouluun ja luokkaan ajoissa, ovatko vuorovaikutuksessa asianmukaisesti opet-



tajien ja muiden ryhmäläisten kanssa, ilmeneekö epäsosiaalista käyttäytymistä, kuten vetäytymistä ja negatiivisuutta oppimista kohtaan tai häiritsevää käyttäytymistä muiden opiskelijoiden työskentelyä kohtaan.

- Kognitiivinen kiinnittyminen kuvaa sitä, että opiskelija tekee enemmän kuin minimivaatimukset. Esimerkiksi itsepintaisesti vaikeissa tehtävissä opiskelija lukee enemmän materiaalia kuin mitä on pyydetty, tutustuu materiaaliin aikaisemmin, tutkii tietolähteitä pidemmälle kuin tarvitaan, ja käyttää itsesäätelyä ja muita kognitiivisia strategioita ohjaamaan oppimista. Korkea kognitiivinen kiinnittyminen helpottaa opiskelijoiden oppimista monimutkaisissa asioissa.
- Affektiivinen kiinnittyminen liittyy oppilaan emotionaaliseen tunteeseen siitä, mitä koulu paikkana ja ryhmätoimintoina herättää. Affektiivinen yhteys motivoi opiskelijaa osallistumaan koulun toimintaan. Affektiivisesti kiinnittyneet opiskelijat tuntevat olevansa mukana kouluyhteisössä. Heille koulu on merkittävä osa omaa elämää ja he tunnustavat, että koulu tarjoaa työkaluja tulevaisuuteen.

(Finn & Zimmer 2012, 99).

Kouluun kiinnittymisen lisäksi Helkaman ym. (2015, 275) mukaan ryhmän koheesio eli kiinteys viittaa voimaan, joka sitoo jäsenet ryhmään. Leon, Gonzalez-Poncen, Sanchez-Miguelin, Ivarssonin, ja García-Calvon (2015, 6) mukaan Carron, Brawley ja Widmeyer (1998) määrittivät koheesion dynaamiseksi prosessiksi, jossa on näkyvissä ryhmän taipumus pysyä yhdessä ja pysyä yhtenäisenä tavoiteltaessa ryhmän instrumentaalista tavoitetta ja/tai tyydyttäessä ryhmän jäsenten affektiivisia tarpeita. Salon ja Sinkon (2012, 9) mukaan koheesio eli yhteenkuuluvuus käsittää useita tekijöitä, jotka ovat omalla tavallaan rakenteellisia suhteita. Helkaman ym. (2015, 275-276) mukaan ryhmän sisäisistä ystävyssuhteista käytetään termiä interpersoonallinen koheesio ja tehtäväkoheesio nimitystä käytetään silloin kun ryhmän jäsenet kokevat tehtävän kiinnostavaksi ja tärkeäksi, ja ovat sitoutuneet sen suorittamiseen. Heidän mukaansa ryhmän tuoksellisuuden vaikuttaa kiinteyden molemmat puolet, sekä interpersoonallinen

että toiminnallinen. Johtaja voi vaikuttaa kiinteyteen huolehtimalla kummastakin puolesta. (Helkama ym. 2015, 275-276.)

Leon ym. (2015, 6) mukaan Carron, Brawlay ja Widmeyer (1998) koheesion käsitteellistämiseen liittyy kaksi eri tasoa. Heidän mukaan ensimmäinen taso viittaa tehtäväyhteenkuuluvuuteen, joka kuvastaa sitä, missä määrin tiimin jäsenet yhdessä saavuttavat yhteisymmärryksen ja sosiaalinen koheesion. Se kuvastaa missä määrin tiimin jäsenet kokevat empatiaa keskenään ja nauttivat toisensa toveruudesta. (Leon 2015, 6.) Salon ja Sinkon (2012, 9) mukaan ensimmäisellä tasolla sosiaalinen yhteenkuuluvuus perustuu affektiiviseen ja emotionaaliseen suhteeseen ryhmän jäsenten ja johtajan välillä. Heidän mukaan ensimmäisellä tasolla on myös tehtäväyhteenkuuluvuus, johon vaikuttavat laadulliset tekijät ja tehtävään liittyvät toiminnot, jotka ulottuvat jopa yksilötasolle.

Toiselle tasolle Leon ym. (2015, 6) mukaan kuuluu se, kuinka ryhmä täyttää yksilön henkilökohtaiset tarpeet ja integroitumisen instituutioon. Salon ja Sinkon (2012, 9) mukaan toisella tasolla eli sekundäärisellä ryhmätasolla yhteenkuuluvuus käsittää organisaatiotason. Heidän mukaansa ryhmän jäsenet liittyvät lähimpään suurempaan yksikköön. Institutionaalisella tasolla ryhmän jäsenet tunnistaa heidän institutionaalisista piirteistään. Mitä tiukemmin toisiinsa liimaantuneita ryhmän jäsenet ovat keskenään, johtajaan, organisaation tai instituutioon, sitä vaikeampaa ryhmän jäseniä on erottaa. (Salo & Sinkko 2012, 9.)

Helkaman ym. (2015, 275) mukaan myös mitä enemmän ryhmän jäsenet saavat palkintoja tai hyötyvät ryhmästä, sitä suuremmaksi koheesio kasvaa. Salon ja Sinkon (2012, 9) mukaan mitä paremmin jäsenet pystyvät yhteiseen toimintaan, sitä enemmän jäsenet panostavat ryhmän ihmissuhteisiin. Helkaman (2012, 112) mukaan koheesion voidaan liittää luottamus. Yleisellä tasolla on tiedossa, että epätasa-arvo johtaa epäluottamukseen kun taas tasa-arvo ja vastavuoroisuus lisäävät luottamusta. Yksilötasolla ja pienissä ryhmissä luottamus näyttää saavan suuren aseman arvioitaessa ryhmän yhteenkuuluvuutta. Myös Gal (2012, 37, 44) nostaa luottamuksen yhdeksi koheesioon yhdistettäväksi asiaksi. Artikkelissaan hän kuvaa sotilaiden yhteenkuuluvuutta, jossa hengissä säilymisen edellytyk-

senä on luottamus, keskinäinen vastuu, kunnianhimo, sitoutuminen ja motivaatio. Kuuselan (2015, 124) mukaan perustarpeet ryhmätyöskentelylle ovat 1) kuuluminen ryhmään ja sitä kautta identiteetin muodostaminen, 2) vaikuttaminen ryhmässä ja sitä kautta tilanteen hallinta sekä 3) hyväksytyksi tuleminen ja sitä kautta syntyvä riittävä läheisyys osallistujien kesken. Hänen mukaansa perustarpeiden tyydyttyminen lisää yksilön turvallisuutta ja yksilön tuottavuutta. Vahva koheesio ryhmässä lisää yhteistyötä ja -halua ryhmän sisällä sekä tukee ryhmätyöskentelyä laajemminkin. (Kuusela 2015, 124-125.)

#### 2.1.4 Tasa-arvon toteutuminen

Ylöstalon (2012, 7) mukaan tasa-arvon määrittelemineen on vaikeaa, sillä se on monitulkintainen käsite, joka saa eri yhteyksissä erilaisia merkityksiä. Hänen mukaansa Suomessa tasa-arvo mielletään usein naisten ja miesten väliseksi tasa-arvoksi, vaikkakin tasa-arvopoliittiseen keskusteluun liitetään nykyään sukupuolen ohella muita kategorioita, kuten etnisyys, ikä ja seksuaalisuus. Turpeisen, Jaakon, Kankaanpään ja Hakamäen (2011, 16) mukaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -käsitteet sekoittuvat helposti keskenään. Heidän mukaansa yhdenvertaisuus käsitteellä tarkoitetaan ihmisten samanarvoisuutta riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansallisuudesta, kielestä, uskonnosta, vammauksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Sen sijaan tasa-arvo käsite liittyy miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon sekä sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään. (Turpeinen ym. 2011, 16.) Brunilan (2009, 9) mukaan tasa-arvokeskustelu kohdistuu usein myös sukupuolten väliseen tasa-arvoon, vaikkakin julkisrahoitteiset, erityisesti EU:n rahoittamat tasa-arvoprojektit, ovat tulleet tukemaan valtiollista tasa-arvopoliittikkaa.

Ylöstalon (2012, 26) mukaan Suomessa tasa-arvoa ja sen edistämistä säätelevät kansainväliset sopimukset kuten Yhdistyneiden kansakuntien (YK) sekä Euroopan Unionin (EU) säännökset sekä kansallinen tasa-arvolainsäädäntö. YK:n peruskirjan ihmisoikeusmääräykset ovat luoneet kansainvälisen ihmisoi-

keusjärjestelmän normipohjan, jossa tasa-arvo määritellään kuuluvan kaikille ihmisille heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan kuten sukupuolesta riippumatta. EU on keskittynyt naisten ja miesten tasa-arvo oikeuksiin sekä etenkin naisten ja miesten samapalkkaisuuteen sekä yhtäläisiin mahdollisuuksiin työelämässä. (Ylöstalo 2012, 26.) Ylöstalon ja Otonkorpi-Lehtorannan (2013, 74) mukaan yksilökeskeisen ajattelun vahvistuessa tasa-arvo käsitetään yhä enemmän syrjimättömyytenä, tai jopa tasa-arvon nimissä voidaan tuottaa ulossulkemisia ja epätasa-arvoa. Heidän mukaansa esimerkiksi tasa-arvopolitiikan ja -oikeuden keskiössä on ”kantasuomalainen” perhe: palkkatyössä käyvä heteroseksuaalinen aviopari ja heidän lapsensa.

Rinteen ja Järvisen (2011, 82) mukaan kansallinen koulutuspolitiikka on kytketty pohjoismaiseen hyvinvoinnin malliin, jossa tärkeänä osana ovat koko kansan sivistys ja tasa-arvoiset koulutusmahdollisuudet. Silvennoisen (2014, 242) mukaan tasa-arvosta on tullut aikuiskoulutuksen johtotähti. Hänen mukaansa valtiollisen aikuiskoulutuspolitiikan tasa-arvoajatus tiivistyy kahteen tavoitteeseen: yhtäläiset koulutusmahdollisuudet koko aikuisväestölle ja työmarkkinoilla pärjäämiseen liittyvien erojen pienentäminen.

Kajalahden ja Varjon (2012, 51) mukaan koulutuspolitiikan keskusteluun on noussut muodollinen, konservatiivisen tasa-arvon yksilöllisiä ominaisuuksia korostava ulottuvuus 1990-luvulla. Rinteen ja Järvisen (2011, 82) mukaan koulutuspolitiikassa ja koulutuksellisesta tasa-arvosta on käyty laajaa keskustelua 2000-luvulle tultaessa. Heidän mukaansa koulutuspolitiikan koventuminen, keskinäisen kilpailun lisääntyminen, lahjakkaille omien koulutuspolkujen vaatiminen, markkinatalous ja vanhempien valinnan oikeus lapsen koulutus päätöksissä ovat koulutuspolitiikan kolmatta uutta aaltoa.

Tasa-arvon käsite on Kajalahden ja Varjon (2012, 51) mukaan saanut uusliberalistisesta, yksilöllisiä oikeuksia korostavasta oikeudenmukaisuuskäsityksestä uusia nyansseja, jotka vaativat esimerkiksi peruskoulujärjestelmään lisää yksilöllisiä valinnanmahdollisuuksia ja eriytettyä opetusta. Silvennoisen (2014, 244) mukaan työelämän koulutuksen tasa-arvoistumisen tavoitteena on tarjota

koulutusmahdollisuus kaikille, ja jopa henkilöstön koulutuksista voi tulevaisuudessa tulla osa yritysten yhteiskuntavastuuta.

Silvennoisen (2014, 242) mukaan valtiollinen aikuiskoulutuspolitiikka antaa työntekijöille tasa-arvoiset mahdollisuudet kehittää tietojaan ja taitojaan sukupuolesta, ammatista, luokka-asemasta, koulutustaustasta ja asuinpaikasta riippumatta. Komulaisen ja Siivosen (2011, 32) mukaan elinikäinen oppiminen lupaa tasa-arvoisia oppimismahdollisuuksia. Heidän mukaansa elinikäiseen oppimiseen liittyvä asenne ja halu oppia mahdollistavat oppimisen läpi elämän erilaisissa oppimisympäristöissä. Silvennoisen (2014, 242) mukaan korjauskeinona työmarkkinoilla huonosti pärjääville on annettu ”toinen mahdollisuus” parantaa omaa asemaa työmarkkinoilla nostamalla aikuiskoulutuksen tasoa ja määrää mm. Noste-ohjelmalla.

Lisäksi Silvennoisen (2014, 242) mukaan vuoden 2014 alussa voimaan tullut lakiuudistus, työnantajan velvoitteesta huolehtia työntekijöiden ammatillisesta osaamisen kehittamisestä, tukee niitä ammatti- ja työntekijäryhmiä, jotka ovat aiemmin jääneet vähemmälle koulutukselle. Hänen mukaansa tavoitteena on edistää työntekijöiden osaamisen kehittämistä, muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä sekä huolehtia työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksista.

## **2.2 Psykologinen turvallisuus**

Tässä luvussa ensimmäiseksi esittelen psykologisen turvallisuuden taustaa (luku 2.2.1) ja sen jälkeen kuvaan psykologisen turvallisuuden ilmenemistä ryhmätöinnässä (2.2.2). Lopuksi tarkastellaan kuinka ohjaaja voi toiminnallaan vaikuttaa psykologiseen turvallisuuteen (2.2.3).

### **2.2.1 Psykologisen turvallisuuden tausta**

Tehokkaan ryhmän perusta on turvallisuus. Turvallisuus näyttäytyy ryhmän kykyä käsitellä hyvinkin arkoja asioita yhteisesti ja julkisesti koko ryhmän ollessa koolla. Asioiden yhteinen ja julkinen käsittely tarjoavat mahdollisuuden uusien

toimintamahdollisuuksien ja suhtautumistapojen syntymiseen. (Salmi, Rovio & Lintunen 2009, 109-111.) Hurmeen ja Kyllösen (2014, 30-31) mukaan turvallisuuden osa-alueita ovat fyysinen ja henkinen turvallisuus, jotka on jaettu myös pienempiin osa-alueisiin. Heidän mukaansa fyysiseen turvallisuuteen kuuluvat tilaturvallisuus ja fyysinen koskemattomuus; henkiseen turvallisuuteen sisältyy sosiaalinen turvallisuus, psyykkinen turvallisuus ja pedagoginen turvallisuus. Tässä tutkimuksessa käsitellään tarkemmin psykologista turvallisuutta.

Psykologista turvallisuutta on Edmonsonin ja Lein (2014, 23) mukaan selvittäneet organisaatiotutkijat jo 1960-luvulla. Heidän mukaansa psykologinen turvallisuus koki renessanssin 1990-luvulla ja on edelleenkin puheenaiheena erityisesti organisaatiotutkijoiden parissa. Schepersin, Jongin, Wetzelsin ja Ruyterin (2008, 760) mukaan psykologisen turvallisuus (engl. psychological safety) käsitteen rinnalla on tutkimuskirjallisuudessa käytetty myös käsitettä psykologinen ilmapiiri (engl. psychological climate). Heidän mukaansa jokainen yksilö muodostaa oman psykologisen ilmapiirin ympäristöstään. Edmonsonin ja Lein (2014, 23) mukaan organisaatiotutkimuksessa psykologisesta turvallisuudesta on muodostunut kriittinen tekijä ymmärtääksemme puheen, tiimityön, tiimioppimisen ja organisaation oppimista. Lisäksi heidän mukaansa tutkimustyössä on keskitytty ymmärtämään psykologisen turvallisuuden luonnetta, tunnistamaan tekijät, jotka vaikuttavat siihen, sekä tutkimaan sen vaikutuksia yksilöiden, ryhmien ja organisaatioiden toimintaan.

Psykologisen turvallisuuden määrittämiseen Edmonsonin (1999, 350) mukaan liittyy ryhmässä itsestään selvänä pidetty uskomus, että asioista voi puhua suoraan ilman kielteisiä seurauksia. Hänen mukaansa psykologinen turvallisuus kuvailee ihmissuhderiskejä tietyssä yhteydessä esimerkiksi työpaikoilla, ja psykologiseen turvallisuuteen sisältyy vahvasti keskinäinen luottamus ja kunnioitus. Kahnin (1990, 708) mukaan psykologinen turvallisuus perustuu yksilön tunteeseen siitä, että hän pystyy ryhmässä olemaan ja toimimaan ilman pelkoa kielteisistä seurauksista tai hankaluuksista minäkuvalleen, asemalleen tai uralleen. Hänen mukaansa yksilöt tuntevat olonsa turvalliseksi tilanteissa, joissa he voivat

luottaa siihen, että he eivät kärsi tekemistään henkilökohtaista sitoumuksestaan tulevaisuudessa.

Kahnin (1990, 708-709) mukaan ryhmän jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen laatu vaikuttaa psykologisen turvallisuuden kokemiseen. Hänen mukaansa vuorovaikutussuhteet, jotka ovat toisia tukevia, edistävät psykologisen turvallisuuden kokemista ryhmässä. Lisäksi hänen mukaansa tällaisten vuorovaikutussuhteiden vallitessa ryhmän jäsenet kokevat, että virheiden tekemisestä ei rangaista ja omaan toimintaan kohdistettu kritiikki on rakentavaa. (Kahn 1990, 708-709.) Hurmeen ja Kyllösen (2014, 32) mukaan ryhmän turvallisuuden tunne rakentuu myös ryhmän malleista ja tavoitteista sekä ryhmän yhteisesti jakamasta tunteesta ryhmässä vallitsevasta turvallisuudesta. Heidän mukaansa turvallisuus koostuu monesta eri tekijästä ja se vaihtelee tilanteen ja ajankohdan mukaan määrittäen osallistujien viihtyvyyttä ryhmässä.

Ryhmädynamiikkaan liittyvillä seikoilla on Kahnin (1990, 709) mukaan, kuten ryhmän jäsenten ja roolien muodostumisella, vaikutuksensa psykologiseen turvallisuuteen. Hänen mukaansa yksilön psykologiseen turvallisuuden kokemiseen vaikuttaa se, millaisen epävirallisen roolin ja aseman hän ryhmässään saa. Joihinkin rooleihin liittyy enemmän psykologista turvallisuutta kuin toisiin. (Kahn 1990, 709.) Edmondsonin (2008) mukaan psykologinen turvallisuus tekee mahdolliseksi antaa kovaakin palautetta ja mahdollistaa vaikeat keskustelut, jotka vaativat luottamusta ja arvostusta, tarvitsematta kierrellä totuutta. Ryhmän normien noudattaminen ja käyttäytyminen niiden mukaisesti lisää Kahnin (1990,712) mukaan psykologista turvallisuutta. Hänen mukaansa jos yksilö käyttäytyy ryhmässä hyvin poikkeavalla tavalla, muiden suhtautuminen voi olla kielteistä ja yksilö voi kokea olonsa tällöin ahdistuneeksi ja epävarmaksi.

## 2.2.2 Ryhmän turvallisuus rakentumassa

Edmondsonin ja Lein (2014, 35-36) tutkimuksessa tarkastellaan psykologista turvallisuutta yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla. Heidän tutkimuksensa osoitti, että psykologinen turvallisuus parantaa suorituskkyä, lieventää oppimisen hierarkioita ja antaa rohkeutta yksilöille ilmaista itseään hierarkkisesti ylemmille

henkilöille. Ihmiset tarjoavat ideoita, myöntävät virheet, pyytävät apua tai antavat palautetta, jos he uskovat, että niin on turvallista tehdä. (Edmondson & Lei 2014, 35-36.) Edmondsonin (2008) mukaan psykologisesti turvallisessa ympäristössä ihmiset ovat valmiita esittämään ideoita, kysymyksiä ja huolenaiheita. Hänen mukaansa ihmiset ovat jopa valmiita epäonnistumaan sillä ajatuksella, että he samalla oppivat uutta.

Silanderin ja Mahlakaarron (2014, 113) mukaan toimijuutta tukevassa ympäristössä psykologista turvallisuutta rakennetaan sillä, että ihmiset voivat puhua suoraan, ilmaista huolensa sekä tunnustaa virheensä pelkäämättä tulevansa rooleissaan uhatuksi tai ohitetuksi. Salmen ym. (2009, 109-111) mukaan häiriintyneessä ryhmäprosessissa ihmisten omia kokemuksia ei kyetä täysipainoisesti ymmärtämään ja se luo turvattomuuden tunnetta. Heidän mukaansa negatiivisista tunteista ei uskalleta kertoa ryhmälle ja niistä puhumista vältellään, eikä omasta epävarmuudesta ja luottamuksen puutteesta kerrota muille. Turvattomassa ryhmätilanteessa ryhmäläisten omien kokemusten käsittely on vaikeaa, eikä luottamusta ryhmän jäseniä kohtaan synny. (Salmi ym. 2009, 109-111.)

Edmondsonin (1999, 375) mukaan psykologiseen turvallisuuteen liittyy ryhmän osallistujien läsnäolo, luottamus, toisten osaamisen kunnioittaminen ja välittäminen ryhmän jäsenistä. Hänen mukaansa luottamuksella on tärkeää rooli sen rakentaessa ryhmän turvallisuutta. Vuonna 2003 tehty Edmondsonin (2003, 37) tutkimus osoitti, että psykologisella turvallisuudella on merkitystä kasvokkain tapahtuvassa ryhmätoiminnassa. Kopakkalan (2011, 38) mukaan ryhmän turvallisuus kasvaa sitä mukaa kun kahdenvälisen vuorovaikutustilanteiden määrä lisääntyy eri ihmisten välillä. Ruokonen, Kokkonen ja Kokkonen (2014, 53) ovat todenneet tutkimuksessaan psykologisen turvallisuuden lisääntyvän opettajan tai ohjaajan huolehtiessa erityisesti oppilaidensa keskinäisten suhteiden toimivuudesta – siitä, että oppilaat puhaltavat yhteen hiileen, toimivat ryhmänä ja pystyvät ilmaisemaan avoimesti tunteensa toisten halveksimatta niitä.

Schepersin ym. (2008, 757) mukaan psykologisella turvallisuudella on merkitystä myös erilaisten ryhmäohjelmien käytössä. Heidän mukaansa tutorin tuki,



ohjelman helppokäyttöisyys ja koettu ohjelman höydyllisyys vaikuttavat myönteisesti psykologiseen turvallisuuteen. Appelbaum, Dow, Mazmanian, Jundt ja Appelbaum (2016, 343) ovat tutkineet koetun valtaetäisyyden vaikutusta psykologiseen turvallisuuteen. Heidän mukaansa yksilöt kokevat psykologista turvattomuutta, mikäli politiikka, menettelytavat ja johtamiskäytänteet tukevat osallistujien hierarkisuutta ja valtaetäisyyttä.

Edmonsonin (2003, 37) mukaan psykologisella turvallisuudella on merkittäviä vaikutuksia lopputulokseen, kun työryhmät kohtaavat epävarmuuden ja muutoksen ja kun heidän täytyy oppia yhdessä. Hänen mukaansa ryhmän johtajat voivat edistää psykologista turvallisuutta ja siten vauhdittaa oppimisprosessia. Brouwerin (2016, 1350) mukaan psykologinen turvallisuus on tarpeen ryhmälle, jotta he voivat hyötyä positiivisista vaikutuksista ja nauttia esimerkiksi lisääntyvästä luovuudesta ryhmän sisällä. Edmondsonin ja Lein (2014,41) mukaan vuosikymmenten aikana tehdyt tutkimukset tukevat psykologisen turvallisuuden merkitystä. Heidän mukaansa nämä tutkimukset valottavat ihmisten tarvetta tuntea olonsa turvalliseksi voidakseen kasvaa, oppia, osallistua ja suorittaa asioita tehokkaasti ja nopeasti muuttuvassa maailmassa.

### 2.2.3 Ohjaaja turvallisuuden luojana

Yhteiskunnassa pärjääminen vaatii Ashauerin ja Macanin (2013, 542) mukaan yksilöiltä oppimista ja sopeutumista muutoksiin. Heidän mukaansa muutokseen sopeutumiseen kuuluu haastavia tilanteita ja erimielisyyksiä, joita käsitellään avoimesti ryhmien sisällä, ja toisinaan muutos aiheuttaa sellaista käyttäytymistä, johon sisältyy yksilön näkökulmasta hämmennystä ja uhkaa. Rovion, Nikkolan ja Salmen (2009, 284-292) mukaan ohjaajan rooli on ryhmässä merkittävä, sillä hänen toimintaansa kohdistuu lukemattomia odotuksia. Ohjaaja on mm. työn käynnistäjä, ohjaaja, kontrolloija ja usein myös hyväksyjä ja hylkääjä.

Ryhmän turvallisuuteen ohjaaja voi vaikuttaa ja hänellä on myös keinot vaikuttaa osallistujien turvallisuuden tunteisiin (Hurme & Kyllönen 2014, 31-32). Hirakin, Pengin, Carmelin ja Schaubroeckin (2012, 107) mukaan ryhmän psyko-

logista turvallisuutta parantaa johtajan osallistava rooli. Heidän mukaansa johtajan aktiivinen rooli helpotti myös oppimista ja yksilöiden suorituskykyä. Samoin myös Ashauerin ja Macanin (2013, 542) mukaan ryhmän suorituskykyyn ja toimintaan vaikuttavat ryhmän psykologinen turvallisuus. Heidän näkemyksensä mukaan ryhmän johtaja voi parantaa psykologista turvallisuutta määräämällä ryhmälle tavoitteet ja ohjeet, tukemalla oppimiskäytänteitä ja edistämällä omalla toiminnallaan oppimisprosesseja.

Kahnin (1990, 711) mukaan ihmissuhteita tukeva ohjaaja mahdollistaa suorittamisen ja tekemisen ilman pelkoa epäonnistumisesta ja sen seurauksista. Hänen mukaansa ohjaajan tuki mahdollistaa uusien asioiden kokeilemisen ja opettelemisen ilman pelkoa. Mahlakaarto (2014, 55) on todennut ohjaajan tarvitsevan vuorovaikutuksen ohjaamiseen liittyviä taitoja sekä kykyä rakentaa osallistujia kunnioittavan, turvallisen, hyväksyvän ja yhteistoiminnallisuutta tukevan ilmapiiirin. Hänen mukaansa ohjaaja tarvitsee osaamista ja ymmärrystä sosiometriasta, ryhmäilmiöistä ja toimivasta vuorovaikutuksesta sekä toimintakykyä tilanteissa, joihin liittyy vahvoja selviytymisrooleja, suojautuvaa toimintaa tai jäykistyneitä reaktiotapoja.

Kahnin (1990, 711) mukaan arvaamaton, epäjohdonmukainen ja tekopyhä ohjaaja aiheuttaa pelkoa osallistujille ja vähentää psykologista turvallisuutta. Hirakin ym. (2012, 114) mukaan huono johtajuus ja ryhmän ohjaus aiheuttaa ei-toivottuja käyttäytymismalleja, kuten piiloutumista, virheitä ja vääriä raportteja tai huonontaa suorituskykyä. Hurmeen ja Kyllösen (2014, 31-32) mukaan yksilön kokemaa turvallisuuden tunne on aina subjektiivinen ja siihen vaikuttavat yksilön aikaisemmat kokemukset ja persoona, vaikkakin ryhmän ohjaajalla on tärkeä rooli psykologisen turvallisuuden ylläpitämisessä.

Hirakin ym. (2012, 107) mukaan ratkaisuna heikkoon psykologiseen turvallisuuteen on johtajan toiminnan muuttaminen. Heidän mukaansa johtajan kannustava, palkitseva ja osallistuva käytös sekä myös hiljaisen ja jakamattoman tiedon vapauttaminen ryhmän käyttöön parantavat psykologista turvallisuutta. Hurmeen ja Kyllösen (2014, 31-32) mukaan ryhmän psykologiseen turvallisuuteen ohjaaja vaikuttaa vuorovaikutuksen periaatteilla, sopimuksilla ja säännöillä,

ryhmittelyllä ja rutiineilla. Heidän mukaansa ohjaajan vaikutuskeinot koettuun turvallisuuteen ovat vuorovaikutuksen laatu, ohjaajan läsnäolo, luottamus ohjaajan toimintaan (johdonmukaisuus, oikeudenmukaisuus) ja ohjaajan kyky ryhmän hallintaan (perustilanne/poikkeava tilanne).

Salovaaran ja Honkosen (2011, 18-19) mukaan hyväksyntä, välittäminen, avoimuus, uskallus ilmaista itseään, tuen antaminen, luottamus, sitoutuminen, halukkuus yhteistyöhön ja halu saavuttaa ryhmän kanssa asetettu päämäärä vaikuttavat psykologisen turvallisuuden lisääntymiseen. Salmen (2009, 111) mukaan myös voimaantumisen keinoin pystytään luomaan ja kehittämään ryhmän turvallisuutta. Hänen mukaansa ryhmän osallistujien molemminpuolisella hyväksymisellä ja tervetulleeksi kokemisella on yhteyttä ilmapiiriin, turvallisuuden sekä luottamuksellisuuden ja arvostuksen kokemiseen, mikä taas on yhteydessä voimavarojen vapautumiseen sekä innostuksen ja yrittelijäisyyden lisääntymiseen.

## **2.3 Yksilöllinen toimijuus**

Seuraavaksi määritellään yksilöllistä toimijuutta ja sen taustaa (luku 2.3.1), sen jälkeen käsitellään ammatillista identiteettiä (2.3.2) ja lopuksi toimijuuden ohjaamista (2.3.3).

### **2.3.1 Toimijuuden taustaa ja määrittämistä**

Eteläpelto, Heiskanen ja Collin (2011, 17) ovat todenneet toimijuuden käsitteen olevan moniulotteinen ja monimuotoinen ilmiö, josta eri tieteenaloilla on käyty vilkasta teoreettista keskustelua. Eteläpellon, Vähäsantasen, Hökän ja Paloniemen (2014, 203) mukaan toimijuutta on tutkittu ja käsitteellistetty monella eri tieteenalalla, esim. filosofiassa, sosiologiassa, psykologiassa sekä gerontologiassa ja kasvatustieteissä. Heidän mukaansa toimijuuden käsitteestä käytävä keskustelu on monipolvista ja saa erilaisia painotuksia johtuen eri tieteenalojen epistemologisista ja ontologisista juurista sekä erilaisista tutkimuskohteista ja -konteksteista, joissa toimijuutta tarkastellaan. Kauppila, Silvonen ja Vanhalakka-Ruoho (2015,

5) ovat nähneet toimijuuden monitasoisena ilmiönä, myös vahvana ja pienenä toimijuutena. Heidän mukaansa teoreettiset lähtökohdat vaihtelevat, mutta näkökulmien eroista huolimatta yhteistä on pyrkimys tarkastella maailmaa toimivan yksilön perspektiivistä ja kokemuksista käsin.

Eteläpellon ym. (2014, 203) mukaan toimijuuden käsite kasvatuksessa ja aikuiskasvatuksessa ei ole uusi, sillä jo Valistuksen aikana ajateltiin, että ihmisen järjellisen kapasiteetin lisääminen vahvistaa hänen kykyään tehdä itsenäistä arviointia ja harjoittaa autonomista toimijuutta. Heidän mukaansa myöhemmin toimijuuden ajatus ilmenee ainakin konstruktivistisissa oppimisteorioissa (esim. Packer & Goicoechea 2000), sosiokulttuurisissa oppimis- ja kehitysteorioissa (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998) sekä aikuisten oppimista ja kasvua käsittelevässä tieteellisessä keskustelussa (esim. Biesta & Tedder 2007; Ecclestone 2007; Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2011; Hitlin & Elder 2007.) Myös oppimista ja ammatillisia identiteettejä koskevassa tutkimuksessa toimijuus on noussut keskeiseksi (Billett & Pavlova 2005; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014; Fenwick 2006; Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012; Paloniemi & Collin 2012; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009; 2011).

Eteläpelto ym. (2014) ovat kuvannut sosiologi Giddensin näkemystä toimijuudesta. Hänen mukaan Giddensille toimijuus ilmenee ihmisen teoissa silloin, kun hän olisi voinut toimia myös toisella tavalla ja kun se mikä tapahtui, ei olisi tapahtunut ilman kyseistä tekoa. Eteläpellon, Vähäsantanen, Hökkä ja Paloniemen (2013, 49) mukaan Giddensin ajatus toimijuudesta liittyy vahvasti siihen, että yksilöllä on valtaa, jota hän käyttää sosiaalisiin tapahtumiin, erityisesti tietoiseen ja tavoitteelliseen toimintaan. Eteläpellon ym. (2014) mukaan Giddensin ajattelusta puuttuu ajallinen ulottuvuus eli historian myötä syntynyt tottumus. Näin ollen Eteläpellon ym. (2013, 49) mukaan Giddensin näkemys rajoittuu tavoitteelliseen toimintaan ja tapahtumiin, eikä hänen määritelmänsä tarjoa ratkaisua ammatilliseen toimijuuteen. Eteläpellon ym. (2014, 204) mukaan Giddensin teorian vahvuutena työelämä tutkimuksen näkökulmasta on sen valtaa koskeva

analyysi. Heidän mukaansa valta on toimijuuden oleellinen edellytys, sillä saadakseen aikaan jotakin, jossa yksilö tarvitsee valtaa (power to), ja vallan puute merkitsee toimijuuden puuttumista.

Eteläpellon ym. (2013, 51) mukaan sosiologi Margaret Archer on kritisoinut Giddensin teoriaa, vaikkakin yhtäläisyyksiä on olemassa. Heidän mukaansa Archerin ero Giddensin ajatteluun on siinä, miten he näkevät toimijuuden ontologian sekä sosiaalisen ja yksilöllisen välisen suhteen. Eteläpellon ym. (2014, 204-205) mukaan Archerin teoriassa identiteetissä erotetaan sosiaalinen identiteetti (sosiaalisesti tuotetut käsitykset minuudesta) ja kehollinen minätunne, joka edustaa jatkuvuutta yksilön elämänhistoriassa. Heidän mukaansa Archer määrittelee toimijuuden intentionaaliseksi ja tavoitteelliseksi prosessiksi, jolla on suhteellinen autonomia henkilön minuuden harjoituksessa ja toteutuksessa.

Silvosen (2015, 3) mukaan psykologian konstruktivistinen käänne on nostanut toimijuuden teoreettisen keskustelun ytimeen. Erityisesti Banduran minäpysyvyyttä (self-efficacy) koskeva tutkimus on ollut aktiivista. Eteläpellon (2014) mukaan Banduran psykologinen sosio-kognitiivinen teoria toimijuudesta viittaa tarkoitukselliseen omaan toimintaan ja elinoloihin vaikuttamiseen. Hänen mukaansa Banduran toimijuuden eri puolet ovat tarkoituksellisuus (intentionaalisuus), ennakkosuunnittelu, itsesäätely ja itsereflektio sekä tärkein henkilön toimijuutta selittävä tekijä eli hänen uskomuksensa omasta pystyvyydestä (self-efficacy).

Eteläpellon ym. (2014, 209) mukaan edellä mainittujen sosiologiensa lisäksi toimijuuden käsitettä on käytetty jälkistrukturalistisen naistutkimuksen, sosiokulttuurisen lähestymistavan ja elämäntutkimuksien piirissä. Heidän mukaansa ajallinen ulottuvuus on huomioitu ainoastaan niissä lähestymistavoissa, joissa on huomioitu myös yksilön identiteetti ja subjektiivisuus (välittävässä jälkistrukturalismissa, subjektiivisessä sosiokulttuurisessa ja elämäntutkimuksesta kuvaavissa lähestymistavoissa). Vaattovaaran (2015, 77) mukaan feministisessä tutkimuksesta painotetaan toimijuuden tarkastelua vallan eri ulottuvuuksien näkökulmista. Hänen mukaansa valta liittyy kasvatuskäytäntöihin ja

koulutukseen, jotka määrittävät toimijuutta paikan, yhteiskuntaluokan, etnisyyden, iän, seksuaalisuuden ja sukupuolen pohjalta.

Eteläpelto ym. (2014, 206) mukaan sosiokulttuurisessa lähestymistavassa on erilaisia käsityksiä siitä, miten sosiaalinen ja yksilöllinen ovat suhteessa toisiinsa. Heidän mukaansa ontologisesti toimijuus on nähty kapeimmillaan vain yksittäisenä tavoitteellisena ja rationaalisena tekona. Laajimmillaan toimijuuden he ovat ymmärtäneet sosiaalisesti ja diskursiivisesti rakentuvina subjektipositiivina tai muuttuvina yksilöllisinä subjektiuksina ja identiteetteinä, jotka neuvotellaan sosiaalisten ja materiaalistien resurssien kentässä. (Eteläpelto ym. 2014, 206.) Mahlakaarron (2010, 23) mukaan subjektiivisuus suhteessa ympäristöön ilmenee toimijuutena. Hänen mukaansa subjektin toimijuus syntyy vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa ja oman tunteen aikaansaamana. Eteläpellon ym. (2013, 46) mukaan toimijuuden käsite on yhteydessä aktiiviseen toimintaan, aloitteellisuuteen ja omaan elämään vaikuttamiseen. Eteläpellon ym. (2014, 210) mukaan toimijuus liitetään yhä enemmän myös pitkän tähtäimen elämän tavoitteisiin. Vaattovaaran (2015, 78) väitöskirjatutkimuksessa elämäntapahtumiin ja toimijuus ymmärrettiin osallistumisen, päätöksenteon ja valintojen taustalla rakentuvana reflektioivana toimijuutena. Hänen mukaansa toimijuus ei kuitenkaan ole aina aktiivista, vaan toimijuuteen voidaan myös ajautua. Lisäksi toimijuus voi myös olla toisin toimimista tai se voi olla neuvoteltavissa, jolloin yksilöllä on mahdollisuus pohtia ajallista perspektiiviä elämäntapahtumiin, valintojen taustoihin ja niiden seurauksiin. (Vaattovaara 2015, 78.)

Silvonen (2015, 12) mukaan Gramscin on todennut, että jos haluamme ymmärtää yksilöllistä toimijaa, meidän on hylättävä erillisen yksilön ajatus. Hänen mukaan toimijuuteen tai toisin sanoen toimijaan vaikuttavat aina yhteiskunnalliset suhteet ja rakenteet, jotka antavat raamit itse toiminnalle. Eteläpellon (2011, 18) mukaansa toimijuudessa on kyse siitä, ohjaako yksilö omaa toimintaansa valinnoillaan ja missä määrin sosiaaliset, taloudelliset ja yhteiskunnalliset rakenteet sekä kulttuurilliset normit ohjaavat yksilön toimintaa. Eteläpellon ym. (2011, 22) mukaan toimijuuden määrittelyyn onkin otettu mukaan ajallinen ulottuvuus. Elämänkaaritoimijuuteen kuuluvat pitkäkestoiset seuraukset mm. koulutusalan,

asuinpaikan ja elämänkumppanin valinnassa. Siinä on mukana myös omat uskomukset saavuttaa omaan elämänsäkaareen kuuluvia tavoitteita. (Eteläpelto 2011, 22.)

### 2.3.2 Ammatillinen identiteetti

Mahlakaarron (2010, 15) mukaan identiteettiä on määritelty monella tavalla. Hänen mukaansa identiteetti koskee ihmisen kokemusta itsestään ja kuulumista sosiaaliseen ympäristöön ja kulttuuriin. Identiteetillä taas Kumpulan (2011, 21) mukaan tarkoitetaan sitä, miten ihminen määrittelee itsensä, mikä on hänen minäkäsityksensä. Hänen mukaansa ihmisillä on aina minuuden tuottamistehtävä ja tämä prosessi on koko ajan käynnissä ihmisen mielessä, jossa minus rakentuu mielikuvien varaan. Identiteetti on Mahlakaarron (2010, 15) mukaan jatkuvasti muotoutuva prosessi. Hänen mukaansa identiteetti voidaan määritellä sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa syntyväksi. Kumpulan (2011, 22) mukaansa ihmiset luovat identiteettiään vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Hänen mukaan näin suuntautuneille tutkijoille identiteetti on tärkeä väline ymmärtää ja kuvailla monimutkaista ja dynaamista suhdetta minän, työn ja organisaation välillä.

Mahlakaarron (2010, 21) mukaan identiteettiä on analysoitu eri tieteiden piirissä ryhmäidentiteettinä, kansallisena ja kulttuurisena identiteettinä, sukupuoli-identiteettinä ja ammatti-identiteettinä. Kumpulan (2011, 21-22) mukaan identiteettiä voidaan tarkastella kolmen lähestymistavan kautta. Hänen mukaansa ensimmäisessä funktionaalis-teknisessä lähestymistavassa ollaan kiinnostuneita moninaisista identiteetin yhteyksistä johtamiseen ja sen tehokkuuteen sekä erilaisista syy- ja seuraussuhteista. Toinen lähestymistapa on tulkitseva; siinä pyritään praktiseen ymmärrykseen ihmisen jatkuvasta identiteettityöstä esimerkiksi vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Mahlakaarron (2014, 59) mukaan identiteetin keskeisin osa-alue liittyy vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. Kumpulan (2011, 21) mukaan kolmas on ollut kriittinen lähestymistapa. Häneen mukaansa tällöin huomio on siinä, miten identiteettejä kontrolloidaan valtanäkökulmasta.

Ammatillisen toimijuuden ja identiteetin rakentaminen on Paloniemen, Collinin, Herrasen ja Vallealan (2012, 75) mukaan tärkeää organisaation muutostilanteissa tai tilanteissa, joissa otetaan käyttöön uusi tapa organisoida työtehtävät. Eteläpellon ym. (2014, 27) mukaan ammatilliset identiteetit – niiden muutos tai muuttumattomuus on keskeinen tekijä työorganisaatioiden rakenteiden ja työntekijöiden oppimisen välillä. Heidän mukaansa työyhteisöä voidaan muuttaa, kehittää tai luoda jopa jotain kokonaan uutta, mutta samaan aikaan on annettava tilaa työntekijöiden ammatillisen identiteetin kehitystyölle, jotta oppiminen ei jäisi puolitiehen.

Vähäsantasen ym. (2014, 67) mukaan jatkuvassa työelämän muutostilanteessa kaikilla työntekijöillä ei ole voimavaroja vaikuttaa omaan ammatilliseen identiteettiin, saati työkäytäntöihin. Heidän mukaansa on jäänyt liian vähälle huomioille työntekijöiden voimavaraistaminen ja identiteettityön tukeminen. Eteläpellon ym. (2014, 28) mukaan ammatilliset identiteetit olivat muotoutuneet pitkäaikaisista oman elämän tavoitteiden ja arvojen pohdinnasta, omista uskomuksista ja maailmankuvista sekä yksilön koulutuksesta ja työkokemuksesta. Heidän mukaan edellä mainitusta syystä johtuen ammatilliset identiteetit ovat pysyviä ja hitaasti muuttuvia. Muutos edellyttää työyhteisössä käytäviä keskusteluja ja itsenäistä työskentelyä oman arvomaailman kanssa. (Eteläpelto ym. 2014, 28.) Vähäsantasen, Hökän, Eteläpellon ja Rasku-Puttosen, (2012, 97) mukaan ammatillinen identiteetti voidaan määritellä lyhykäisyydessään yksilön käsitteeksi itsestään ammatillisena toimijana.

Eteläpellon ym. (2014, 17) mukaan ammatillinen toimijuus (professional agency) liittyy työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin, osallisuuteen, innovatiivisuuteen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisen identiteettien uudistamiseen. Vähäsantasen (2014, 131) mukaan ammatillisella toimijuudella on merkittävä rooli yksilöiden ammatillisen identiteetin rakentumisessa ja toimintaympäristöjen uudistamisessa. Paloniemen ym. (2012, 75) mukaan ammatillinen identiteetti ei siis ole jotain mitä yksilöillä on, vaan jotain mitä he käyttävät pyrkiessään ymmärtämään itseään ammatillisesti ja henkilökohtaisesti.



Väsäsantasen (2014, 132) mukaan huomio olisi kiinnitettävä työntekijöiden jaksamisen ja ammatillisen identiteettityön tukemiseen, jotta yksilö voi vaalia omaa jaksamistaan, uudistaa ammatillisuuttaan, rakentaa positiivista muutospolkua ja kenties saada muutoksesta voimaa. Hänen mukaansa tärkeää on tukea työntekijöitä, jotta heillä olisi voimia selvitä työelämän muutoksissa. Vähäsantasen ym. (2014, 220) mukaan ammatillisen identiteetin kehittämiseksi on annettava enemmän painoarvoa, sillä eheä ammatillinen identiteetti tukee työhyvinvointia, työniloa ja työn laatua sekä parantaa työn tuottavuutta. Heidän mukaansa myös yhteisölliset identiteetit ovat tärkeitä ja näin ollen yhteisöllisyyden kokemukselle ja toimivalle yhteistyölle on luotava mahdollisuus. Vähäsantasen ym. (2014, 79) mukaan ammatillisen identiteetin muutostyö vaatii aikaa ja tilaa. Heidän mukaansa uudistumisprosessissa on läsnä sekä identiteetti ja työhön liittyvien asioiden tiedostaminen että vahvistunut halu ja kyky uusiutua.

### 2.3.3 Toimijuuden ohjaaminen

Vehviläisen (2013, 239) mukaan ohjauksessa olisi hyvä valita sellaisia menetelmiä, jotka vahvistavat ohjattavan toimijuutta. Rainion ja Hilpön (2015, 89) mukaan viimeisen kymmenen vuoden aikana toimijuus on noussut kasvatustieteellisen keskustelun ytimeen. Koivuluhdan ja Puhakan (2015, 69) mukaan opiskeluun liittyvänä käsitteenä toimijuutta on Suomessa tutkittu 2000-luvulla lähinnä opiskelukyvyn (Puusniekka & Kunttu 2011), opiskelunnon (Salmela-Aro 2010), aikaansaamattomuuden (Inkinen ym. 2012), opintojen viivästymisen (Penttilä 2011) sekä dialogisen ohjauksen ja neuvonnan käsitteistön tarkastelun kautta (Leiman 2007; 2008a, 494–509.) Koivuluhdan ja Puhakan (2015, 69) mukaan oppijan hyvä toimijuus edellyttää tietoista suhdetta opiskeluun, itseän opiskelijana ja työhön. Heidän mukaansa toimijuus näkyy oppijassa motivoituneisuutena opiskeluaan kohtaan ja kiinnostuneisuutena opittavaan asiaan. Vehviläisen (2013, 239) mukaan ohjauksessa toimijuuden tukeminen on ohjattavan aktiivista, tavoitteellista ja vastuullista asennoitumista siten, että hän kykenee viemään tavoitteitaan läpi ja ohjaamaan ja arvioimaan toimintaansa ja resurssejaan.

Rainion ja Hilpön (2015, 89) mukaan toimijuuteen liittyy ristiriita oppijoiden aloitteellisuuden ja omakohtaisen osallistumisen tukemisen sekä toiminnan ohjaamisen välisenä jännitteenä. Kuitenkin heidän mukaansa toimijuuteen liittyy kokemus ja tunne siitä, että omilla teoilla on merkitys, ja että tulee kuulluksi ja nähdyksi niissä käytännöissä, joihin osallistuu. Vehviläisen (2013, 239) mukaan toimijuuteen liittyy kokemus kasvavasta osallisuudesta sekä yhteys johonkin mielekkääseen yhteiseen prosessiin. Hänen mukaansa tieteellinen toimijuus kehittyi avoimesti argumentoivassa ja rakentavassa vuorovaikutuksessa, jota kutsutaan myös dialogiksi. Leimanin (2015, 57) mukaan dialogiseen ohjaukseen liittyy kolme keskeistä periaatetta, jotka ovat 1) eteneminen ohjattavan hahmotus- ja sietokyvyn rajoissa, 2) ohjattavan toimijuuden tukeminen keskittymällä sellaisiin ulkoisiin ja mielensisäisiin kohteisiin, joihin hän voi omaksua ns. subjektiposition sekä 3) ohjattavan kannalta hänen ongelmaansa toistavien tai syventävien vuorovaikutusasetelmien välttäminen. Hänen mukaansa dialogisen ohjauksen tulee olla ohjattavan toimijuutta tukeva oppijalähtöinen työskentelyote, joka perustuu hänen toimintatapojensa yksilölliseen hahmottamiseen sekä siihen, että alkuongelmaan on löytynyt joko uusi ratkaisu tai toimijuuden edellytykset ovat ihmisen itsensä vallassa.

Koivuluhdan ja Puhakan (2015, 83) mukaan ohjattavan toimijuuden esteet ovat yksilöllisiä, ja niiden purkamiseksi tarvitaan joustavaa, itsehavainnointia kehittävä ja kohderyhmän tarpeet huomioon ottava ryhmäohjausta. Heidän mukaansa ryhmän ohjauksen haasteena on osallistujien toimijuuden esteiden moninaisuus ja yksilöllisyys, minkä vuoksi ryhmän ohjauksen tulisi olla niin avointa, että se mahdollistaa oppijoiden yksilöllisten esteiden kohtaamisen ja käsittelyn. Mahlakaarron (2014, 55) mukaan ohjaaja tarvitsee vuorovaikutuksen ohjaamiseen liittyviä taitoja, kykyä rakentaa osallistujia kunnioittava, turvallinen, hyväksyvä ja yhteistoiminnallisuutta tukeva ilmapiiri. Lisäksi hänen mukaansa ohjaajalla tulee olla ymmärrystä sosiometriasta, ryhmäilmiöistä ja toimivan vuorovaikutuksen reunaehdoista. Ohjaajan erilaiset roolit (valmentava, ohjaava ja eheyttävä) ovat tarpeen ryhmän ohjauksessa. (Mahlakaarron 2014, 55.) Vanhalakka-

Ruohon (2015, 50) mukaan ohjauksessa on hyvä muistaa, että toimijuus määrittyy ainutkertaisena käytettävissä ja tarjolla olevien resurssien pohjalta. Hänen mukaansa toimijuus on yhteiskunnallisiin suhteisiin jäsentymistä, eikä se ole koskaan täysin organisoitunut, vaan aina sekä järjestyksessä että epäjärjestyksessä. Toimijuuden prosessit ovat aina kesken. (Vanhalakka-Ruohon 2015, 50.)

### 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA ONGELMAT

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuoda lisätietoa osallistujien omasta toiminnasta, kokemuksista ja tuntemuksista työidentiteettivalmennukseen liittyen. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää kehittäessä työidentiteettivalmennusta aikuiskoulutusmuotona tai tukiessa työntekijöitä ammatillisen identiteetin muu-  
tostyössä.

Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen muuttuvassa työssä -tutkimus- ja kehittämishankkeessa on järjestetty kolme erityyppistä, toisiaan täydentävää työelämäinterventiota: 1) työidentiteettivalmennusta, 2) johdon valmennusta ja 3) työkonferenssejä. Tutkimus- ja kehittämishankkeeseen osallistui yhteensä kuusi valmennusryhmää kahdesta eri organisaatiota, sairaalasta ja yliopistolta. Työidentiteettivalmennusryhmät koostuivat seuraavista ammattiryhmistä: lääkärit, sairaanhoitajat, opettajat, tutkijat, hallintohenkilöstö. Työelämäinterventioista kerättiin monipuolista tutkimusaineistoa mm. kysely- ja arviointilomakkein, haastatteluin, havainnoinnin, videoin ja ääninauhoin.

Tässä määrällisessä aikuiskasvatustieteen pro gradu tutkimuksessa keskitytään työidentiteettivalmennuskertojen jälkeen FAST-arviointilomakkeella kerättyyn tutkimusaineistoon. Tutkimustehtävänä oli selvittää millaiseksi osallistujat kokivat työidentiteettivalmennuskerrat seuraavien kolmen komponentin osalta: 1) ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo, 2) psykologinen turvallisuus ja 3) yksilöllinen toimijuus.

Tutkimuskysymykset voidaan jäsentää seuraavasti:

1. Millaisia olivat arviot työidentiteettivalmennuksesta?
2. Miten eri ammattiryhmien arviot erosivat toisistaan?
3. Miten sairaalan ja yliopiston arviot erosivat toisistaan?
4. Miten työidentiteettivalmennusten arvioinnit erosivat eri valmennuskertojen välillä?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimuskohde ja lähestymistapa

Työsuojelurahaston (TSR) rahoittaman Jyväskylän yliopiston Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen muuttuvassa työssä -tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena on ollut kehittää ammatillisen toimijuuden vahvistusohjelma, joka tukee työntekijöitä ja organisaatioita muuttuvassa työssä. Tässä tutkimuksessa tutkimuskohteena ovat työelämäinterventiosta vain työidentiteettivalmennukseen osallistuneiden kokemukset valmennuskertojen jälkeen.

Kuudella työidentiteettivalmennusryhmällä oli kuusi työpajaa, jotka olivat kuuden kuukauden ajanjaksolla vuosien 2012-2013 aikana. Yksittäinen työpaja kesti 2,5- 3 tuntia kerrallaan. Työidentiteettipajat ovat tarjonneet osallistujille paikan, ajan ja kokemuksellisen prosessin kehittyä ja oppia uutta (Vähäsantanen ym. 2014, 82). Herrasen, Vähäsantanen, Hökän, Paloniemen ja Eteläpellon (2014, 34) mukaan työidentiteettivalmennuskertojen sisällöt vaihtelivat ryhmittäin, riippuen ryhmien omista toiveista, tarpeista ja aikatauluista. Ryhmätyöskentelyssä käytettiin yhteistoiminnallisia ja luovia menetelmiä. Työpajoihin sisältyi keskusteluja, kirjoitustehtäviä, kuvallista ilmaisua, sosiometriaa, sosiodraama ja psykodraamaharjoituksia sekä sovelluksia ja työpajojen välissä yksilöllisiä välitehtäviä. (Herranen ym. 2014, 34.)

Työidentiteettivalmennuksia on tutkittu Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen muuttuvassa työssä hankkeen tutkimusryhmän toimesta. Esimerkiksi Mahlakaarto (2014) on kuvannut menetelmien teoreettista taustaa ja toimintaa, Vähäsantanen yms. (2014) ovat tarkastelleet työidentiteettivalmennusta oppimisareenana ja Rautamies, Biskop, Lehtinen ja Poikonen (2014) ovat esittäneet yhden opettaja-tutkija ryhmän kokemuksia työidentiteettivalmennuksesta.

Vähäsantasen ym. (2014, 68-69) mukaan työidentiteettivalmennuksen tavoitteena oli tukea työntekijöiden identiteettityötä ja vahvistaa ammatillista toimijuutta, jotta työntekijät voimavaraistuvat toimimaan työelämän haasteiden ja muutosten keskellä. Lisäksi heidän mukaansa työidentiteettivalmennuksen tavoitteena oli vahvistaa ja uudistaa työidentiteettiä, tukea ja selkeyttää työroolia, voimavaraistaa toimijuuteen työyhteisössä sekä lisätä hyvinvointia työssä ja voimautumisen kokemusta. Kaikkinensa työidentiteettivalmennuksen tarkoituksena oli antaa osallistujille työkaluja oivaltaa ja löytää uusia toimintamahdollisuuksia oman identiteetin, työn ja työolosuhteiden tarkasteluun. (Vähäsantanen, ym. 2015, 68-69.)

Mahlakaarron (2014, 49) mukaan teoreettisena taustana valmennuksessa oli subjektiperustainen voimaantuminen. Hänen mukaansa merkitys tässä yhteydessä oli lisätä tietoisuutta itsestä ja omasta suhteesta sosiaaliseen ympäristöön sekä vahvistaa mahdollisuuksia vaikuttaa ympäristöön. Työidentiteetti määriteltiin historian ja kokemuksen kautta jatkuvasti muuttuvaksi kehitystarinaksi. Identiteettiä lähestyttiin ryhmävalmennuksessa neljästä näkökulmasta: persoonallisesta identiteetistä, suhdeidentiteetistä, organisaatioidentiteetistä ja ammatillisesta identiteetistä. (Mahlakaarto 2014, 34.)

Ohessa on kuvattu yhden Mahlakaarron toteuttaman työidentiteettivalmennuksen sisällöllinen kulku (Herranen ym. 2014, 34):

1. Ryhmä määritteli keskeiset työskentelyperiaatteet (mm. luottamuskysymykset, aikataulut). Lisäksi käsiteltiin omaa ammatillista historiaa ja uraa sosiometrian, draaman ja keskustelun avulla.  
Välitehtävä: oman ammatillisen kehitystarinan ja elämänkaaren kuvaaminen vapaavalintaisella tavalla.
2. Työskentely välitehtävän pohjalta. Perehdyttiin persoonallisuuden arkkityyppeihin sosiometrian, keskustelun ja draaman avulla.  
Välitehtävä: arkkityyppitesti.
3. Arkkityyppitestin purkaminen draamatyöskentelyn avulla.  
Välitehtävä: Kuvan piirtäminen aiheista ”minä ja organisaatio” ja ”minä ja roolini työyhteisössä”.

4. Käsiteltiin voimauttavan työyhteisön rakennetta ja erilaisia rooleja keskustelun ja draamatyöskentelyn avulla.  
Välitehtävä: roolien ymmärtämisen syventäminen sekä palautteen antaminen ja vastaanottaminen.
5. Oman itsen, työn ja organisaation roolien jäsentämistä sekä palaute- ja työyhteisötaitojen käsittelyä keskustelun ja draaman avulla.  
Välitehtävä: Ammatillisen kehon tekeminen.
6. Käsiteltiin palautteen antamista ja vastaanottamista sekä esiteltiin peilitekniikkaa ja läpikäytiin keskustelleen välitehtävänä tehdyt ammatilliset kehot, joiden tarkoituksena oli auttaa jäsentämään ja refleктоimaan omaa ammatillisuutta.  
(Herranen ym. 2014, 34.)

## **4.2 Osallistujat, Fast-arviointilomake ja tutkimuksen eteneminen**

Tutkimukseen osallistui sairaalan ja ylisopiston henkilökuntaa. Osallistuminen työidentiteettivalmennukseen perustui ensisijaisesti osallistujien vapaaehtoisuuteen ja omaan halukkuuteen osallistua työidentiteettivalmennukseen. Poikkeuksena oli lääkiriryhmä, joille valmennus oli osa laajempaa koulutusta. Kaikki ilmoittautuneet pääsivät mukaan työidentiteettivalmennukseen.

Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen muuttuvassa työssä -tutkimus- ja kehittämishankkeessa käytetty fast-arviointilomake on kehitetty aiemmin Eteläpellon, Littletonin, Lahden ja Wirtasen (2005, 191) tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin opiskelijoiden osallisuutta ja kokemuksia intensiivisen pienryhmätoimintaan perustuvassa opiskelussa. Heidän tutkimuksessaan kyselylomake annettiin täytettäväksi ryhmätilanteita kuvaavan videonauhan katsomisen jälkeen, ennen varsinaista yhteiskeskustelua muiden opiskelijoiden tai tutkijan kanssa. Tässä tutkimuksessa menetelmän pohjalta oli muodostettu viisi summamuuttajaa, jotka olivat 1) vuorovaikutuksen luonne, 2) kuuluksi tulo, 3) turvallisuudentunne, 4) olla mukana – jäädä ulkopuolelle ja 5) resurssit.

Ennen Fast-arviointilomakkeen käyttöönottamista työidentiteettivalmennuksissa tutkimusryhmä muokkasi aiemmin käytettyä lomaketta kysymysten ja mittaamisen osalta tähän tutkimukseen paremmin sopivaksi mm. lisäämällä kysymyksiä ja muuttamalla vastausajan aiemmasta kuudesta senttimetristä seitsemään senttimetriin. Tässä tutkimuksessa kyselylomake annettiin työidentiteettivalmennuskerran lopussa täytettäväksi ja se palautettiin nimettömänä samalla kertaa.

Kyselylomakkeella kartoitettiin valmennukseen osallistuneiden työntekijöiden näkemyksiä omista kokemuksista kyseisellä valmennuskerralla 23 adjektiiviparilla ja kolmella avoimella kysymyksellä (kyselylomake liite 1). Valmennukseen osallistuvat merkitsivät osiokohtaiselle janalle (0-70 mm) oman arvionsa heti valmennuskerran jälkeen. Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto rajattiin työidentiteettivalmennukseen, koska johdonvalmennuksissa oli eri määrä valmennustapaamisia ja ne olivat sisällöllisesti erilaisia kuin työidentiteettivalmennuksessa. Myös avoimet kysymykset jätettiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Työidentiteettivalmennuksien jälkeen vastaukset oli koodattu SPSS-ohjelmaan siten, että valmennukseen osallistuvan vastaus adjektiiviparien välisellä janalla (0-70 mm) mitattiin ja saatu tulos kirjattiin muuttujan arvoksi kunkin osion kohdalle. Mikäli osallistuja oli jättänyt vastaamatta kysymykseen, puuttuva tieto korvattiin numerolla 99, joka myöhemmin on huomioitu analyysiä tehtäessä jättämällä kohdat huomiomatta kokonaan. Lisäksi tutkimusryhmä on poistanut aineistosta joitakin vastaajia, jotka keskeyttivät työidentiteettivalmennuksen. Tutkimusryhmä oli myös asettanut SPSS-ohjelmaan tietoja syöttäessään adjektiiviparit siten, että positiivisempi vastauspää sai suuremman arvon. Tutkimusryhmä toimitti tutkimusaineiston sähköpostilla tätä pro gradu tutkimusta varten.

Kyselylomake koostui kolmesta sisällöllisestä osa-alueesta, jotka muodostettiin tutkimuksen alussa faktorianalyysin avulla. Faktorianalyysin tulokset esitetään myöhemmin omassa luvussaan. Sairaalan ja yliopiston kokemuksia mitattiin keskiarvon ja keskihajonnalla avulla ja tuloksia tarkasteltiin kolmen sum-



manmuuttajan osalta. Työidentiteettivalmennusryhmien eroja mitattiin keskiarvolla ja keskihajonnalla. Keskiarvojen tilastollista merkitsevyyttä testattiin erojen riippuvien otosten t-testillä.

### **4.3 Tutkimusmenetelmät**

Tämä tutkimuksen arviointilomakkeen sisällön, aineiston keräämistavan ja otannan päättivät hankkeen tutkijat. He tekivät tutkimusmenetelmää koskevat valinnat ja antoivat aineiston tutkimuskäyttöön tähän tutkimukseen. Tutkimus on kvantitatiivinen tutkimus, jossa tutkimuskohteena ovat valmennukseen osallistuneiden omat kokemukset ja tuntemukset valmennuksesta. Tutkimusaineiston käsitteleminen ja analyysi tehtiin SPSS-ohjelmalla. Tulosten analysoinnissa ja graafisten kuvaajien teossa hyödynnettiin SPSS ohjelman lisäksi Excel -taulukkolaskentaohjelmaa. Analyysin tulokset on esitetty joko numeroin, taulukoin ja/tai graafisina kuvaajina.

Tutkimuksen teon ensimmäisenä vaiheena oli tutustua aineistoon tarkemmin. Ensimmäiseksi arvioitiin suoria jakaumia, selvitettiin vastaajien jakautuminen eri organisaatioiden välillä, sukupuolijakauma ja jakautuminen eri ryhmiin sekä tarkastettiin jakautumien muotoa. Tämän jälkeen muodostettiin summa-  
muuttujat eksploratiivista faktorianalyysiä käyttäen. Seuraavaksi esiteltiin taulukoin ja graafisesti tutkimuksen kannalta oleellisia keskiarvo- ja hajontalukuja. Tilastollisessa testauksessa käytettiin mm. riippuvien otosten t-testiä ja erilaisia keskiarvolukuja. Keskiarvoluvuilla kuvattiin käytössä olevaa aineistoa ja riippuvien otosten t-testiä käytettiin arvioitaessa ovatko keskiarvojen erot tilastollisesti merkitseviä.

### **4.4 Luotettavuus**

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Hirsjärven (2009, 216) mukaan reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli toisin sanoen mittauksen reliabiliteetti tarkoittaa kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Hänen mukaansa kvantitatiivisessa tutkimuksessa on

useita tilastollisia tapoja testata mittauksen reliabiliteettia eli mittareiden luotettavuutta. Vallin (2015, 142) mukaan summamuuttujien reliabiliteettia voidaan mitata sisäiselle konsistenssille. Tämän arviointiin käytettävä Cronbachin alfan arvon olisi hyvä olla suurempi kuin 0,60 (Valli 2015, 142-143.) Tässä tutkimuksessa laskennalliset summamuuttajat ja niiden Cronbachin alfa-kerroin on esitetty kuvassa (luku 4.6.). Jokaisen summamuuttujan Cronbachin alfa osoittautui suuremmaksi kuin 0.734, joten summamuuttujien sisäistä konsistenssia voidaan pitää hyvänä.

Hirsjärven (2009, 216) mukaan mittaamisen validiteetti tarkoittaa sitä, missä määrin on mitattu sitä mitä pitikin mitata. Luotettavuuden näkökulmasta on hyvä tarkastella myös kysymysten ymmärrettävyyttä. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin jo aiemmin käytössä ollutta mittaristoa, jolloin on tiedossa mittarin sopivuus ja toimivuus. Pahkisen (2012, 217, 218) mukaan kysymyksen ymmärtämiseen liittyy kysymyksen johdanto, joka taustoittaa kysyttävää tietoa sekä varsinaiseen kysymykseen sisältyvät käsitteet, määreet, mahdolliset viitejoukot ja tiedon ajoitus tai kysytyn tapahtuman tai asian toistettavuus. Hänen mukaansa tietojen mieleen palauttamisessa omasta muistista korostuu muistinvaraisuus, koska silloin tulee yhdistää ajankohtia ja tapahtumia.

Tässä tutkimuksessa Fast -arviointilomake täytettiin välittömästi jokaisen valmennuskerran jälkeen, mikä edellyttää vastaajalta valmiutta palauttaa mieleen tieto juuri ko. valmennuskerran omasta toiminnasta ja tuntemuksista. Tämä vaatii vastaajalta oman toiminnan ja tunteiden reflektointia siten, että aiempien valmennuskertojen toiminta, kokemukset ja tunteet eivät vaikuttaisi tai sekoita ko. kerran vastaamista. Samojen kysymysten toistettavuus jokaisen valmennuskerran jälkeen on saattanut aiheuttaa vastaustilanteessa herpaantumista ja kysymysten läpikäyntiä pinnallisesti. Kuitenkin vastauksen antaminen janalle on mahdollisesti vaikeuttanut aiempien vastauksien mieleen palauttamista. Myös vastaajien vireystila vaikuttaa vastaustuloksiin joko negatiivisesti tai positiivisesti. Tutkimukseen osallistuneilla oli mahdollisuus kyselylomaketta täyttäessä

esittää tarkentavia kysymyksiä työidentiteettivalmennusryhmän tutkijoille ja ohjaajalle, mikäli he kokivat epävarmuutta lomaketta täyttäessä. Tämä osaltaan parantaa kysymysten ymmärtävyyttä.

Hyytisen (2013, 271) mukaan tutkimustulosten toistettavuus on riippumattoman vertaisarvioinnin lisäksi yksi tärkeimmistä keinoista, joiden avulla tiedeyhteisö pyrkii varmistamaan tuottamansa tiedon oikeellisuuden ja luotettavuuden. Hänen mukaansa tutkimuksen toistettavuus voidaan toteuttaa usealla eri tavalla mm. toteuttamalla tutkimus uudella populaatiolla, toistamalla samalla aineistolla ja samalla lähestymistavalla tai uudella otoksella samasta populaatiosta ja samalla menetelmällä. Tutkimuksen toistettavuutta parantaa se, että tutkimuksen kulku on kerrottu tutkimuksen toteutus -kohdassa seikkaperäisesti.

#### **4.5 Aineiston kuvailu**

Tutkimusaineisto koostui 272 arviointilomakkeen vastauksista, jotka on kerätty kuudesta eri työidentiteettivalmennusryhmästä. Työidentiteettivalmennukseen osallistuneiden määrät vaihtelivat eri valmennuskerroilla osallistuneiden poissaolojen vuoksi (82 poissaoloa). Tutkimuksen kohdejoukkona oli sairaalan ja yliopiston henkilökuntaa. Tutkimukseen osallistui 59 työntekijää (51 naista ja 8 miestä). Työidentiteettivalmennusryhmiin osallistui yliopiston ja sairaalan henkilökuntaa lähes yhtä paljon, yliopiston henkilökuntaa 30 ja sairaalan henkilökuntaa 29. Osallistuneet oli jaettu kuuteen eri valmennusryhmään. Kolme ryhmää oli sairaalasta ja kolme ryhmää yliopiston henkilökunnasta koostuvia. Ryhmissä oli noin 10 osallistujaa, poikkeuksena lääkärin ryhmä, jossa oli vain 6 osallistujaa. Eniten osallistujia oli hoitajien 1. ryhmässä, 12 osallistujaa. Ohessa on kuvattu työidentiteettivalmennusryhmät ja tutkimusaineiston jakautumien ryhmien kesken.

TAULUKKO 1. Työidentiteettivalmennusryhmien osallistujamäärät ja niistä kerättyjen Fast -lomakkeiden määrät.

Työidentiteettivalmennusryhmä (n)	Fast-lomakkeita (n)
10 opettaja-tutkijaa (2012)	50
6 lääkäriä (2012)	27
10 yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvaa (2013)	52
12 sairaanhoitajaa (2013)	52
10 opettaja-tutkijaa (2013)	48
11 sairaanhoitajaa (2013)	43
Yhteensä 59 osallistujaa	Yhteensä 272 fast lomaketta (max. 354 kpl)

#### 4.6 Faktorianalyysin suorittaminen ja summamuuttujien muodostaminen

Mittaria tarkasteltiin eksploratorisella faktorianalyysillä. Tarkoituksena on löytää optimaalinen faktorirakenne summamuuttajien muodostamisen perustaksi. Eksploratorinen faktorianalyysi tehtiin ensimmäisen tapaamiskerran arvoilla. Viiden faktorin ratkaisussa faktorien ominaisarvot olivat yli yhden ja kumulatiivinen selitysosuus oli 86,57 %. Liitteenä on viiden faktorin ratkaisuun perustuvat taulukot (Liite 2). Viiden komponentin ratkaisua oli kuitenkin sisällöllisesti vaikea tulkita, minkä vuoksi sitä ei käytetty summamuuttujien muodostamisen lähtökohtana. Faktoreille ei löytynyt tilastollisesti mielekästä tulkintaa.

Tämän jälkeen päädyttiin tekemään neljän faktorin ratkaisu (Liite 3). Kumulatiivinen selitysosuus oli 80,39 %. Tässäkään tapauksessa ei pystytty selkeästi tulkitsemaan neljän komponentin ratkaisua. Kolmen faktorin ratkaisussa kumulatiivinen selitysosuus oli 72,53 % ja siitä oli myös löydettävissä kolme teoreettisesti perusteltua komponenttia (Liite 4). Päädyttiin vielä tarkistamaan kahden faktorin ratkaisua (Liite 5), jonka kumulatiivinen selitysosuus oli 63,54 %. Kah-

den faktorin ratkaisussa ei kuitenkaan ollut löydettävissä teoreettisesti perusteltua tulkintaa. Niinpä summamuuttujien muodostamisen perustana käytettiin kolmen faktorin ratkaisua.

Jokaisesta kuudesta vastauskerrasta laskettiin summamuuttujien sisällöllistä konsistenssia kuvaava alfakerroin kolmen faktorin ratkaisulla ja saatuja tuloksia verrattiin keskenään. Taulukossa 3 on heikoimman arvon saaneet vastauskerrat. Mitä suurempi alfan arvo on, sitä yhtenäisempi mittarin voidaan katsoa olevan myös heikomman arvon saaneiden vastauskertojen osalta. Ensimmäisessä summamuuttajassa heikoimman arvon sai kuudes ja toisessa sekä kolmannessa summamuuttajassa heikoimman arvon sai kolmas valmennuskerta.

Faktorianalyysin pohjalta voitiin jakaa osiot kolmeen summamuuttajaa, joita päädyttiin käyttämään tässä tutkimuksessa. Taulukossa 3 on kuvattu osioiden sisältöä summamuuttujittain ja esitetty osioiden sijoittuminen eri summamuuttajille sekä kunkin summamuuttajan Cronbachin alpha.

- I) Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo summamuuttaja koostuu kahdeksasta osiosta (osiot 3, 7, 8, 10, 12, 14, 16, 19). Osioiden sisällöt liittyivät ymmärtämiseen, tasa-arvoon, arvostukseen, suvaitsevaisuuteen, ohjaukseen, vuorovaikutukseen ja valtaan.
- II) Psykologinen turvallisuus summamuuttaja koostuu yhdeksästä osiosta (osiot 2, 5, 13, 15, 17, 18, 21, 22, 23). Ne liittyvät itseilmaisuu-teen, ilmapiiriin, osallistumiseen ja saatuun tukeen valmennuskerralla.
- III) Yksilöllinen toimijuus summamuuttaja koostuu kuudesta osiosta (osiot 1, 4, 6, 9, 11 ja 20). Ne liittyvät kielenkäyttöön, sosiaaliseen asemaan, itseilmaisuu-teen ja motivaatioon ryhmässä.

TAULUKKO 2: Summamuuttajien luotettavuus kolmen faktorin ratkaisussa.

Summa- muuttaja		Cronbachin alpha	Osiot	Cronbachin Alpha
I Ryh- mään kuulumi- nen ja tasa-arvo		.805	7. Koin, että sain puhua-mi- nut vaiennettiin 16. Minulla oli valtaa enem- män kuin muilla-vähem- män kuin muilla 19. Koin ohjauksen edistä- vän toimintaa paljon-vähän 3. Minua kuunneltiin- ei kuunneltu 14. Näkökulmiani suvait- tiin-tuomittiin 12. Näkemyksiäni arvostet- tiin- ei arvostettu 8. Olin tasa-arvoinen- epä- tasa-arvoinen 10. Minua ymmärrettiin-ei ymmärretty	.921 .921 .911 .911 .902 .896 .896 .887
II Psyko- loginen turvalli- suus (3. kerta)		.852	13. Olin oma itseni-jouduin "esittämään" 21. Sain aikaa ilmaista it- seäni riittävästi-riittämättö- mästi 22. Olin toiveikas- epätoi- voinen 23. Koin ilmapiirin vapautu- neeksi-ahdistavaksi 5. Olin vapautunut-varovai- nen 2. Koin olevani puhelias- hiljainen 15 Osallistuin täyspainoi- sesti-vajavaisesti 18. Sain tukea muilta pal- jon-vähän 17. Koin oloni turvalliseksi- uhkaavaksi	.847 .846 .843 .840 .837 .836 .831 .826 .821
III Yksilöl- linen toi- mijuus		.734	1. Kielen käyttö tuttua-vie- rasta 6. Koin olevani pidetty-epä- suositettu	.727 .708

			4. Koin oloni varmaksi-epä- varmaksi	.703
			11. Olin näkyvä- näkymä- tön	.698
			9. Olin innostunut- kylläs- tynyt	.677
			20. Olin rohkea-arka	.662

## 5 TULOKSET

Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään arvioita osioittain ja summamuuttujittain (luku 6.1). Seuraavaksi tarkastellaan valmennusryhmien eroja kolmen komponentin näkökulmasta (luku 6.2). Sen jälkeen kuvataan organisaatiokohtaisia tuloksia (luku 6.3). Lopuksi käsitellään valmennuskertojen välisiä eroja ja tarkastellaan t-testillä, että olivatko valmennuskertojen erot tilastollisesti merkitseviä (6.4). Tutkimustulokset on esitetty graafisina kuvina tai taulukoina.

### 5.1 Arviot työidentiteettivalmennuksesta

Kuten kuvioista 1 käy ilmi, työidentiteettivalmennuksessa heikoin arvo oli osiolla 16. Minulla on enemmän valtaa kuin muilla-vähemmän kuin muilla. Seuraavaksi heikoin arvo oli osiolla 2. Koin olevani puhelias-hiljainen. Kolmanneksi heikoin arvo oli osiolla 5. Olin vapautunut-varovainen ja hyvin lähellä samaa arvoa oli osio 4. Koin oloni varmaksi-epävarmaksi. Paras arvo oli osiolla 14. Näkemyksiäni suvaittiin-tuomittiin. Seuraavaksi paras arvo oli osiolla 13. Olin oma itseni-jouduin "esittämään". Kolmanneksi paras arvo oli osiolla 3. Minua kuunneltiin- ei kuunneltu.



KUVIO 1: Fast-mittarin osioiden keskiarvot koko aineistossa (N=272).

Päivämäärä \_\_\_\_\_ Nimi \_\_\_\_\_

**Miten arvioisit tämpäpäiväistä työidentiteettipajaa omalta kohdaltasi?**Laita poikkiviiva sille kohdalle, mikä kuvaa *omaa kokemustasi ryhmässä*:

Kielen käyttö oli minulle	tuttua	56,6	vierasta
Koin olevani	puhelias	42,2	hiljainen
Minua	kuunneltiin	59,0	ei kuunneltu
Koin oloni	varmaksi	47,9	epävarmaksi
Olin	vapautunut	47,8	varovainen
Koin olevani	pidetty	50,6	epäsuositettu
Koin, että	sain puhua	57,6	minut vaiennettiin
Olin	tasa-arvoinen	58,8	epätasa-arvoinen
Olin	innostunut	49,7	kyllästynyt
Minua	ymmärrettiin	56,1	ei ymmärretty
Olin	näkyvä	49,2	näkymätön
Näkemyksiäni	arvostettiin	54,5	ei arvostettu
Olin	oma itseni	59,1	jouduin "esittämään"
Näkökulmiani	suvaittiin	59,2	tuomittiin
Osallistuin	täysipainoisesti	49,9	vajavaisesti
Minulla oli valtaa	enemmän kuin muilla	34,8	vähemmän kuin muilla
Sain tukea muilta	paljon	55,4	vähän
Koin oloni	turvalliseksi	50,2	uhkaavaksi
Koin ohjauksen edistävän toimintaani	paljon	50,7	vähän
Olin	rohkea	49,2	arka
Sain aikaa ilmaista itseäni	riittävästi	56,3	riittämättömästi
Olin	toiveikas	51,8	epätoivoinen
Koin ilmapiirin	vapautuneeksi	55,7	ahdistavaksi

Tunsin itseni tänään pääsääntöisesti \_\_\_\_\_

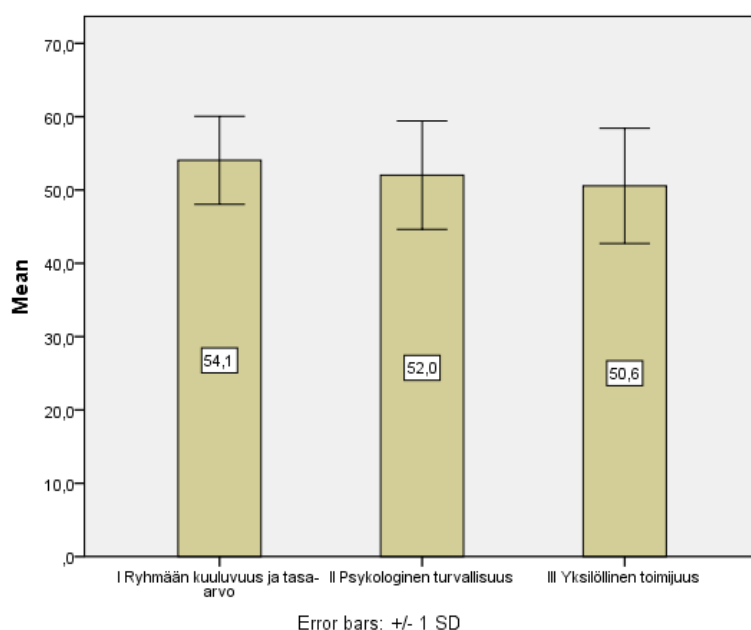
Minulle oli tänään merkityksellisintä \_\_\_\_\_

Minulle oli tänään vaikeinta \_\_\_\_\_

Kun tarkastellaan arviointeja kolmen summamuuttujan pohjalta, kuvio 2 osoittaa, että heikoin arvo oli yksilöllisellä toimijuudella ja sen jälkeen psykologisella turvallisuudella. Paras arvo oli ryhmään kuuluvuudella ja tasa-arvolla. Kuvio 2 osoittaa, että yksilöllisellä toimijuudella oli suurin keskihajonta kaikkien komponenttien osalta. Pienin keskihajonta oli ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvolla.

Riippuvien otosten T-testi osoitti (liite 6), että ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon ja psykologisen turvallisuuden ( $p=.001$ ), psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden ( $p=.005$ ) sekä ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvon ja yksilöllisen toimijuuden ( $p=.000$ ) summamuuttujien välillä erot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä. Summamuuttujista psykologinen turvallisuus arvioitiin heikommaksi kuin ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo. Yksilöllinen toimijuus arvioitiin heikommaksi kuin psykologinen turvallisuus. Yksilöllinen toimijuus arvioitiin heikommaksi kuin ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo. Liitteessä 7 on nähtävissä eri komponenttien keskiarvot, keskihajonnat ja varianssit.

KUVIO 2: Ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden keskiarvot ja keskihajonnat työidentiteettivalmennuksen osalta (ryhmäkohtaisia vastauksia  $N=272$ ).

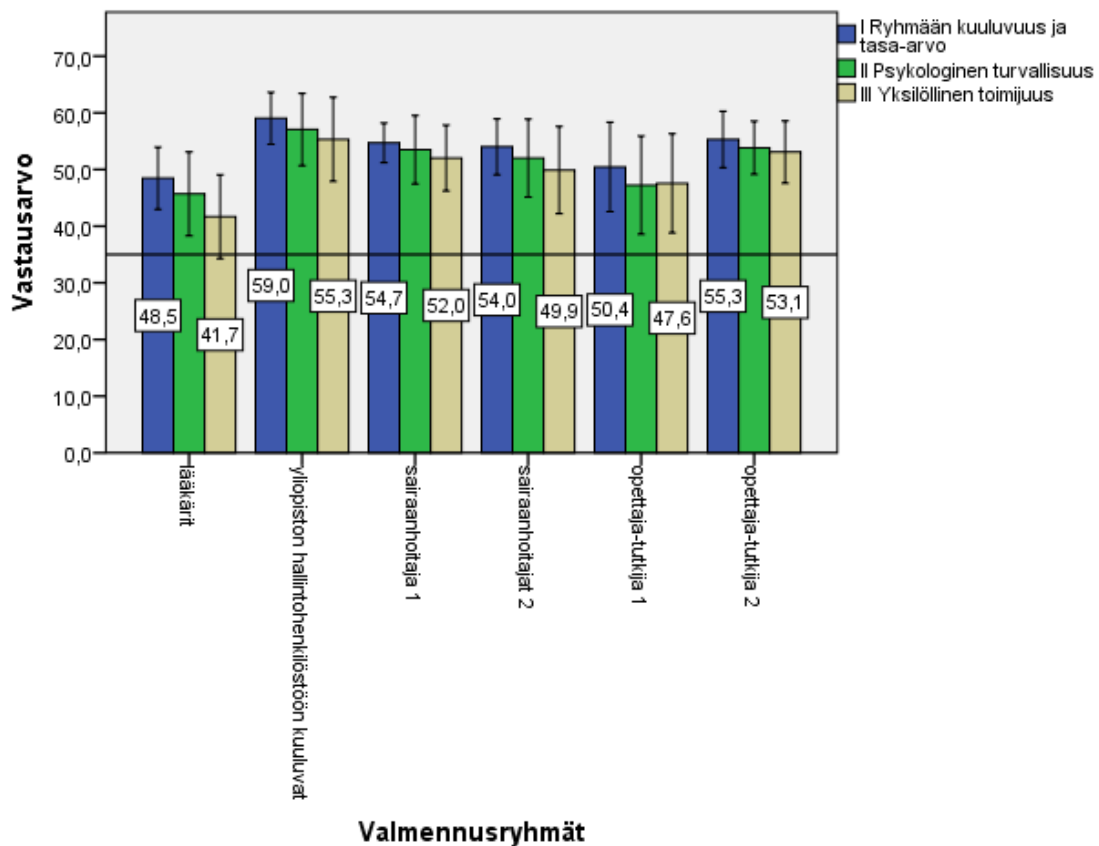


## 5.2 Erot työidentiteettivalmennusryhmien välillä

Kuvio 3 osoittaa, että kaikkien valmennusryhmien kohdalla parhaimman arvon sai ryhmään kuuluvuus, seuraavaksi psykologinen turvallisuus ja sitten yksilöllinen toimijuus. Poikkeuksena oli opettaja-tutkija 1 ryhmä psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta tulos oli saman suuruinen. Kun vertailaan eri valmennusryhmiä keskenään, havaitaan, että lääkärit arvioivat työidentiteettivalmennuksen heikoimmaksi jokaisen komponentin kohdalla. Vastaavasti parhaimman arvion on antanut yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvat jokaisen komponentin osalta.

Kuvio 3 osoittaa, että opettaja-tutkija 1 ryhmällä oli suurin keskihajonta kaikkien komponenttien osalta. Pienin keskihajonta ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon osalta oli sairaanhoitaja 1 ryhmällä. Psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta pienin keskihajonta oli opettaja-tutkija 2 ryhmällä. Liitteessä 8-10 on nähtävissä eri ryhmien keskiarvot, keskihajonnat ja varianssit.

KUVIO 3: Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo, psykologinen turvallisuus ja yksilöllinen toimijuus eri valmennusryhmillä kaikkien vastauskertojen osalta; keskiarvot ja keskihajonnat (ryhmäkohtaisia vastauksia N=36-72).



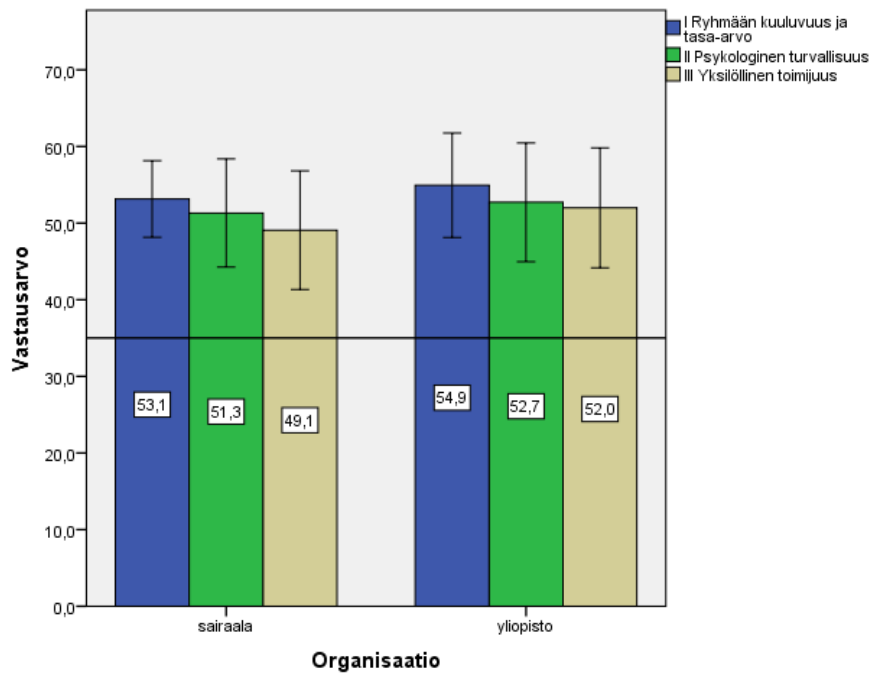
Yksisuuntainen varianssianalyysi One Way Anova osoitti, että valmennusryhmien välillä on eroa (liite 11). Post Hoc testin Tukeytä käyttäen paikansi tilastollisesti merkitsevän eron ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvo summamuuttajan osalta lääkärien ja yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien ( $p=.004$ ) sekä opettaja-tutkija 1 ja yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien ( $p=.009$ ) välillä. Yliopiston hallintohenkilökuntaan kuuluvat arvioivat ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon paremmaksi kuin lääkärit ja tutkija-opettaja 1 valmennusryhmät. Psykologisen turvallisuuden summamuuttajan osalta Post Hoc testin Tukeytä käyttäen ero oli melkein merkitsevä lääkärien ja yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien ( $p=.022$ ) sekä opettaja-tutkija 1 ja yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien ( $p=.022$ ) valmennusryhmien välillä. Yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien arvio oli parempi kuin lääkärien ja opettaja-tutkija 1 valmennusryhmien. Yksilöllisen summamuuttujan osalta Post Hoc testin Tukeytä käyttäen ero oli melkein merkitsevä lääkärien ja yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien ( $p=.006$ ) sekä

lääkärien ja opettaja-tutkija 2 ( $p=.035$ ) valmennusryhmien välillä. Yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvien ja opettaja-tutkija 2 valmennusryhmien arvio oli parempi kuin lääkäriryhmän.

### 5.3 Organisaatioiden erot työidentiteettivalmennuksessa

Kun vertailtiin yliopiston ja sairaalan välisiä eroja, havaittiin, että (kuvio 4) yliopiston keskiarvot ovat jokaisen summamuuttujan osalta korkeammat kuin sairaalan, vaikkakin erot olivat pienet vastauskeskiarvon osalta, vain muutamia yksiköjä. Myös riippumattomien otosten T-testi osoitti (liite 12), että erot organisaatioiden välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Kummankin organisaation tuloksissa parhaimman tuloksen sai ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo, seuraavaksi oli psykologinen turvallisuus ja viimeisenä yksilöllinen toimijuus. Variansseissa oli ryhmien välillä eroa siten, että pienin varianssi oli sairaalalla ryhmään kuuluvuudessa ja tasa-arvossa, psykologisessa turvallisuudessa sekä yksilöllisessä toimijuudessa. Kokemukset työidentiteettivalmennuksesta vaihtelivat eniten yliopiston vastauksissa. Kuviossa 4 ja liitteessä 13 on nähtävissä keskiarvot, keskihajonnat ja varianssit.

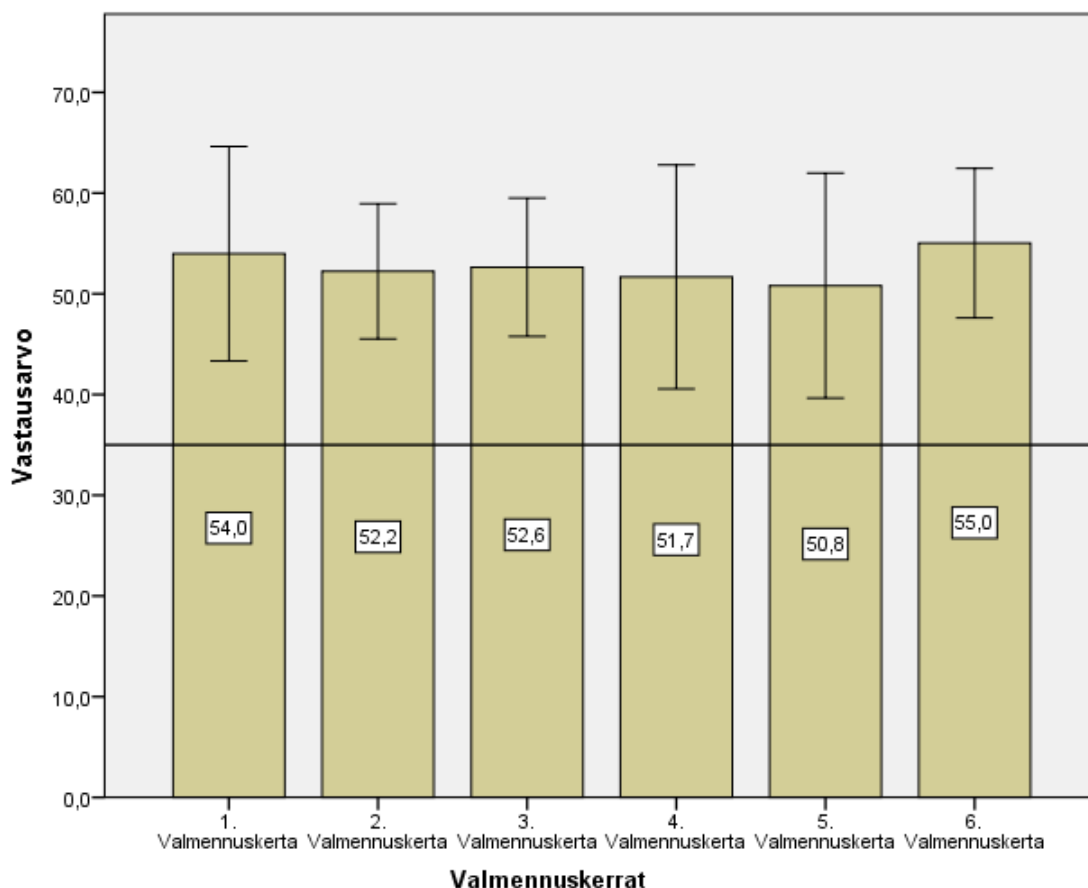
KUVIO 4: Organisaatioiden erot ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta; keskiarvo ja keskihajonta ( $N=272$ ).



#### 5.4 Kokemukset työidentiteettivalmennuskertojen välillä

Työidentiteettivalmennuskertojen välillä ei ollut merkittäviä eroja ryhmään kuuluvuudessa ja tasa-arvossa. Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo laskivat ensimmäisen tapaamiseen jälkeen, kunnes viimeisessä eli kuudennessa tapaamisessa vastausarvo oli korkeampi kuin muiden vastauksien. (Kuvio 5)

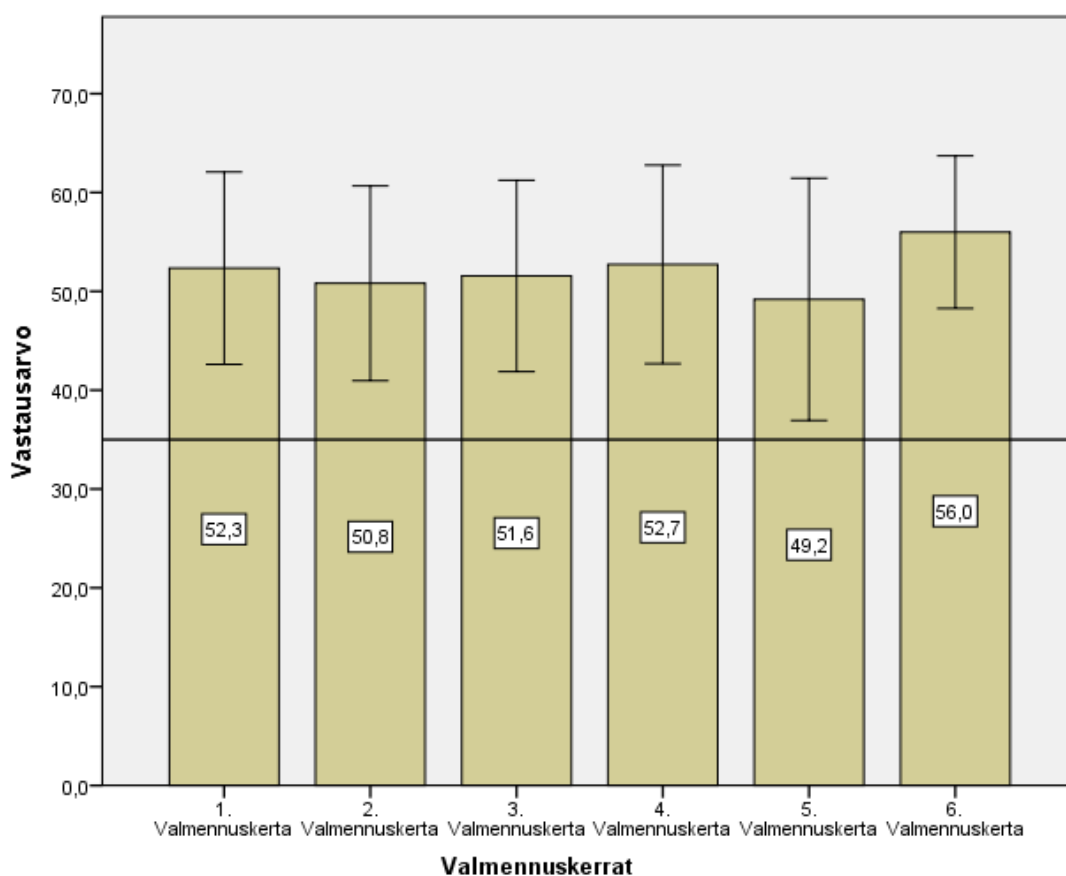
KUVIO 5: Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo valmennuskerroittain; keskiarvot ja keskihajonnat (N=59).



Ryhmään kuulumisen ja tasa-arvo summamuuttajan osalta riippuvien otosten t-testi osoitti (liite 14), että ensimmäisen ja neljännen valmennuskerran välillä oli tilastollisesti merkitsevä ero ( $p=0.017$ ). Ensimmäinen valmennuskerta arvioitiin paremmaksi kuin neljäs valmennuskerta ryhmään kuuluvuudeltaan ja tasa-arvoltaan. Ensimmäisen- ja viidennen ( $p=0.036$ ), kolmannen ja neljännen ( $p=0.034$ ) sekä viidennen ja kuudennen ( $p=0.050$ ) valmennuskerran välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevät erot. Ensimmäinen valmennuskerta arvioitiin ryhmään kuulumisen ja tasa-arvon kannalta paremmaksi kuin viides. Kolmas valmennuskerta arvioitiin ryhmään kuulumisen ja tasa-arvon kannalta paremmaksi kuin neljäs kerta. Myös viides valmennuskerta arvioitiin ryhmään kuulumisen ja tasa-arvon kannalta paremmaksi kuin kuudes kerta. Kolmannen ja viidennen vastauskertojen ero oli suuntaa antava ( $p=0.082$ ), joten kolmas valmennuskerta arvioitiin ryhmään kuulumisen ja tasa-arvon kannalta paremmaksi kuin viides kerta.

Työidentiteettivalmennuskertojen välillä (kuvio 6) ei ollut merkittäviä eroja psykologisessa turvallisuudessa. Heikoin vastausarvo oli viidennellä tapaamiskerralla ja paras vastausarvon oli kuudennella eli viimeisellä tapaamisella psykologisen turvallisuuden osalta.

KUVIO 6: Psykologinen turvallisuus valmennuskerroittain; keskiarvot ja keskihajonnat (N=59).



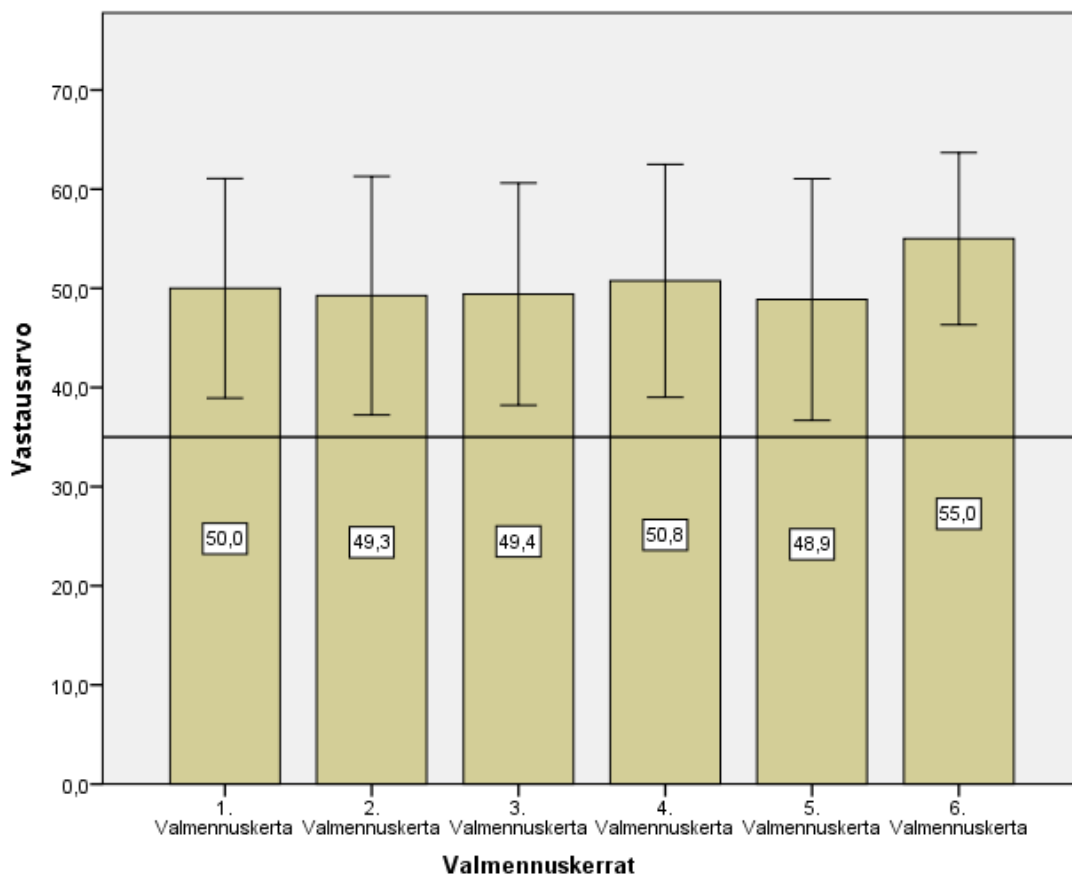
Psykologinen turvallisuus summamuuttajan osalta riippuvien otosten t-testi osoitti (liite 15), että toisen ja kuudennen ( $p=.009$ ), kolmannen ja kuudennen ( $p=.002$ ) sekä neljännen ja kuudennen ( $p=002$ ) valmennuskertojen välillä erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Toinen, kolmas ja neljäs valmennuskerrat arvioitiin heikoksi turvallisuuden kannalta kuin kuudes kerta. Samoin myös viides valmennuskerta arvioitiin turvallisuuden kannalta heikoksi kuin kuudes kerta, mutta tällöin ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=.020$ ). Ensimmäinen ja kuudes ( $p=.060$ ) sekä kolmas ja viides ( $p=.071$ ) valmennuskerroilla erot olivat



suuntaa antavia. Ensimmäinen valmennuskerta arvioitiin heikommaksi kannalta kuin kuudes kerta. Myös kolmas valmennuskerta arvioitiin heikommaksi turvallisuuden kannalta kuin viides kerta.

Työidentiteettivalmennuskertojen välillä ei ollut merkittäviä eroja yksilöllisessä toimijuudessa. (Kuvio 7) Heikoin vastausarvo oli viidennellä tapaamiskerralla ja paras vastausarvon oli kuudennella eli viimeisellä tapaamisella yksilöllisen toimijuuden osalta.

KUVIO 7: Yksilöllinen toimijuus valmennuskertoittain; keskiarvot ja keskihajonnat (N=59).



Yksilöllinen toimijuus summamuuttajan osalta riippuvien otosten t-testi osoitti (liite 16), että ensimmäisen ja kuudennen ( $p=.008$ ), toisen ja kuudennen ( $p=.005$ ) kolmannen ja kuudennen ( $p=.002$ ) sekä neljännen ja kuudennen ( $p=.002$ ) valmennuskertojen välillä erot olivat tilastollisesti merkitseviä. Ensimmäinen, toinen,

kolmas ja neljäs valmennuskerta arvioitiin heikommaksi yksilöllisen toimijuuden kannalta kuin kuudes kerta. Samoin myös viides valmennuskerta arvioitiin yksilöllisen toimijuuden kannalta heikommaksi kuin kuudes kerta; ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä ( $p=.047$ ).

## 6 POHDINTA

Arvioitaessa työidentiteettivalmennuksia Fast-arviointilomakkeiden valossa voidaan todeta osallistujien kokemusten olevan yleisesti hyvät. Tulos on samansuuntainen osallistujien haastatteluun perustuneiden tulosten kanssa. Vähäsantanen ym. (2014, 81) mukaan työidentiteettivalmennukseen osallistuneet raportoivat haastattelussa, että he olivat pystyneet aktiivisesti osallistumaan, esittämään mielipiteitä ja kokemuksiaan sekä ovat tulleet kuuluksi ryhmätapaamisissa. Haastattelututkimuksen mukaan valmennusryhmissä oli ollut avoin, salliva ja keskusteleva ilmapiiri osallistujien kesken. Myös tässä tutkimuksessa osallistujien oman toiminnan ja tuntemuksien tutkimustulokset tukevat edellä mainittua näkökulmaa hyvin toimivasta työidentiteettivalmennusryhmästä ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta.

Tutkimustulokset osoittavat, että organisaatioiden välillä vastauksissa ei ollut merkittävää eroa yhdenkään arvioidun kokemuksen osalta. Täten ei voida osoittaa suurta eroa sairaalan tai yliopiston keskinäisissä arvioinneissa ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden tai yksilöllisen toimijuuden kohdalla. Vähäsantanen ym. (2014, 70) toteavat, että yliopistossa työskentelevät hallinto-, opetus- ja tutkimushenkilöstö kokivat valmennuksen merkityksellisempänä oppimisympäristönä kuin sairaanhoitajat ja lääkärit. Heidän mukaan yliopistolla työskentelevillä oli erityisesti enemmän oppimiskokemuksia liittyen omaan persoonalliseen identiteettiin ja elämään. Myös tässä tutkimuksessa myös yliopiston vastaukset olivat parempia kuin sairaalan, vaikkakin erot organisaatioiden välillä olivat pienet.

Vähäsantasen ym. (2014, 81) mukaan heidän tutkimuksessaan työidentiteettivalmennukseen liittyen keskustelua oli herännyt valmennusryhmien kokoonpanosta ja siitä, että osa osallistujista oli entuudestaan tuttuja keskenään. Heidän mukaansa tulevaisuudessa on mietittävä, millaiset ryhmät ovat parhaimmat osallistujille. Tämän tutkimuksen mukaan valmennusryhmien väliset kokemusten erot olivat kuitenkin hyvin pieniä, vaikka osa osallistujista oli kokenut

aiemman tutkimuksen mukaan ryhmän kokoonpanon häiritsevän omaa osallistumistaan. Lääkäriryhmä sai heikoimman tuloksen ryhmän kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta. Yliopiston hallintohenkilökuntaan kuuluvien tulokset olivat keskiarvoiltaan parhaat.

Kauppilan (2011, 59-62) mukaan ryhmän alkuvaiheen onnistumista edesauttaa osallistujien vapaaehtoinen halu liittyä ryhmään, ryhmän tavoite, perusteet ryhmään kuulumiselle ja riittävä johtamistehtävien toteutuminen. Selittävä tekijänä lääkäri­ryhmän heikoimmille vastausarvoille voi olla se, että lääkäri­ryhmän osallistuminen työidentiteettivalmennukseen liittyi heidän laajempaan koulutuskokonaisuuteensa ja täten osallistuminen heidän osaltaan ei perustunut vapaaehtoisuuteen ja haluun liittyä työidentiteettivalmennukseen. Tulevaisuudessa onkin hyvä miettiä ryhmien kokoonpanoa, kuten Vähäsantasen ym. (2014, 81) ovat todenneet, mutta myös sitä, miten saadaan motivoitua työidentiteettivalmennukseen ja oman ammatti-identiteetin työstämiseen henkilöt, joiden osallistuminen ei perustu vapaaehtoisuuteen. Lisäksi jatkotutkimuksena voisi selvittää, millaisia eroja on eri ammattiryhmien kokemuksissa, esimerkiksi vaikuttiko lääkäri­ryhmän tuloksiin lääkärin ammatin yhteiskunnallinen positio ja ehkä jo sitä kautta syntynyt vahva ammatti-identiteetti.

Ryhmätoiminta ja ryhmään kiinnittyminen ovat edellytyksenä sille, että ryhmän kehitysvaiheet etenevät. Tuckaman (1965, 384) sekä Tuckman ja Jensen (1977, 419-427) ovat kuvanneet ryhmän kehitysvaiheiksi; aloitusvaihe (forming), kuohuntavaihe (storming), vakiintumisen vaihe (norming), kypsän toiminnan vaihe (performing) ja ryhmän lopetusvaihe (adjourning). Kokemukset työidentiteettivalmennuskertojen välillä ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon osalta voidaan ymmärtää ryhmän kehitysvaiheiden kautta. Työidentiteettivalmennuskertojen osalta on kuitenkin vaikea tunnistaa eri ryhmän kehitysvaiheita muilta osin kuin aloitus- ja lopetusvaiheen osalta. Todennäköisesti työidentiteettivalmennuksessa oli toisen ja viidennen valmennuskertojen välillä kuohunta-, vakiintumisen ja kypsän toiminnan vaiheita päällekkäin. Näin olleen osallistujien koke-

mukset heijastuivat ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon osalta tuloksiin aiheuttaen eroja eri valmennuskertojen välille. Selittäväenä tekijänä eri valmennuskertojen eroille voi olla myös ryhmässä käsiteltävät aihealueet, sillä ne saattoivat vaikuttaa osallistujien kokemuksiin kyseisellä valmennuskerralla. Käsiteltävät aihealueet vaihtelivat eri ryhmissä, minkä vuoksi tutkimuksen tulokset eri ryhmien välillä eivät olleet keskenään samanlaisia.

Kauppilan (2011, 99) mukaan viimeisellä ryhmätapaamiskerralla osallistujan itsehallinnan tulisi lisääntyä. Lisäksi hänen mukaansa ryhmässä saatetaan tuntea haikeuden tunnetta ryhmätoiminnan päättymisen johdosta. Vaikkakin työidentiteettivalmennuksen tarjoama psykologisesti turvallinen ympäristö ammatti-identiteetin käsittelyyn ja yksilöllisen toimijuuden tukemiseen päättyy viimeiseen valmennuskertaan, niin tämän tutkimuksen mukaan viimeinen valmennuskerta koettiin parhaaksi. Mahlakaarron (2014, 48) mukaan työidentiteettivalmennuksen tavoite on ollut tukea sekä yksilön voimaantumista että valmiutta rakentaa sellaista toimijuutta, joka vahvistaa ja uudistaa työidentiteettiä muuttuvissa toimintaympäristöissä.

Rautamiehen, Biskopin, Lehtisen ja Poikosen (2014, 87) mukaan työidentiteettivalmennuksissa ryhmän vetäjän persoona ja tapa ohjata ryhmää muodostuivat tärkeäksi tekijöiksi ryhmässä ja siinä, millaiseksi ryhmäläiset kokivat valmennuksen. Heidän mukaansa ryhmäläiset kokivat valmennuksen ilmapiirin, luottamuksellisuuden, avoimuuden ja rehellisyyden tärkeäksi ja siihen vaikutti suuresti ryhmän vetäjän persoona. Myös tämän tutkimuksen hyvät tulokset kokemuksista osoittavat, että ohjaajan toiminta on ollut ryhmän ryhmään kuuluvuutta ja tasa-arvoa, psykologista turvallisuutta ja yksilöllistä toimijuutta tukevaa.

*Tutkimustuloksien luotettavuutta* arvioitaessa on tärkeää huomioida muistin haavoittavuus. Suonisen ym. (2010, 316) mukaan muisti eli kokemus menneisyydestä on luonteeltaan muuttuva ja rekonstruktiiivinen. Heidän mukaansa ihmiset helposti täydentävät muistikuvia huomaamatta tai vuorovaikutuskumppaneiden avulla, niin että ne sopisivat paremmin kokonaiskuvaan. Fast-arviointi-

makkeet kerättiin vastaajien kokemuksista työidentiteettivalmennuksen yhteydessä heti kunkin kerran päättyessä. Vastauksiin on voinut vaikuttaa muistikkuvan muuttuminen. Luotettavuuden kannalta on tärkeää, että vastaaja arvioi juuri ko. työidentiteettivalmennuskertaa ilman että siihen sekoittuisi muistikuvia aikaisemmilta kerroilta.

Tutkimuksen eettisyyttä arvioitaessa on tärkeää huomioida mm. tutkittavien ihmisarvo, itsemääräämisoikeus, yksityisyyden suoja ja tietosuoja. Tutkimuskyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Tutkittavien tietoja ei ole luovutettu ulkopuolisille ja kyselylomakkeet on käsitelty SPSS-ohjelmaan syöttämisen jälkeen ennalta sovitun tutkimussuunnitelman mukaisesti. Tässä tutkimuksessa on ollut käytettävissä tutkimus- ja kehittämishankkeen keräämä tutkimusaineisto ilman henkilötietoja. Tämän tutkimuksen toteuttamisessa on pyritty huomioimaan eettiset ohjeet ja -periaatteet mahdollisimman hyvin.

Osallistujat vastasivat kyselylomakkeeseen viimeisimpänä asiana työidentiteettivalmennuskerralla. Tämän jälkeen osallistujat pääsivät kotiin. Vastauksien luotettavuutta arvioitaessa on hyvä pohtia mahdollisen osallistujan kiirettä päästä kotiin valmennuksesta ja sitä, että kuinka huolella ja keskittyneesti fast-lomakkeeseen vastattiin. Myös se millaiseen tunnetilaan valmennuskerta päättyi, on saattanut vaikuttaa vastaustuloksiin. Vastaamistilanteeseen vaikutti myös se, että fast-kyselylomake on valmennuskertojen edettyä tullut vastaajille yhä tummaksi täyttää, vaikka vastauksien antaminen janelle vaikeuttaa edellisen kerran vastauksen muistamista.

Tutkimuksen tulokset kertovat koko valmennukseen osallistuneen joukon työidentiteettivalmennuskokemuksista. Tutkimuksessa kyseessä oli kokonaisuotanta ja täten tulokset edustavat koko perusjoukkoa. Kyselyn vastausprosentti oli likimain 100 %. Tutkimusaineiston kirjaamisvaiheessa puutteelliset vastaukset ja työidentiteettivalmennuksen keskeyttäneiden vastaustiedot poistettiin tutkimusaineistosta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava rajoituksena otannan pieni koko, 59 vastaajaa. Otannan pieni koko erityisesti verrattaessa työidentiteettivalmennusryhmien keskinäisiä eroja (kyselylomakkeita

N=36-72) ja eroja työidentiteettivalmennuskertojen välillä (osallistujia N=59) rajoittavat tuloksien yleistämistä laajempaan kontekstiin. Tutkimuksen tulokset ovat yleistettävissä perusjoukon osalta.

*Yleistettävyys ja rajoitukset:* Tutkimuksen avulla on saatu tietoa osallistujien kokemuksista työidentiteettivalmennus kertojen jälkeen. Valkoman ja Laapotin (2011, 61) mukaan syvällisempi ymmärrys ryhmän vuorovaikutukseen liittyvistä ilmiöistä edellyttää erityisesti työelämäryhmien ja tiimien autenttisen vuorovaikutuksen tutkimista, mutta myös tutkimuksen teoreettisten lähestymistapojen monipuolistamista ja tutkimusmenetelmien kehittämistä. Tutkimustuloksia voi hyödyntää suunnitellessa erilaisia pienryhmävalmennuskertoja.

*Jatkotutkimushaasteena* tulevaisuudessa on se voidaanko työntekijöiden ammatillista identiteettiä työstää työpaikalla, työnsä äärellä, vai onko sitä varten luotava erillisiä paikkoja ja vaihtoehtoja ammatillisen identiteetin muokkamiseksi vastaamaan tämän päivän tarpeita. Tärkeää olisi edelleen selvittää, miten ja millaisella tavalla voidaan tukea työntekijöitä heidän ammatillisen identiteetinsä työstämisessä muuttuvassa maailmassa ja muuttuvilla työmarkkinoilla. Lisäksi on tärkeä huomion kiinnittäminen jatkotutkimuksissa ryhmän turvallisuutta tukeviin asioihin, jotta osallistujien positiiviset kokemukset lisääntyisivät ja yksilöllisen toimijuuden tukeminen, jotta yksilöiden omaehtoinen toimijuus lisääntyisi ja laajentuisi muillekin elämänalueille.

## LÄHTEET

- Appleton, J. J., Christenson, S. L., Kim, D. & Reschly, A. L. 2006. Measuring cognitive and psychological engagement: Validation of the Student Engagement Instrument. *Journal of School Psychology* 44, 427-445.
- Appelbaum, N., Dow, A., Mazmanian, P., Jundt, D. & Appelbaum, E. 2016. The effects of power, leadership and psychological safety on resident event reporting. *Medical Education* 2016 Vol.50 (3), 343-350.
- Ashauer, S. & Macan, T. 2013. How can leaders foster team learning? Effects of Leader-Assigned Mastery and Performance Goals and Psychological Safety. *The Journal of Psychology* 147 (6), 541-561
- Brouwer, R. 2016. When Competition is the Loser The Indirect Effect of Intra-team Competition on Team Performance through Task Complexity, Team Conflict and Psychological Safety. *Hawaii International Conference on System Sciences* 49<sup>th</sup>, 1348-1357.
- Brunila, K. 2009. Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. Helsinki: Yliopistopaino.
- Coffman, I. 2012. Vuorovaikutuksen sosiologia. Tampere: Vastapaino.
- Gal, R. 2012. Why is Cohesion Important? Teoksessa M. Salo & R. Sinkko (toim.) *The science of unit cohesion - its characteristics and impacts*. Tampere: Juvenes Print Oy, 37-44.
- Edmondson, A.C. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly* 44, 350-383.
- Edmondson, A. "Framing for Learning: Lessons in Successful Technology Implementation." *California Management Review* 45, no. 2 (Winter 2003): 34-54
- Edmondson, A.C. 2008. The Competitive Imperative of Learning. *Harvard Business Review* from the july-august 2008 issue.  
<https://hbr.org/2008/07/the-competitive-imperative-of-learning> Luettu 28.5.2016.
- Edmondson, A.C. & Lei, Z. 2014. Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1, 23-43.



- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Hansaprint Oy, 11-33.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 17-31.
- Eteläpelto, A, Littleton, K., Lahti, J. & S. Wirtanen (2005). Students' accounts of their participation in an intensive long-term learning community. *International Journal of Educational Research* 43, 183-207.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202–214.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45-65.
- Eteläpelto, A. 2014. Mitä on toimijuus ja mihin sitä tarvitaan? Työelämä 2020 -hankkeen tiedeverkoston tilaisuus 11.3.2014, tutkimusesittely. <https://www.jyu.fi/hankkeet/interaktiivinen/yleisluentodiat/etelapelto> Luettu 18.6.2016.
- Finn J. & Zimmer K. 2012. Student Engagement: What Is It? Why Does It Matter? Teoksessa S. Christenson, A. Reschly & C. Wylie (toim.) *Handbook of Research on Student Engagement*. London: Springer New York Dordrecht Heidelberg, 97-131.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K., Ruusuvuori, J., Lönnqvist, J., Hankonen, N., Mähönen, T., Jasinskaja-Lahti, L. & Lipponen, J., 2015. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Keuruu: Otavan kirjainpaino Oy.
- Helkama, K. 2012. Equality, trust, fairness, and cohesion. Teoksessa M. Salo & R. Sinkko (toim.) *The science of unit cohesion – its characteristics and impacts*. Tampere: Juvenes Print Oy, 109-113.
- Herranen, S., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. 2014. Työelämäinterventtioiden toteuttaminen ja tutkimus. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön*. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 32-41.

- Hirak, R., Peng, A., Carmeli, A. & Schaubroeck, J. 2012. Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly* Volume 23, Issue 1, 107–117.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hurme, K. & Kyllönen, T. 2014. Turvassa! Vahvista lapsen turvallisuuden tunnetta ja varaudu vaaratilanteisiin. Juva: PS-kustannus.
- Hyytinen, A. 2013. Väärä tulos. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 109 (3), 271–274.
- Juhila, K. 2004. Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus - historiaa ja nyky-suuntauksia. *Researching Social Work Interacion - Different Approaches* 12 (2), 155–183.
- Kahn, W.A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33, 692–724.
- Kajalahti, M & Varjo, J. 2012. Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus perusopetukseen sijoittumisessa ja valikoitumisessa. *Kasvatus & Aika* 6 (1), 39–55.
- Kauppila, P., Silvonen, J., & Vanhalakka-Ruoho, M., 2015. Johdanto. Teoksessa P. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus näkökulmana ohjaukseen*. Helsinki: Kopio Niini Oy, V-VII.
- Kauppila, R. 2011. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Keuruu: PS-kustannus Oy.
- Klit, J. 2011. Lämpilyönti. 7 konstia kasvattaa henkilökohtaista vaikutusvaltaa. Helsinki: Talentum.
- Koivuluhta, M., & Puhakka, H. 2015. Ryhmäohjaus opiskelijoiden toimijuuden edellytysten kehittäjänä. Teoksessa P. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Toimijuus näkökulmana ohjaukseen*. Helsinki: Kopio Niini Oy, 69–87.
- Kopakkala, A. 2011. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Koudenburg, N., Postmes, T & Gordijn, E. 2011. Disrupting the flow: How brief silences in group conversations affect social needs. *Journal of Experimental Social Psychology* 47, 512–515.
- Komulainen, K. & Siivonen, P. 2011. Erottelevan kykykäsityksen valta aikuis-koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Vantaa: Hansaprint Oy, 34–56.

- Kumpula, M., 2011. Vakuutusalan työn sisältö ja työntekijöiden ammatti-identiteetin muovautuvuus –Vakuutusvirkailijasta finanssialan myyjäksi? Turku: Uniprint.
- Kuusela, S. 2015. Organisaatioelämää: Kulttuurin voima ja vaikutus. Helsinki: Talentum.
- Leiman, M. 2015. Dialoginen ohjaus. Teoksessa P. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus näkökulmana ohjaukseen. Helsinki: Kopio Niini Oy, 57-68.
- Leo F.M, Gonzalez-Ponce, I, Sanchez-Miguel, P.A., Ivarsson, A. & García-Calvo, T. 2015. Role ambiguity, role conflict, team conflict, cohesion and collective efficacy in sport teams: A multilevel analysis. *Psychology of Sport and Exercise* 20, 60-66.
- Lintunen, T. & Rovio, E. 2009. Johdanto liikunnan ryhmäilmiöihin. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 13-29.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Mahlakaarto, S. 2014. Työidentiteetit pelissä ja peilissä. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 47-65.
- Mead, G. 1983. *Mind, Self and Society from the standpoint of Social Behaviorist*. Chicago & London: University of Chicago Press.
- Pahkinen, E. 2012. Kyselytutkimusten otantamenetelmät ja aineistoanalyysi. Jyväskylä: Jyväskylän University Printing House.
- Paloniemi, S, Collin, K., Herranen, S. & Valleala, U. 2012. Neuvottelua ammatillisesta identiteetistä ja toimijuudesta – tapaustutkimus päivystyspoliklinikan vastuuhoidajista. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi & S. Herranen (toim.) Yhteistyö ja moniammatillisuus akuuttihoidossa -Ryhmätoiminnan ja moniammatillisen yhteistyön kehittäminen sairaalan päivystysalueella. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 74-88.
- Pennington, D. 2010. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Tammer-Paino.
- Peräkylä, A. 2001. Erving Goffman: sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet. Teoksessa V. Hänninen, J. Partanen & O-H. Ylijoki (toim) Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Tampere: Vastapaino, 347-364 .

- Rainio, A. & Hilppö, J. 2015. Toimijuuden dialektiikka leikkimaailmassa –kasvatussuhde ja pedagoginen paradoksi. Teoksessa P. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus näkökulmana ohjaukseen. Helsinki: Kopio Niini Oy, 89-100.
- Rautamies, E., Biskop, K., Lehtinen E. & Poikonen P-L. 2014. Opettajien ja tutkijoiden kokemuksia työidentiteettivalmennuksesta: yhden ryhmän matka. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen –Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 86-92.
- Rinne, R. & Järvinen, T. 2011. Suomalaisen koulutuspolitiikan muutos ja nuorten syrjäytyminen. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Hansaprint Oy, 79-108.
- Rovio, E., Nikkola, T. & Salmi, O. 2009. Ohjaaminen ja ryhmäilmiö. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 283-316.
- Rovio, E. & Saaranen-Kauppinen, A. 2009. Ryhmädynamiikka ja ryhmän suhdetjärjestelmät. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 59-86.
- Ruokonen J., Kokkonen M. & Kokkonen J. 2014. Liikuntatuntien psykologinen turvallisuus ja motivaatioilmasto alakoululaisten tyttöjen ja poikien silmin. *Liikunta & Tiede* 51 (6), 49-55.
- Ruusuvuori, J. (2012). Vuorovaikutustutkimuksen uusia suuntia. [New directions in the study of social interaction]. Teoksessa A-R. Lahikainen, E. Suoninen, I. Järventie & M. Salonen (toim.) Sosiaalipsykologian sukupolvet. Tampere: Vastapaino, 261 – 272.
- Saaranen-Kauppinen, A. 2015. Sosiaaliset taidot: näkökulmia toimijuuteen ja hyvinvointiin työelämässä. Teoksessa P. Kuusela & M. Saastamoinen (toim.) 2015. Hyvän elämän sosiaalipsykologia. Toimijuus, tunteet ja hyvinvointi. Painettu EU:ssa.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Rovio, E. 2009. Päätöksenteko ja suorittaminen ryhmässä. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 31-58.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Rovio, E. 2009b. Roolit ja positio. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 68-69.

- Salmi, O., Rovio, E. & Lintunen, T. Ryhmä kehitystä ohjaavia voimia. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 87-122.
- Salmi, O. 2009. Voimaantuminen. Teoksessa E. Rovio, T. Lintunen & O. Salmi (toim.) Ryhmäilmiöt liikunnassa. Tampere: Esa Print Oy, 111.
- Salo, M. & Sinkko, R. Introduction. Teoksessa M. Salo & R. Sinkko (toim.) The science of unit cohesion – its characteristics and impacts. Tampere: Juvenes Print Oy, 9-10.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2011. Rakenna hyvä luokkahenki. Porvoo: Bookwell Oy.
- Schepers, J., De Jong, A., Wetzels, M. & De Ruyter, K. 2008. Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers & Education* 51, 757–775.
- Silander, T. & Mahlakaarto, S. 2014. Johtajaidentiteetin vahvistuminen sisäisen ja ulkoisen kohtaamisen tiloina. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen –Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 107-120.
- Silvennoinen, H. (2014) Tasa-arvo työelämän koulutuksessa. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 34 (4), 242-243.
- Suoninen, E., Pirttilä-Backmanin, A-M., Lahikaisen, A-R. & Ahokas, M. 2010. Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro.
- Silvonen, J. 2015. Toiminta ja suhteet – neljä fragmenttia toimijuudesta Teoksessa P. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus näkökulmana ohjaukseen. Helsinki: Kopio Niini Oy, 3-16.
- Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Lahikainen, A. & Ahokas, M. 2010. Arjen soaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Tuckman, B. 1965. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*. 63 (6): 384–399
- Tuckman, B. W. and Jensen, M. A. (1977) Stages in small group development revisited. *Group and Organisation Studies* 2, 419-427
- Turpeinen, S. Jaako, J., Kankaanpää, A. & Hakamäki, M. 2011. Liikunta ja tasa-arvo 2011. Sukupuolten tasa-arvon nykytila ja muutokset Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:33.

- Vaattovaara, V. 2015. Elämänkulku ja toimijuus. Lapin maaseudun nuorista aikuisiksi 1990–2011. Rovaniemi: Acta Electronica Universitatis Lapponiensis.
- Valkonen, T. & Laapotti, T. 2011. Katsaus ryhmän vuorovaikutuksen analysointimenetelmiin. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2011, 44–73.
- Valli, R. 2015. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Juva:Bookwell Oy.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2015. Toimijuus ja suunnanotto elämässä. Teoksessa P. Kauppila, J. Silvonen & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.) Toimijuus näkökulmana ohjaukseen. Helsinki: Kopio Niini Oy, 39-56.
- Vehviläinen, S. 2013. Opinnäytteen ohjauksen ulottuvuuksia: sovellus yliopistopedagogiseen koulutukseen. Aikuiskasvatus 3, 234-241.
- Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. Aikuiskasvatus 34 (2014) : 2, s. 129-133.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 2011. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukka-kytkentäisessä koulutusorganisaatiossa. Aikuiskasvatus 2, 96-106.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2014. Työidentiteettivalmennus monipuolisen voimavaraistumisen areenana. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen –Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 66-85.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2014. Kohti ammatillisen toimijuuden monikytkentäistä vahvistamisohjelmaa. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen –Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House, 217-226.
- Ylöstalo, H. 2012. Tasa-arvotyön tasa-arvot. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Ylöstalo H. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2013. Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Naistutkimus 02 /2013, 74-76.

## LIITE 1

## KYSELYLOMAKE

Päivämäärä \_\_\_\_\_

Nimi \_\_\_\_\_

**Miten arvioisit tämänpäiväistä työntiteettipajaa omalta kohdaltasi?**Laita poikkiviiva sille kohdalle, mikä kuvaa *omaa kokemustasi ryhmässä*:

Kielen käyttö oli minulle	tuttua	_____	_____	vierasta
Koin olevani	puheliias	_____	_____	hiljainen
Minua	kuunneltiin	_____	_____	ei kuunneltu
Koin oloni	varmaksi	_____	_____	epävarmaksi
Olin	vapautunut	_____	_____	varovainen
Koin olevani	pidetty	_____	_____	epäsuosittu
Koin, että	sain puhua	_____	_____	minut vaiennettiin
Olin	tasa-arvoinen	_____	_____	epätasa-arvoinen
Olin	innostunut	_____	_____	kyllästynyt
Minua	ymmärrettiin	_____	_____	ei ymmärretty
Olin	näkyvä	_____	_____	näkymätön
Näkemyksiäni	arvostettiin	_____	_____	ei arvostettu
Olin	oma itseni	_____	_____	jouduin ”esittämään”
Näkökulmiani	suvaittiin	_____	_____	tuomittiin
Osallistuin	täysipainoisesti	_____	_____	vajavaisesti
Minulla oli valtaa	enemmän kuin muilla	_____	_____	vähemmän kuin muilla
Olin tukea muilta	paljon	_____	_____	vähän
Koin oloni	turvalliseksi	_____	_____	uhkaavaksi
Koin ohjauksen edistävän toimintaani	paljon	_____	_____	vähän
Olin	rohkea	_____	_____	arka
Sain aikaa ilmaista itseäni	riittävästi	_____	_____	riittämättömästi
Olin	toiveikas	_____	_____	epätoivoinen
Koin ilmapiirin	vapautuneeksi	_____	_____	ahdistavaksi

Tunsin itseni tänään pääsääntöisesti \_\_\_\_\_

Minulle oli tänään merkityksellisintä \_\_\_\_\_

Minulle oli tänään vaikeinta \_\_\_\_\_

## LIITE 2: Viiden faktorin ratkaisu

Total Variance Explained							
Com- ponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total
1	9,557	41,553	41,553	9,557	41,553	41,553	7,128
2	5,057	21,987	63,539	5,057	21,987	63,539	6,918
3	2,067	8,986	72,525	2,067	8,986	72,525	6,083
4	1,811	7,874	80,399	1,811	7,874	80,399	4,101
5	1,419	6,169	86,568	1,419	6,169	86,568	2,703
6	,975	4,241	90,809				
7	,595	2,587	93,395				
8	,516	2,242	95,637				
9	,369	1,603	97,241				
10	,287	1,249	98,489				
11	,235	1,020	99,510				
12	,113	,490	100,000				
13	1,538E-15	6,686E-15	100,000				
14	4,315E-16	1,876E-15	100,000				
15	3,949E-16	1,717E-15	100,000				
16	3,078E-16	1,338E-15	100,000				
17	1,134E-16	4,929E-16	100,000				
18	6,523E-17	2,836E-16	100,000				
19	-8,153E-17	-3,545E-16	100,000				
20	-1,482E-16	-6,441E-16	100,000				
21	-2,451E-16	-1,066E-15	100,000				
22	-4,305E-16	-1,872E-15	100,000				
23	-7,017E-16	-3,051E-15	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Component				
	1	2	3	4	5
valtaa muita enemmän - vähemmän1	1,005	-,025	-,030	-,456	-,039
tasa-arvoinen-epätasa-arvoinen1	,977	-,116	,008	,033	-,021
kuunneltiin-ei kuunneltu1	,922	,012	-,113	,206	,013
ymmärrettiin-ei ymmärretty1	,848	,058	,152	,171	-,100
suvaittiin-tuomittiin1	,757	-,019	-,168	,339	,203
arvostettiin-ei arvostettu1	,741	-,133	,286	,268	-,156
ohjaus edisti paljon - vähän1	,667	,081	,543	-,137	-,278
puhelias-hiljainen1	-,006	1,050	-,286	-,049	-,102
osallistuin täysipainoisesti - vajavaisesti1	-,299	,848	,138	-,005	,037
ilmapiiri vapautunut - ahdistava1	,390	,724	-,112	-,014	,257
varma-epävarma1	,335	,716	-,003	,316	-,208
turvallinen - uhkaava1	,412	,616	,050	-,159	,337
toiveikas - epätoivoinen1	-,150	,602	,130	-,302	,228
innostunut-kyllästynyt1	-,075	,566	,322	,244	-,108
pidetty-epäsuositettu1	,168	-,258	,949	,062	,234
tukea paljon - vähän1	,293	-,027	,734	-,057	,335
rohkea - arka1	-,241	,449	,679	-,007	-,119
näkyvä-näkymätön1	-,249	-,001	,621	,584	,022
vapautunut-varovainen1	-,038	,487	,582	-,109	,032
sai puhua-vaiennettiin1	,209	-,348	,014	,814	,263
tuttua-vierasta1	,148	,188	-,005	,803	-,243
aikaa ilmaisulle riittävästi - riittämättömästi1	-,075	-,054	,201	-,096	,962
oma itseni - "esitin"1	-,174	,481	,047	,281	,672

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 8 iterations.

**Component Correlation Matrix**

Component	1	2	3	4	5
1	1,000	,161	,247	,317	,166
2	,161	1,000	,538	,213	,224
3	,247	,538	1,000	,255	,043
4	,317	,213	,255	1,000	,105
5	,166	,224	,043	,105	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

## LIITE 3: Neljän faktorin ratkaisu

Total Variance Explained							
Com- ponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total
1	9,557	41,553	41,553	9,557	41,553	41,553	7,630
2	5,057	21,987	63,539	5,057	21,987	63,539	7,493
3	2,067	8,986	72,525	2,067	8,986	72,525	4,619
4	1,811	7,874	80,399	1,811	7,874	80,399	3,405
5	1,419	6,169	86,568				
6	,975	4,241	90,809				
7	,595	2,587	93,395				
8	,516	2,242	95,637				
9	,369	1,603	97,241				
10	,287	1,249	98,489				
11	,235	1,020	99,510				
12	,113	,490	100,000				
13	1,538E-15	6,686E-15	100,000				
14	4,315E-16	1,876E-15	100,000				
15	3,949E-16	1,717E-15	100,000				
16	3,078E-16	1,338E-15	100,000				
17	1,134E-16	4,929E-16	100,000				
18	6,523E-17	2,836E-16	100,000				
19	-8,153E-17	-3,545E-16	100,000				
20	-1,482E-16	-6,441E-16	100,000				
21	-2,451E-16	-1,066E-15	100,000				
22	-4,305E-16	-1,872E-15	100,000				
23	-7,017E-16	-3,051E-15	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Component			
	1	2	3	4
valtaa muita enemmän - vähemmän1	1,042	-,083	-,501	-,074
tasa-arvoinen-epätasa-arvoinen1	1,009	-,192	-,006	-,017
kuunneltiin-ei kuunneltu1	,936	-,186	,124	,087
ymmärrettiin-ei ymmärretty1	,889	,081	,162	-,083
arvostettiin-ei arvostettu1	,794	,016	,310	-,191
suvaittiin-tuomittiin1	,755	-,279	,250	,298
ohjaus edisti paljon - vähän1	,750	,473	-,027	-,386
rohkea - arka1	-,181	,960	,157	-,195
osallistuin täysipainoisesti - vajavaisesti1	-,303	,895	-,008	,148
vapautunut-varovainen1	,017	,894	,020	-,024
puheliias-hiljainen1	-,044	,751	-,193	,137
innostunut-kyllästynyt1	-,052	,749	,292	-,050
toiveikas - epätoivoinen1	-,148	,663	-,292	,264
varma-epävarma1	,337	,604	,244	-,035
turvallinen - uhkaava1	,420	,531	-,202	,423
ilmapiiri vapautunut - ahdistava1	,378	,502	-,109	,415
tukea paljon - vähän1	,372	,468	,128	,171
pidetty-epäsuositettu1	,268	,434	,323	-,005
sai puhua-vaiennettiin1	,203	-,449	,811	,310
tuttua-vierasta1	,143	,092	,763	-,103
näkyvä-näkymätön1	-,202	,424	,749	-,043
aikaa ilmaisulle riittävästi - riittämättömästi1	-,073	,000	-,031	,899
oma itseni - "esitin"1	-,196	,370	,264	,781

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

**Component Correlation Matrix**

Component	1	2	3	4
1	1,000	,253	,382	,214
2	,253	1,000	,267	,275
3	,382	,267	1,000	,100
4	,214	,275	,100	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

## LIITE 4: Kolmen faktorin ratkaisu

Total Variance Explained							
Com- ponent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total
1	9,557	41,553	41,553	9,557	41,553	41,553	7,423
2	5,057	21,987	63,539	5,057	21,987	63,539	6,720
3	2,067	8,986	72,525	2,067	8,986	72,525	6,647
4	1,811	7,874	80,399				
5	1,419	6,169	86,568				
6	,975	4,241	90,809				
7	,595	2,587	93,395				
8	,516	2,242	95,637				
9	,369	1,603	97,241				
10	,287	1,249	98,489				
11	,235	1,020	99,510				
12	,113	,490	100,000				
13	1,538E-15	6,686E-15	100,000				
14	4,315E-16	1,876E-15	100,000				
15	3,949E-16	1,717E-15	100,000				
16	3,078E-16	1,338E-15	100,000				
17	1,134E-16	4,929E-16	100,000				
18	6,523E-17	2,836E-16	100,000				
19	-8,153E-17	-3,545E-16	100,000				
20	-1,482E-16	-6,441E-16	100,000				
21	-2,451E-16	-1,066E-15	100,000				
22	-4,305E-16	-1,872E-15	100,000				
23	-7,017E-16	-3,051E-15	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
tasa-arvoinen-epätasa-arvoinen1	,994	-,021	-,112
kuunneltiin-ei kuunneltu1	,983	,006	-,038
suvaittiin-tuomittiin1	,899	,051	-,065
ymmärrettiin-ei ymmärretty1	,885	,011	,209
valtaa muita enemmän - vähemmän1	,850	,215	-,462
arvostettiin-ei arvostettu1	,824	-,195	,349
ohjaus edisti paljon - vähän1	,587	,068	,381
sai puhua-vaiennettiin1	,558	-,346	,334
turvallinen - uhkaava1	,368	,823	-,075
aikaa ilmaisulle riittävästi - riittämättömästi1	,099	,760	-,403
oma itseni - "esitin"1	,004	,754	,103
ilmapiiri vapautunut - ahdistava1	,358	,753	-,006
toiveikas - epätoivoinen1	-,256	,747	-,009
puhelias-hiljainen1	-,160	,666	,176
osallistuin täysipainoisesti - vajavaisesti1	-,369	,658	,412
vapautunut-varovainen1	-,085	,536	,504
tukea paljon - vähän1	,380	,425	,285
näkyvä-näkymätön1	-,024	-,111	,899
tuttua-vierasta1	,341	-,339	,756
rohkea - arka1	-,276	,353	,733
innostunut-kyllästynyt1	-,056	,299	,675
varma-epävarma1	,325	,284	,545
pidetty-epäsuositettu1	,308	,161	,512

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Component Correlation Matrix

Component	1	2	3
1	1,000	,176	,270
2	,176	1,000	,469
3	,270	,469	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

## LIITE 5: Kahden faktorin ratkaisu

## Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total	% of Vari- ance	Cumulative %	Total
	1	9,557	41,553	41,553	9,557	41,553	41,553
2	5,057	21,987	63,539	5,057	21,987	63,539	7,910
3	2,067	8,986	72,525				
4	1,811	7,874	80,399				
5	1,419	6,169	86,568				
6	,975	4,241	90,809				
7	,595	2,587	93,395				
8	,516	2,242	95,637				
9	,369	1,603	97,241				
10	,287	1,249	98,489				
11	,235	1,020	99,510				
12	,113	,490	100,000				
13	1,538E-15	6,686E-15	100,000				
14	4,315E-16	1,876E-15	100,000				
15	3,949E-16	1,717E-15	100,000				
16	3,078E-16	1,338E-15	100,000				
17	1,134E-16	4,929E-16	100,000				
18	6,523E-17	2,836E-16	100,000				
19	-8,153E-17	-3,545E-16	100,000				
20	-1,482E-16	-6,441E-16	100,000				
21	-2,451E-16	-1,066E-15	100,000				
22	-4,305E-16	-1,872E-15	100,000				
23	-7,017E-16	-3,051E-15	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.



Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
osallistuin täysipainoisesti - vajavaisesti1	,956	-,359
rohkea - arka1	,907	-,187
vapautunut-varovainen1	,883	-,044
innostunut-kyllästynyt1	,791	,032
oma itseni - "esitin"1	,773	-,035
puhelias-hiljainen1	,763	-,184
toiveikas - epätoivoinen1	,708	-,319
turvallinen - uhkaava1	,666	,302
ilmapiiri vapautunut - ahdis- tava1	,655	,308
varma-epävarma1	,641	,401
näkyvä-näkymätön1	,578	,133
tukea paljon - vähän1	,569	,403
pidetty-epäsuositettu1	,504	,387
aikaa ilmaisulle riittävästi - riittämättömästi1	,388	-,022
tasa-arvoinen-epätasa-ar- voinen1	-,204	,998
kuunneltiin-ei kuunneltu1	-,122	,997
ymmärrettiin-ei ymmärretty1	,079	,938
arvostettiin-ei arvostettu1	,001	,914
suvaittiin-tuomittiin1	-,092	,904
valtaa muita enemmän - vä- hemmän1	-,236	,776
ohjaus edisti paljon - vähän1	,292	,657
sai puhua-vaiennettiin1	-,124	,651
tuttua-vierasta1	,223	,499

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component Correlation Matrix

Component	1	2
1	1,000	,315
2	,315	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization.

## LIITE 6: Riippuvien otosten T-testi summamuuttujista (n=59)

**Paired Samples Statistics**

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	54,0544	59	6,00504	,78179
	II Psykologinen turvallisuus	52,0246	59	7,38806	,96184
Pair 2	II Psykologinen turvallisuus	52,0246	59	7,38806	,96184
	III Yksilöllinen toimijuus	50,5561	59	7,85578	1,02274
Pair 3	I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	54,0544	59	6,00504	,78179
	III Yksilöllinen toimijuus	50,5561	59	7,85578	1,02274

**Paired Samples Correlations**

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo & II Psykologinen turvallisuus	59	,781	,000
Pair 2	II Psykologinen turvallisuus & III Yksilöllinen toimijuus	59	,871	,000
Pair 3	I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo & III Yksilöllinen toimijuus	59	,718	,000

### Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	I Ryhmään kuuluuus ja tasarvo - II Psykologinen turvallisuus	2,02985	4,61696	,60108	,82666	3,23303	3,377	58	,001
Pair 2	II Psykologinen turvallisuus - III Yksilöllinen toimijuus	1,46841	3,89263	,50678	,45398	2,48283	2,898	58	,005
Pair 3	I Ryhmään kuuluuus ja tasarvo - III Yksilöllinen toimijuus	3,49825	5,48372	,71392	2,06919	4,92732	4,900	58	,000

LIITE 7: Ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden kaikkein vastauksien osalta: keskiarvo, varianssi ja kaskihajonta. (N=59)

<b>Report</b>			
	I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	II Psykologinen turvalli- suus	III Yksilöllinen toimijuus
Mean	54,0544	52,0246	50,5561
Std. Deviation	6,00504	7,38806	7,85578
Variance	36,060	54,583	61,713
N	59	59	59

LIITE 8: Ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon arvioinnit eri valmennusryhmillä kaikkien vastaukset osalta; keskiarvo, varianssi ja keskihajonta (ryhmäkohtaisia vastauksia N=36-72)

	Valmennusryhmät	Statistic	
I. Ryhmäänkuuluvuus ja tasa-arvo	lääkärit	Mean	48,4583
		Variance	30,107
		Std. Deviation	5,48699
	yliopiston hallinto- henkilöstöön kuuluvat	Mean	59,0448
		Variance	21,060
		Std. Deviation	4,58910
	sairaanhoitaja 1	Mean	54,7009
		Variance	12,345
		Std. Deviation	3,51353
	sairaanhoitajat 2	Mean	54,0089
		Variance	24,184
		Std. Deviation	4,91774
	opettaja-tutkija 1	Mean	50,4497
		Variance	62,472
		Std. Deviation	7,90392
	opettaja-tutkija 2	Mean	55,3006
		Variance	24,901
		Std. Deviation	4,99011

LIITE 9: Psykologinen turvallisuus eri valmennusryhmillä kaikkien vastaukertojen osalta; keskiarvo, varianssi ja keskihajonta (ryhmäkohtaisia vastauksia N=36-72).

	Valmennusryhmät	Statistic	
II Psykologinen turvallisuus	lääkärit	Mean	45,7022
		Variance	54,715
		Std. Deviation	7,39698
	yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvat	Mean	57,0574
		Variance	40,601
		Std. Deviation	6,37186
	sairaanhoidaja 1	Mean	53,4874
		Variance	36,279
		Std. Deviation	6,02319
	sairaanhoidajat 2	Mean	52,0117
		Variance	47,430
		Std. Deviation	6,88698
	opettaja-tutkija 1	Mean	47,2399
		Variance	75,074
		Std. Deviation	8,66451
	opettaja-tutkija 2	Mean	53,8286
		Variance	21,949
		Std. Deviation	4,68497

LIITE 10: Yksilöllinen toimijuus eri valmennusryhmillä kaikkien vastaukset osalta; keskiarvo, varianssi ja keskihajonta (ryhmäkohtaisia vastauksia N=36-72).

	Valmennusryhmät	Statistic	
III Yksilöllinen toimijuus	lääkärit	Mean	41,6667
		Variance	54,799
		Std. Deviation	7,40262
	yliopiston hallintohenkilös- töön kuuluvat	Mean	55,3175
		Variance	55,085
		Std. Deviation	7,42193
	sairaanhoitaja 1	Mean	52,0287
		Variance	33,588
		Std. Deviation	5,79555
	sairaanhoitajat 2	Mean	49,8929
		Variance	59,364
		Std. Deviation	7,70481
	opettaja-tutkija 1	Mean	47,5642
		Variance	76,713
		Std. Deviation	8,75860
	opettaja-tutkija 2	Mean	53,0830
		Variance	30,113
		Std. Deviation	5,48754

LIITE 11: Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden tilastollinen merkitsevyys yksisuuntaisessa varianssianalyyysissa: One Way Anova.

		Descriptives							
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	lääkärit	6	48,4583	5,48699	2,24005	42,7001	54,2166	39,14	53,81
	yliopiston hallinto- tohenkilöstöön kuuluvat	10	59,0448	4,58910	1,45120	55,7619	62,3276	52,14	65,09
	sairaanhoitaja 1	12	54,7009	3,51353	1,01427	52,4685	56,9333	49,05	59,40
	sairaanhoitajat 2	11	54,0089	4,91774	1,48276	50,7051	57,3127	43,13	61,52
	opettaja-tutkija 1	10	50,4497	7,90392	2,49944	44,7956	56,1038	36,20	62,80
	opettaja-tutkija 2	10	55,3006	4,99011	1,57801	51,7309	58,8703	49,22	61,40
	Total	59	54,0544	6,00504	,78179	52,4895	55,6193	36,20	65,09
II Psykologinen turvallisuus	lääkärit	6	45,7022	7,39698	3,01980	37,9395	53,4648	38,56	55,54
	yliopiston hallinto- tohenkilöstöön kuuluvat	10	57,0574	6,37186	2,01496	52,4992	61,6155	46,38	66,80
	sairaanhoitaja 1	12	53,4874	6,02319	1,73874	49,6604	57,3143	40,33	61,52
	sairaanhoitajat 2	11	52,0117	6,88698	2,07650	47,3849	56,6384	39,77	63,73
	opettaja-tutkija 1	10	47,2399	8,66451	2,73996	41,0417	53,4381	31,53	57,18
	opettaja-tutkija 2	10	53,8286	4,68497	1,48152	50,4772	57,1800	46,58	60,06
	Total	59	52,0246	7,38806	,96184	50,0992	53,9499	31,53	66,80
III Yksilöllinen toimijuus	lääkärit	6	41,6667	7,40262	3,02211	33,8981	49,4352	30,53	51,44



yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	10	55,31 75	7,42193	2,347 02	50,0081	60,6268	40,43	66,56
sairaanhoitaja 1	12	52,02 87	5,79555	1,673 03	48,3464	55,7110	37,75	60,93
sairaanhoitajat 2	11	49,89 29	7,70481	2,323 09	44,7168	55,0691	34,94	59,29
opettaja-tutkija 1	10	47,56 42	8,75860	2,769 71	41,2986	53,8297	36,67	60,50
opettaja-tutkija 2	10	53,08 30	5,48754	1,735 31	49,1575	57,0086	46,54	61,47
Total	59	50,55 61	7,85578	1,022 74	48,5089	52,6034	30,53	66,56

### Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	1,338	5	53	,263
II Psykologinen turvallisuus	,851	5	53	,520
III Yksilöllinen toimijuus	1,038	5	53	,405

### ANOVA

		Sum of Squa- res	df	Mean Square	F	Sig.
I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	Between Groups	587,438	5	117,488	4,140	,003
	Within Groups	1504,068	53	28,379		
	Total	2091,506	58			
II Psykologinen turvalli- suus	Between Groups	780,282	5	156,056	3,467	,009
	Within Groups	2385,559	53	45,011		
	Total	3165,841	58			
III Yksilöllinen toimijuus	Between Groups	885,066	5	177,013	3,482	,009
	Within Groups	2694,307	53	50,836		
	Total	3579,373	58			

Multiple Comparisons

Tukey HSD

Dependent Variable	(I) Valmennusryhmät	(J) Valmennusryhmät	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
I Ryhmään kuuluvuus ja tasarvo	lääkärit	yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvat	-	2,750	,004	-	-2,4533	
			10,5864	93		18,7196		
			3*					
		sairaanhoitaja 1	-6,24255	2,663	,195	-	1,6323	
				58		14,1174		
	sairaanhoitajat 2	-5,55058	2,703	,327	-	2,4427		
			64		13,5439			
	opettaja-tutkija 1	-1,99139	2,750	,978	-	6,1417		
			93		10,1245			
	opettaja-tutkija 2	-6,84229	2,750	,146	-	1,2908		
			93		14,9754			
	yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvat	lääkärit		10,5864	2,750	,004	2,4533	18,7196
				3*	93			
			sairaanhoitaja 1	4,34388	2,280	,411	-2,3998	11,0875
					95			
			sairaanhoitajat 2	5,03585	2,327	,272	-1,8457	11,9174
			60					
	opettaja-tutkija 1	8,59503*	2,382	,009	1,5515	15,6385		
			38					
	opettaja-tutkija 2	3,74414	2,382	,620	-3,2994	10,7876		
		38						
sairaanhoitaja 1	lääkärit		6,24255	2,663	,195	-1,6323	14,1174	
				58				
	yliopiston hallintohenkilöstöön kuuluvat		-4,34388	2,280	,411	-	2,3998	
				95		11,0875		
		sairaanhoitajat 2	,69197	2,223	1,000	-5,8823	7,2663	
				68				
opettaja-tutkija 1	4,25116	2,280	,435	-2,4925	10,9948			
		95						
opettaja-tutkija 2	-,59974	2,280	1,000	-7,3434	6,1439			
		95						
sairaanhoitajat 2	lääkärit		5,55058	2,703	,327	-2,4427	13,5439	
				64				

		yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-5,03585	2,327 60	,272	- 11,9174	1,8457
		sairaanhoitaja 1	-,69197	2,223 68	1,000	-7,2663	5,8823
		opettaja-tutkija 1	3,55918	2,327 60	,647	-3,3224	10,4407
		opettaja-tutkija 2	-1,29172	2,327 60	,993	-8,1733	5,5898
opettaja-tutkija 1		lääkärit	1,99139	2,750 93	,978	-6,1417	10,1245
		yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	- 8,59503*	2,382 38	,009	- 15,6385	-1,5515
		sairaanhoitaja 1	-4,25116	2,280 95	,435	- 10,9948	2,4925
		sairaanhoitajat 2	-3,55918	2,327 60	,647	- 10,4407	3,3224
		opettaja-tutkija 2	-4,85090	2,382 38	,336	- 11,8944	2,1926
opettaja-tutkija 2		lääkärit	6,84229	2,750 93	,146	-1,2908	14,9754
		yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-3,74414	2,382 38	,620	- 10,7876	3,2994
		sairaanhoitaja 1	,59974	2,280 95	1,000	-6,1439	7,3434
		sairaanhoitajat 2	1,29172	2,327 60	,993	-5,5898	8,1733
		opettaja-tutkija 1	4,85090	2,382 38	,336	-2,1926	11,8944
II Psykologinen turvallisuus	lääkärit	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	- 11,3552 2*	3,464 51	,022	- 21,5980	-1,1124
		sairaanhoitaja 1	-7,78520	3,354 49	,204	- 17,7028	2,1324
		sairaanhoitajat 2	-6,30952	3,404 94	,442	- 16,3762	3,7572
		opettaja-tutkija 1	-1,53776	3,464 51	,998	- 11,7806	8,7051

	opettaja-tutkija 2	-8,12644	3,464 51	,195	- 18,3693	2,1164
yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	lääkärit	11,3552 2*	3,464 51	,022	1,1124	21,5980
	sairaanhoitaja 1	3,57002	2,872 62	,814	-4,9229	12,0629
	sairaanhoitajat 2	5,04570	2,931 37	,524	-3,6209	13,7123
	opettaja-tutkija 1	9,81746*	3,000 35	,022	,9469	18,6880
	opettaja-tutkija 2	3,22878	3,000 35	,889	-5,6418	12,0993
sairaanhoitaja 1	lääkärit	7,78520	3,354 49	,204	-2,1324	17,7028
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-3,57002	2,872 62	,814	- 12,0629	4,9229
	sairaanhoitajat 2	1,47568	2,800 49	,995	-6,8040	9,7553
	opettaja-tutkija 1	6,24744	2,872 62	,267	-2,2455	14,7403
	opettaja-tutkija 2	-,34123	2,872 62	1,000	-8,8341	8,1517
sairaanhoitajat 2	lääkärit	6,30952	3,404 94	,442	-3,7572	16,3762
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-5,04570	2,931 37	,524	- 13,7123	3,6209
	sairaanhoitaja 1	-1,47568	2,800 49	,995	-9,7553	6,8040
	opettaja-tutkija 1	4,77176	2,931 37	,584	-3,8948	13,4384
	opettaja-tutkija 2	-1,81692	2,931 37	,989	- 10,4835	6,8497
opettaja-tutkija 1	lääkärit	1,53776	3,464 51	,998	-8,7051	11,7806
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	- 9,81746*	3,000 35	,022	- 18,6880	-,9469

		sairaanhoitaja 1	-6,24744	2,872 62	,267	- 14,7403	2,2455
		sairaanhoitajat 2	-4,77176	2,931 37	,584	- 13,4384	3,8948
		opettaja-tutkija 2	-6,58868	3,000 35	,257	- 15,4592	2,2819
	opettaja-tutkija 2	lääkärit	8,12644	3,464 51	,195	-2,1164	18,3693
		yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-3,22878	3,000 35	,889	- 12,0993	5,6418
		sairaanhoitaja 1	,34123	2,872 62	1,000	-8,1517	8,8341
		sairaanhoitajat 2	1,81692	2,931 37	,989	-6,8497	10,4835
		opettaja-tutkija 1	6,58868	3,000 35	,257	-2,2819	15,4592
III Yksilöllinen toimijuus	lääkärit	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	- 13,6507 8*	3,681 88	,006	- 24,5363	-2,7653
		sairaanhoitaja 1	- 10,3620 2	3,564 97	,057	- 20,9018	,1778
		sairaanhoitajat 2	-8,22626	3,618 58	,223	- 18,9246	2,4721
		opettaja-tutkija 1	-5,89750	3,681 88	,601	- 16,7830	4,9880
		opettaja-tutkija 2	- 11,4163 4*	3,681 88	,035	- 22,3018	-,5309
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	lääkärit	13,6507 8*	3,681 88	,006	2,7653	24,5363
		sairaanhoitaja 1	3,28876	3,052 86	,888	-5,7370	12,3145
		sairaanhoitajat 2	5,42452	3,115 29	,512	-3,7858	14,6349
		opettaja-tutkija 1	7,75328	3,188 60	,164	-1,6738	17,1804
		opettaja-tutkija 2	2,23444	3,188 60	,981	-7,1927	11,6616

sairaanhoitaja 1	lääkärit	10,3620 2	3,564 97	,057	-,1778	20,9018
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-3,28876	3,052 86	,888	- 12,3145	5,7370
	sairaanhoitajat 2	2,13576	2,976 20	,979	-6,6634	10,9349
	opettaja-tutkija 1	4,46452	3,052 86	,689	-4,5612	13,4903
	opettaja-tutkija 2	-1,05432	3,052 86	,999	- 10,0801	7,9714
sairaanhoitajat 2	lääkärit	8,22626	3,618 58	,223	-2,4721	18,9246
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-5,42452	3,115 29	,512	- 14,6349	3,7858
	sairaanhoitaja 1	-2,13576	2,976 20	,979	- 10,9349	6,6634
	opettaja-tutkija 1	2,32876	3,115 29	,975	-6,8816	11,5391
	opettaja-tutkija 2	-3,19008	3,115 29	,908	- 12,4004	6,0203
opettaja-tutkija 1	lääkärit	5,89750	3,681 88	,601	-4,9880	16,7830
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-7,75328	3,188 60	,164	- 17,1804	1,6738
	sairaanhoitaja 1	-4,46452	3,052 86	,689	- 13,4903	4,5612
	sairaanhoitajat 2	-2,32876	3,115 29	,975	- 11,5391	6,8816
	opettaja-tutkija 2	-5,51884	3,188 60	,518	- 14,9460	3,9083
opettaja-tutkija 2	lääkärit	11,4163 4*	3,681 88	,035	,5309	22,3018
	yliopiston hallin- tohenkilöstöön kuuluvat	-2,23444	3,188 60	,981	- 11,6616	7,1927
	sairaanhoitaja 1	1,05432	3,052 86	,999	-7,9714	10,0801

sairaanhoitajat 2	3,19008	3,115 29	,908	-6,0203	12,4004
opettaja-tutkija 1	5,51884	3,188 60	,518	-3,9083	14,9460

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

LIITE 12: Organisaatioiden erot ryhmään kuuluvuuden ja tasa-arvon, psykologisen turvallisuuden ja yksilöllisen toimijuuden osalta; keskiarvo, varianssi ja keskihajonta (N=272).

	työnantaja		Statistic
I Ryhmään kuuluuus ja tasa-arvo	sairaala	Mean	53,1468
		Variance	24,901
		Std. Deviation	4,99006
	yliopisto	Mean	54,9317
		Variance	46,459
		Std. Deviation	6,81608
II Psykologinen turvallisuus	sairaala	Mean	51,3169
		Variance	49,926
		Std. Deviation	7,06587
	yliopisto	Mean	52,7086
		Variance	59,977
		Std. Deviation	7,74449
III Yksilöllinen toimijuus	sairaala	Mean	49,0747
		Variance	59,945
		Std. Deviation	7,74241
	yliopisto	Mean	51,9882
		Variance	61,233
		Std. Deviation	7,82513



## LIITE 13: Riippuvien otosten T-testi organisaatioittain (N=59)

Group Statistics					
	työnantaja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	sairaala	29	53,1468	4,99006	,92663
	yliopisto	30	54,9317	6,81608	1,24444
II Psykologinen turvallisuus	sairaala	29	51,3169	7,06587	1,31210
	yliopisto	30	52,7086	7,74449	1,41394
III Yksilöllinen toimijuus	sairaala	29	49,0747	7,74241	1,43773
	yliopisto	30	51,9882	7,82513	1,42867

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
I Ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo	Equal variances assumed	5,013	,029	-1,144	57	,257	-1,78486	1,55964	-4,90799	1,33828
	Equal variances not assumed			-1,150	53,150	,255	-1,78486	1,55154	-4,89665	1,32693
II Psykologinen turvallisuus	Equal variances assumed	,098	,755	-,720	57	,474	-1,39174	1,93199	-5,26049	2,47701
	Equal variances not assumed			-,722	56,815	,474	-1,39174	1,92895	-5,25467	2,47118
III Yksilöllinen toimijuus	Equal variances assumed	,020	,887	-1,437	57	,156	-2,91350	2,02723	-6,97296	1,14595
	Equal variances not assumed			-1,437	56,968	,156	-2,91350	2,02686	-6,97227	1,14526

LIITE 14: Riippuvien otosten t-testi ryhmään kuuluvuus ja tasa-arvo summamuuttujalla (valmennuskerta n=59).

		Paired Differences							
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	Sig. (2-tailed)
					Lower	Upper			
Pair 1	1. Valmennuskerta - 2. Valmennuskerta	2,68520	9,39397	1,58787	-,54174	5,91215	1,691	34	,100
Pair 2	1. Valmennuskerta - 3. Valmennuskerta	1,46429	7,73651	1,32680	-1,23511	4,16368	1,104	33	,278
Pair 3	1. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	3,10872	7,21253	1,23694	,59215	5,62529	2,513	33	,017
Pair 4	1. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	3,03193	7,93969	1,38212	,21663	5,84722	2,194	32	,036
Pair 5	1. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	,38364	7,78280	1,39783	-2,47111	3,23840	,274	30	,786
Pair 6	2. Valmennuskerta - 3. Valmennuskerta	1,15339	8,12102	1,30040	-3,78592	1,47914	-,887	38	,381
Pair 7	2. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	1,06814	8,90692	1,44489	-1,85949	3,99577	,739	37	,464
Pair 8	2. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	,61817	8,01351	1,37431	-2,17788	3,41422	,450	33	,656
Pair 9	2. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	1,56306	5,99037	1,05896	-3,72282	,59670	-1,476	31	,150
Pair 10	3. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	2,09330	6,34566	1,00334	,06386	4,12274	2,086	39	,044

Pair 11	3. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	2,104 66	7,05624	1,17604	-,28283	4,49215	1,790	35	,082
Pair 12	3. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	- ,3536 7	5,21843	,86974	-2,11933	1,41199	-,407	35	,687
Pair 13	4. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	,9732 1	7,09770	1,18295	-1,42830	3,37473	,823	35	,416
Pair 14	4. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	- 1,554 51	6,09177	,98822	-3,55683	,44780	- 1,573	37	,124
Pair 15	5. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	- 2,411 73	7,02156	1,18686	-4,82373	,00026	- 2,032	34	,050

LIITE 15: Riippuvien otosten t-testi psykologinen turvallisuus (valmennuskerta n=59).

Paired Samples Test									
		Paired Differences				t	df	Sig. (2-tailed)	
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower				Upper
Pair 1	1. Valmennuskerta - 2. Valmennuskerta	,41825	8,49696	1,43625	-2,50055	3,33706	,291	34	,773
Pair 2	1. Valmennuskerta - 3. Valmennuskerta	,73856	8,70839	1,49348	-2,29994	3,77706	,495	33	,624
Pair 3	1. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	,89542	10,96008	1,87964	-2,92873	4,71958	,476	33	,637
Pair 4	1. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	,71549	10,09083	1,75659	-2,86256	4,29354	,407	32	,686
Pair 5	1. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	3,04391	8,65795	1,55501	-6,21967	,13186	-1,957	30	,060
Pair 6	2. Valmennuskerta - 3. Valmennuskerta	,11075	7,67589	1,22913	-2,37748	2,59899	,090	38	,929
Pair 7	2. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	2,16703	10,28919	1,66913	-1,21494	5,54900	1,298	37	,202
Pair 8	2. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	,25123	9,23061	1,58304	-2,96949	3,47194	,159	33	,875
Pair 9	2. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	3,33767	6,82665	1,20679	-5,79894	-,87640	-2,766	31	,009
Pair 10	3. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	1,58403	8,75965	1,38502	-1,21744	4,38550	1,144	39	,260
Pair 11	3. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	2,57832	8,30043	1,38340	-,23014	5,38678	1,864	35	,071

Pair	3. Valmennus-	-							
12	kerta - 6. Valmen-	3,460	6,07540	1,01257	-5,51627	-1,40503	-3,418	35	,002
	nuskerta	65							
Pair	4. Valmennus-	1,049							
13	kerta - 5. Valmen-	77	10,22245	1,70374	-2,40901	4,50855	,616	35	,542
	nuskerta								
Pair	4. Valmennus-	-							
14	kerta - 6. Valmen-	4,039	7,51196	1,21860	-6,50859	-1,57035	-3,315	37	,002
	nuskerta	47							
Pair	5. Valmennus-	-							
15	kerta - 6. Valmen-	4,157	10,10424	1,70793	-7,62847	-,68661	-2,434	34	,020
	nuskerta	54							

LIITE 16: Riippuvien otosten t-testi yksilöllinen toimijuus (valmennuskerta n=59).

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	1. Valmennuskerta - 2. Valmennuskerta	-,09905	8,07460	1,36486	-2,87277	2,67467	-,073	34	,943
Pair 2	1. Valmennuskerta - 3. Valmennuskerta	,00686	8,62566	1,47929	-3,01650	3,00277	-,005	33	,996
Pair 3	1. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	,73922	10,72372	1,83910	-3,00247	4,48090	,402	33	,690
Pair 4	1. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	1,09495	10,86928	1,89210	-4,94903	2,75913	-,579	32	,567
Pair 5	1. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	4,48280	8,79480	1,57959	-7,70875	-1,25684	-2,838	30	,008
Pair 6	2. Valmennuskerta - 3. Valmennuskerta	,60855	7,62579	1,22110	-1,86345	3,08054	,498	38	,621
Pair 7	2. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	1,72105	9,98891	1,62042	-1,56222	5,00433	1,062	37	,295
Pair 8	2. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	,65098	9,78393	1,67793	-4,06475	2,76279	-,388	33	,701
Pair 9	2. Valmennuskerta - 6. Valmennuskerta	4,40625	8,25275	1,45889	-7,38168	-1,43082	-3,020	31	,005
Pair 10	3. Valmennuskerta - 4. Valmennuskerta	,42500	7,84981	1,24116	-2,08549	2,93549	,342	39	,734
Pair 11	3. Valmennuskerta - 5. Valmennuskerta	,53611	9,46760	1,57793	-2,66727	3,73949	,340	35	,736

Pair	3. Valmennus-	-							
12	kerta - 6. Valmen-	4,469	7,90440	1,31740	-7,14391	-1,79498	-3,393	35	,002
	nuskerta	44							
Pair	4. Valmennus-	-							
13	kerta - 5. Valmen-	,1768	10,47061	1,74510	-3,71959	3,36589	-,101	35	,920
	nuskerta	5							
Pair	4. Valmennus-	-							
14	kerta - 6. Valmen-	4,471	8,27329	1,34211	-7,19042	-1,75169	-3,331	37	,002
	nuskerta	05							
Pair	5. Valmennus-	-							
15	kerta - 6. Valmen-	3,643	10,43796	1,76434	-7,22937	-,05824	-2,065	34	,047
	nuskerta	81							