

**Tunneintervention yhteys ammatilliseen toimijuuteen ja
psykologiseen turvallisuuteen**

Heidi Lindberg

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2020
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Lindberg Heidi. 2020. Tunneintervention yhteys ammatilliseen toimijuuteen ja psykologiseen turvallisuuteen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 46 sivua.

Työntekijöiden hyvinvoinnin ja työn tuottavuuden tukeminen työelämän muutosten keskellä on tärkeää. Muutoksiin sopeutuminen vaatii työntekijöiltä vahvaa ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten työntekijöiden ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus muuttuvat tutkimuksen seurantajakson aikana. Lisäksi tutkittiin, onko muutos yhteydessä organisaatiossa toteutettuun tunneinterventioon. Tunneinterventiolla tarkoitetaan Jyväskylän yliopiston Tunto-hankkeen toteuttamaa puolen vuoden mittaista tunnetaito-ohjelmaa.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä pitkittäistutkimuksena osana Jyväskylän yliopiston Tunto-hanketta. Tutkimuksen aineisto koostui Tampereen tilapalvelujen henkilöstön kyselylomakevastauksista (N=57). Aineistoa analysoitiin Mann-Whitneyn U-testiä ja Friedmannin testiä hyödyntäen. Tutkimuksessa havaittiin, että työntekijöiden kokemukset ammatillisesta toimijuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta olivat melko korkealla tasolla koko seurantajakson ajan. Tulokset myös osoittivat, että tunneinterventio oli yhteydessä ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden vahvistumiseen.

Tutkimus tuotti uutta määrällistä tietoa ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden pysyvyyden luonteesta ja niiden yhteydestä tunteisiin. Tutkimus vahvisti aiempia tuloksia siitä, että ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus ovat ilmiöitä, joiden vahvistaminen vaatii eri organisaatioilta. Tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi organisaatioissa, jotka käyvät läpi erilaisia muutosprosesseja.

Asiasanat: Ammatillinen toimijuus, psykologinen turvallisuus, tunteet, tunneinterventio, muutos

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Ammatillinen toimijuus organisaatioissa.....	5
1.2	Psykologinen turvallisuus organisaatioissa.....	9
1.3	Tunteiden tukemisen merkitys muuttuvassa organisaatioympäristössä.....	13
1.4	Tutkimuskysymykset.....	16
2	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	18
2.1	Tutkittavat ja aineiston keruu.....	18
2.2	Mittarit ja muuttujat.....	21
2.3	Aineiston analyysi.....	22
2.4	Eettiset ratkaisut.....	23
3	TULOKSET.....	25
3.1	Ammatillisen toimijuuden muutos ja tunneintervention yhteys muutokseen.....	25
3.2	Psykologisen turvallisuuden muutos ja tunneintervention yhteys muutokseen.....	28
4	POHDINTA.....	30
4.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	30
4.2	Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	32
4.3	Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset.....	33
	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET.....	43

1 JOHDANTO

Muutos, dynaamisuus, reagoitiherkkyys ja haasteisiin vastaaminen ovat tämän päivän työelämän arkisanastoa – ja välttämättömyys organisaatioiden ja työntekijöiden menestymisen kannalta (Silander, Rautiainen & Kostiainen 2014, 152). Kiristyneeseen kilpailutilanteeseen on vastattu organisaatiomuutoksilla, kuten fuusioitumisilla, irtisanomisilla ja uusilla strategisilla avauksilla (Hakanen & Perhoniemi 2008). Työelämän muutokset vaativat työntekijöiltä vahvaa toimijuutta (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Herranen 2019) ja kykyä toimia muutospaineen alla (Baer & Frese 2013). Organisaatiomuutoksiin sitoutuminen ja myönteinen suhtautuminen ovat avainasemassa työntekijöiden työtyytyväisyyden kannalta (Hakanen ym. 2008).

2000-luvulla työelämä tutkimus on suuntautunut häiriöiden tutkimuksesta enemmän voimavarakeskeiseen suuntaan (Hakanen & Perhoniemi 2012). Työelämä tutkimus on todistanut, ettei työelämän laadun ja tuottavuuden tarvitse olla toisiaan poissulkevia ilmiöitä (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2017, 8). Hyvinvoinnin ja tuottavuuden tukeminen etenkin työelämän muutostilanteissa on tärkeää (Vähäsantanen, Hökkä, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2014a, 67). Tutkimukseni perusajatus on, että muutoksista huolimatta työ voi olla samanaikaisesti sekä mielekästä että tuottavaa. Tarkastelen psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden käsitteitä, jotka voidaan nähdä työelämän tuottavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin resursseina sekä organisaatioiden kilpailuetuna (Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani & Brown 2012; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014b).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, onko rakennuttamis- ja kiinteistöhuollon organisaatiossa toteutettu tunneinterventio yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja psykologiseen turvallisuuteen. Interventio on toteutettu osana yrityksen strategiatyötä. Organisaatiossa on toteutettu laajamittainen yhtiöittäminen, ja näiden muutosten seurauksena työntekijöiden työn luonne on .

muuttunut. Aiempi tutkimus on osoittanut, että tunnetyöskentely voi toimia voimavarana haastavissa muutostilanteissa (Malhakaarto 2010). Onkin tärkeää selvittää, miten tunteisiin liittyvän strategisen työn avulla voidaan tukea hyvinvointiin, työn tuottavuuteen ja sopeutumiseen liittyviä ilmiöitä.

Tutkielmani vastaa ajankohtaiseen tutkimustarpeeseen, sillä ammatillista toimijuutta tai psykologista turvallisuutta ei olla juurikaan tutkittu pitkittäisasetelmaa hyödyntäen. Lisäksi ammatillista toimijuutta on tutkittu Suomessa lähinnä laadullisin menetelmin (Goller & Paloniemi 2017, 458). Psykologista turvallisuutta on tutkittu toistaiseksi vähän suomalaisessa työelämäkontekstissa. Lisää tutkimusta tarvitaan myös siitä, kuinka psykologista turvallisuutta voidaan tukea erilaisten organisaatiokäytänteiden kautta (Newman, Donohue & Eva 2017).

1.1 Ammatillinen toimijuus organisaatioissa

Toimijuuden käsitettä on tutkittu jo vuosikymmenien ajan, ja vuosien saatossa siitä on tullut monitieteinen ilmiö. Alun perin toimijuutta on tutkittu yhteiskuntatieteissä (esim. Giddens 1984), jossa toimijuutta on tarkasteltu yksilön toimintamahdollisuuksina suhteessa erilaisiin valtarakenteisiin. Psykologisessa lähestymistavassa puolestaan korostuu yksilöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä (Bandura 2006) ja toimijuus voidaan ymmärtää ennen kaikkea yksilön henkilökohtaisena tai jonkin yhteisön kollektiivisena kykynä toimia itseohjautuvasti (Carson 2012).

Sosiologian ja psykologian lisäksi toimijuutta on tutkittu aikuiskasvatustieteen kentällä ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Ammatillista toimijuutta on lähestytty useista näkökulmista ja erilaisista rakenteellisista lähtökohdista (Vähäsantanen ym. 2017a, 15). Kiinnostuksen kohteina tutkimuksessa on ollut esimerkiksi toimijuuden suhde ammatilliseen oppimiseen ja työn merkityksellisyyteen muuttuvassa työelämässä (Eteläpelto ym. 2013). Ammatillisen toimijuutta on tarkasteltu suhteessa johtajuuteen (esim. Keronen 2017), työssä oppimiseen (esim. Goller & Paloniemi 2017), ammatilliseen identiteettiin (esim.

Hökkä, Vähäsantanen & Mahlakaarto 2017a) ja tunteisiin liittyen (esim. Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto 2017b).

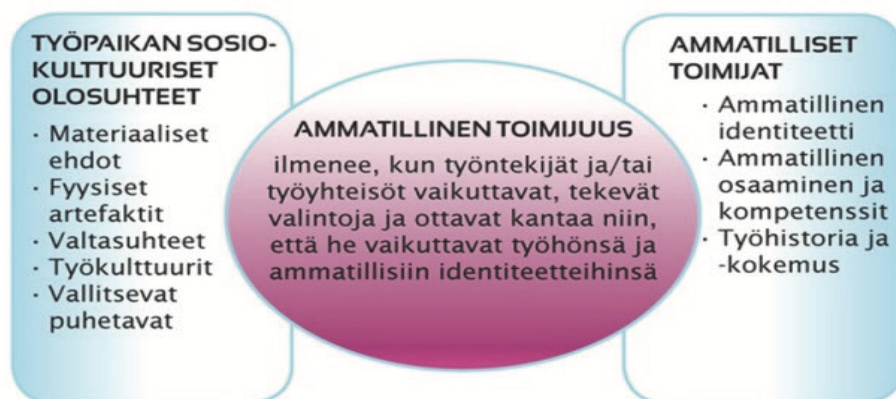
Vähäsantanen (2017a) mukaan ammatillinen toimijuus kuvaa yksilön aktiivisuutta, aloitteellisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia työssä ja vapaa-ajalla. Eteläpelto kuvaa (2013), että käytännössä ammatillisen toimijuuden harjoittaminen voi näkyä yksilöiden tai yhteisön valintoina ja suhtautumisena tavalla, joka vaikuttaa heidän työhönsä ja ammatilliseen identiteettiinsä. Toimijuuden määrittelyn lähtökohtana on ajatus työntekijöistä ja oppijoista, jotka eivät vain opettele työssä vaadittavia tietoja ja taitoja. Aito toimijuus edellyttää sitä, että työntekijöitä kuunnellaan, arvostetaan ja, että tulevat kuulluksi (Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen, Mahlakaarto & Paavola 2018).

Tässä tutkimuksessa lähestyn ammatillista toimijuutta toiminnallisena ilmiönä, joka ilmenee esimerkiksi työntekijöiden vaikuttamisena, kannanottoina ja identiteetin uudelleen määrittelynä työssä (Collin, Auvinen, Herranen, Paloniemi, Riivari, Sintonen & Lemmetty 2017, 24). Tutkimuksen kontekstina on mitattava organisaatiomuutos, joka voi ilmetä työntekijöiden ammatillisen toimijuuteen liittyvinä tekoina. Yksilöiden oman aktiivisuuden lisäksi ammatillisen toimijuuden toteutuminen vaatii organisaation tarjoamia rakenteita vaikuttamisen tueksi (Collin ym. 2017, 12). Edellä mainittujen kontekstuaalisten tekijöiden vuoksi tutkimuksessani on sitouduttu subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen lähestymistapaan, jossa hyödynnetään elementtejä sekä toimijuuden sosiaaliteollisesta määritelmästä että subjektikeskeisestä elämänkulkutoimijuuden traditiosta. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2017, 7-8.)

Subjektikeskeinen sosiokulttuurisessa lähestymistavassa toimijuutta lähestytään toimijuutta laajemmin kuin pelkästään yksilöllisenä ilmiönä (Kuvio 1). Näkökulmassa korostuu toimijuuden yksilöllinen ja yhteisöllinen ulottuvuus, jossa toimijuus on kiinnittyy toimijan ja työympäristön monitahoiseen vuorovaikutussuhteeseen vaikka näitä ilmiöitä voidaan tarkastella analyttisesti myös erillään (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014a, 22-23). Toimijuuden subjektikähtöisyydellä tarkoitetaan, että toimijuus on sidoksissa yksilön per-

soonallisiin tekijöihin, kuten ammatillisiin identiteetteihin, osaamiseen ja työhistoriaan (Eteläpelto ym. 2017, 8). Subjektilähtöisyys kuvaa toimijan henkilökohtaista suhdetta työhön ja omaan ammattiinsa (Eteläpelto ym. 2014a, 23).

Sosiokulttuurisuus merkitsee ammatillisen toimijuuden riippuvuutta työpaikan sosiokulttuurisista ja materialistista resursseista ja rajoitteista (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013). Työpaikan kulttuurisilla ja sosiaalisilla olosuhteilla voidaan tarkoittaa materiaalisia ehtoja, fyysisiä olosuhteita ja vallitsevia valtasuhteita, puhetapoja ja työkulttuureita (Eteläpelto ym. 2017, 8). Työpaikan sosiokulttuuriset ehdoista etenkin virallinen ja epävirallinen valta määrittävät ammatillisen toimijuuden toteutumista (Eteläpelto ym. 2014a, 24).



Kuvio 1 Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2017, 8).

Viimeaikainen tutkimus on osoittanut, että toimijuuden tukeminen on edellytys koko organisaation menestykselle, sillä toimijuuden toteutumisella organisaatiossa on useita myönteisiä vaikutuksia niin työntekijöiden kuin työnantajienkin näkökulmasta (Eteläpelto ym. 2014a, 11). Ammatillinen toimijuus näyttää vahvasti liittyvän työhön sitoutumiseen, ammatillisen identiteetin myönteiseen ke-

hitykseen ja työssä oppimiseen (Vähäsantanen 2014a). Vahva ammatillinen toimijuus lisää työn merkityksellisyyttä (Eteläpelto ym. 2014a), luovuutta (Collin ym. 2017, 41) sekä uuden oppimista (Eteläpelto ym. 2017, 9).

Ammatillisen toimijuuden toteutuminen korostuu etenkin työelämän muutostilanteissa. Vähäsantanen (2014a) mukaan ammatillinen toimijuus voi näyttäytyä työelämän muutosprosesseissa kolmella tavalla: vaikuttamisena omaa työtä koskeviin uudistuksiin, osallistumisena ja kannanottoina sekä vaikuttamisena omaan ammatilliseen identiteettiin. Mahlakaarron (2010) ammatillisen toimijuuden toteutuminen lisää sopeutumista työelämän muutoksiin, sillä ammatillinen toimijuus auttaa työntekijöitä voimaantumaa erilaisten muutosten keskellä.

Ammatillisen toimijuuden vahvistamiseen organisaatiossa voidaan vaikuttaa useilla eri keinoilla, kuten erilaisilla työelämäinterventiolla (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä, Eteläpelto 2017b), johtamistavoilla (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Herranen 2014, 127) ja organisaatiokäytänteillä (Vähäsantanen ym. 2012). Sensitiivisellä, emotionaalista tukea tarjoavalla ja delegeoivalla johtamisella voidaan vaikuttaa ammatilliseen toimijuuteen positiivisesti (Hökkä ym. 2014, 141.) Johtajien tunnetaidoista tunnetoimijuudella näyttäisi olevan vaikutusta työntekijöiden ammatilliseen toimijuuteen. Toistaiseksi on kuitenkin tutkittu vähän sitä, miten tunteet ja toimijuus liittyvät yhteen (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2019).

Johtajuuden lisäksi organisaatorakenteella ja erilaisilla käytännön menetelmillä voidaan vaikuttaa ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimustulosten mukaan ammatillista toimijuutta voidaan helpommin harjoittaa väljäkytkentäisessä organisaatiossa. Toimijuutta vahvistavia toimintatapoja voi esimerkiksi olla vaikutusmahdollisuudet työehtoihin, työn sisältöihin ja organisaation asioihin. (Vähäsantanen 2012 ym.) Toimijuuden tutkimuksessa on havaittu, ettei liian yksilöllinen toimijuuden vahvistaminen palvele organisaatiota vaan voi jopa vaikeuttaa organisaation kehittymistä (Hökkä, Vähäsantanen & Saarinen 2010). Näin ollen toimijuuden vahvistamiseen tulisi löytää tasapaino yksilöllisten ja organisaatioon liittyvien tekijöiden väliltä.

Tässä tutkimuksessa ammatillista toimijuutta lähestytään kolmen pääulottuvuuden kautta: *Vaikuttamisena työssä, työkäytäntöjen kehittämisenä ja ammatillisen*

identiteetin neuvotteluna. Määritelmä perustuu Vähäsantasen ja kumppaneiden (2017a) luomaan mittariin, jonka teoreettisena lähtökohtana on ammatillisen toimijuuden kuusi osa-aluetta: Päätösten tekeminen työssä, kuulluksi tuleminen, yhteisiin työkäytänteisiin osallistuminen, työkäytänteiden uudistaminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu ja uran rakentaminen.

Näiden kuuden osa-alueen kautta luodussa kolmen ulottuvuuden mallissa *vaikuttaminen työssä* pitää sisällään päätösten tekemisen ja kuulluksi tulemisen. Vaikuttaminen työssä voi kohdistua työssä niin yksilön omaan työhön kuin myös työyhteisön yhteisiin asioihin (Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen, Mahla-kaarto, Paavola & Rossi 2017c, 10).

Toiseen ulottuvuuteen eli *työkäytäntöjen kehittämiseen* liittyy osallistuminen yhteisiin työkäytänteisiin ja työpaikan toiminnan kehittämiseen. Työkäytäntöjen kehittäminen voi näyttäytyä pienten asioiden muokkaamisena omassa työarjessa tai laajemmin koko työyhteisössä (Hökkä, Paloniemi, Vähäsantanen, Mahla-kaarto, Paavola & Rossi 2017c, 11).

Kolmas ulottuvuus eli *ammatillisen identiteetin neuvottelu* näkyy työntekijän kykynä tehdä omien arvojen ja mielenkiinnonkohteiden mukaisia valintoja työsäään sekä työntekijän kokemukseen siitä, miten voi kehittää itseään ammatissaan. Työelämän muutosvirrassa on yhä enemmän tarvetta aktiiviselle ja tietoiselle ammatillisen identiteetin kehittämistyölle (Hökkä ym. 2017c, 11).

1.2 Psykologinen turvallisuus organisaatioissa

Edmondsonin (1999) mukaan työyhteisön psykologinen turvallisuus tarkoittaa jaettua ymmärrystä siitä, että työyhteisössä vallitsee turvallinen ilmapiiri. Vaikka psykologista turvallisuutta on tutkittu jo 90-luvulla työyhteisöissä, käsitteen käyttö on yleistynyt etenkin viime aikoina. Yksi syy siihen, että psykologisesta turvallisuudesta on tullut sekä teoreettisella että käytännön tasolla yksi työelämän tunnetuimmista ilmiöistä on Googlen Aristoteles-tutkimusprojekti, jossa psykologinen turvallisuus näyttäytyi huipputiimien menestystä selittävänä tekijänä (Duhig 2016). Muuttuvassa ja kompleksisessä työelämässä, jossa toimintaympäristöt vaihtelevat jatkuvasti, on yhä enemmän kysyntää psykologiselle

turvallisuudelle, joka voi tukea muutokseen sopeutumisessa (Newman, Donohue & Eva 2017; Edmondson & Lei 2008).

Aiemmat tutkimukset ovat selvittäneet psykologisen turvallisuuden yhteyttä esimerkiksi oppimiseen (Edmondson 1999), johtajuuteen (Schein & Schein 2017) ja muutokseen sopeutumisen näkökulmasta (Schein ym. 2017). Kansainvälisesti psykologista turvallisuutta on tutkittu muun muassa teollisuudessa (esim. Edmondson 1999), terveydenhuollossa (esim. Leroy, Dierynck, Anseel, Simons & Halbesleber 2012) ja palvelualoilla (esim. Siemsen, Roth, Balasubramanian & Anand 2009). Suomalaisessa työelämäkontekstissa psykologista turvallisuutta ei ole juurikaan tutkittu. Suomessa psykologisen turvallisuuden käsitettä on tutkittu lähinnä pro gradu -tutkielmissa (esim. Ruokonen 2019).

Psykologista turvallisuutta on tutkittu kokonaisten organisaatioiden ja pienempien tiimien sekä yksittäisten työntekijöiden ja johdon näkökulmasta (Newman ym. 2017). Edmondsonin & Lei (2014) näkevät psykologisen turvallisuuden työyhteisöjä koskevassa tutkimuksessa ennen kaikkea ryhmätason ilmiönä. Työyhteisössä vallitseva psykologinen turvallisuuden tunne perustuu luottamukseen tiimin jäsenten välillä (Edmondson 1999). Vaikka psykologinen turvallisuus perustuu tiimin jäsenten väliseen luottamukseen, se ei käsitteellisesti tarkoita samaa kuin luottamus.

Newmanin ja kumppaneiden (2017) mukaan luottamus tarkoittaa yksittäisen ihmisen luottamusta suhteessa toiseen, kun taas psykologinen turvallisuus käsitteellistetään turvallisen ryhmänormin havaitsemisena. Psykologisesti turvallisisessa tiimissä omien mielipiteiden ääneen lausuminen on hyväksyttyä, vaikka se eroasi koko muun ryhmän mielipiteestä (Edmondson 2002, 257). Näin ollen psykologinen turvallisuus ei myöskään tarkoita samanmielisyyttä tai sosiaalista koheesiota ryhmässä (Edmondson 1999). Tässä tutkimuksessa psykologinen turvallisuus nähdään Edmondsonin (1999) määritelmän mukaisesti tiimitason ilmiönä, joka perustuu luottamukseen työntekijöiden välillä. Lähtökohdaksi on, että psykologisen turvallisuuden vahvistuminen vaatii turvallista vuorovaikutusta työntekijöiden välillä esimiestasolta lähtien.

Psykologisen turvallisuuden myönteiset vaikutukset ulottuvat koko organisaation toimintaan (Edmondson 2018, 18). Aiemman tutkimuksen perusteella

tiimissä vallitseva psykologisesti turvallinen ilmapiiri tukee muun muassa tiimin tuottavuutta (Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani & Brown 2012), innovatiivisuutta, luovuutta (Baer & Frese 2013) sekä työntekijöiden oppimiseen sitoutumista (Wanless ym. 2018). Oppimiseen sitoutuminen, innovatiivisuus ja luovuus näkyvät taas koko organisaation tuotannon tehostumisena (Baer ym. 2013). Näyttäisi myös siltä, että turvallisuuden tunne lisää tiimin suorituskykyä erityisesti haasteellisten tehtävien edessä (Bradley ym. 2012).

Edmondsonin ja kumppaneiden (2014) mukaan psykologinen turvallisuus on organisaation sisäisen yhteistyön onnistumisen ja hyvän työilmapiirin edellytys. Psykologisen turvallisuuden läsnä ollessa tiimin jäsenet voivat käyttää enemmän aikaa ongelmaratkaisuun ihmissuhdeongelmien setvimisen sijaan. Ei-turvallisessa organisaatiossa vallitsee hiljaisuuden kulttuuri, mikä johtaa työntekijöiden ja esimiesten toiminnan mahdollisuuksien kaventumiseen. (Edmondson 2018, 77.)

Koko työyhteisön lisäksi myös yksittäiset työntekijät hyötyvät tiimissä vallitsevasta psykologisesta turvallisuudesta. Joidenkin tutkimusten mukaan psykologisen turvallisuuden vaikutukset ovat jopa tehokkaampia pienissä tiimeissä ja yksittäisten työntekijöiden kannalta (Newman ym. 2017). Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä yksilöt uskaltavat mennä oman epä mukavuusalueensa ulkopuolelle ja ottaa innovaatioiden kannalta tärkeitä riskejä (Edmondson 2014). Organisaatioissa, joissa rangaistaan virheistä, työntekijät pelkäävät epäonnistumisiaan niin paljon, ettei myöskään uusia ideoita tai innovaatioita synny (Hirak, Peng, Carmeli & Scahubroeck 2012).

Yksi psykologisen turvallisuuden vahvuuksista on, että se vaikuttaa ihmisten vuorovaikutuskäyttäytymiseen töissä (Edmondson ym. 2014). Psykologisesti turvallisessa ympäristössä on helpompaa esittää mielipiteitä rakentavasti. Yksilötasolla turvallisuuden tunne ilmenee niin, että yksilöt uskaltavat ottaa puheeksi heitä mietityttävät asiat. (Edmondson ym. 2014). Tällaisessa ympäristössä työntekijöiden on helpompi oppia myös yrityksen ja erehdyksen kautta (Hirak ym. 2012). Myönteinen vuorovaikutuskulttuuri mahdollistaa yhteistyön tekemisen ja kommunikoinnin työpaikoilla (Baer ym. 2003).

Psykologisen turvallisuuden vaikuttavat monet tekijät. Esimerkiksi Newmanin ja kumppaneiden (2018) kirjallisuuskatsauksessa todetaan psykologisen turvallisuuden olevan riippuvainen yritysten organisaatiokäytännöistä, ryhmäeroista, erilaisista suhdeverkostoista, tiimin ominaispiirteistä ja johtamistavoista. Johtamistavoista etenkin avoimuus (Carmeli, Reiter-Palmon & Ziv 2010), osallistaminen (Nembhard & Edmondson 2006) ja virheiden salliminen (Hirak ym. 2012) ovat yhteydessä psykologiseen turvallisuuteen työyhteisöissä. Esimerkiksi Walumban ja Schaubroeckin (2009) mukaan työntekijöiden kuunteleminen ja eettinen johtaminen lisäävät työntekijöiden psykologista turvallisuutta.

Johtamistapojen lisäksi koko työyhteisön tunnekapasiteetilla on vaikutusta psykologisen turvallisuuden kehittymiseen: erilaisten tunteiden salliminen lisää avointa vuorovaikutusta ja uskallusta ilmaista tunteita työyhteisössä (Carmeli, Brueller & Dutton 2008, 84). Myös Baerin ja kumppaneiden (2003) mukaan psykologinen turvallisuus liittyy vahvasti koko organisaation tunneilmapiiriin. Heidän mukaansa psykologisen turvallisuuden ilmapiiri viittaa organisaatioissa käytettyihin muodollisiin ja epämuodollisiin toimintatapoihin ja käytänteisiin, jotka voivat joko vahvistaa tai heikentää työntekijöiden psykologista turvallisuutta. Käytännön tasolla psykologisen turvallisuuden syntyminen vaatii sitä, että turvallinen vuorovaikutus yhdistetään osaksi koko organisaation toimintaa sisäisestä viestinnästä aina koko organisaation strategian- ja visiotasolle (Edmondson 2014).

Aiemmin tehtyjen tutkimusten mukaan psykologisella turvallisuudella on merkitystä etenkin organisaatioiden kohtaamissa muutostilanteissa (Newman ym. 2017). Baerin ja Fresen (2003) mukaan psykologinen turvallisuus edesauttaa työntekijöiden sopeutumista erilaisissa muutostilanteissa. Sopeutuminen ja muutosten hyväksyminen on helpompaa turvallisessa ympäristössä. Organisaatioiden muutosprosesseissa psykologinen turvallisuus edistää myös uuden oppimiseen sitoutumista (Schein ym. 2017, 330). Erilaiset muutosprosessit ovat väistämätön osa tämän päivän työelämää (Collin ym. 2017, 11) ja johtajuuden lisäksi olisikin hyvä tutkia, miten erilaisilla organisaatiokäytännöillä voidaan lisätä psykologista turvallisuutta (Newman ym. 2017).

1.3 Tunteiden tukemisen merkitys muuttuvassa organisaatioympäristössä

Tunteet ovat osa työprosessia enemmän kuin koskaan (Nikkola & Harni 2015), ja tunnetaidoista on tullut yksi työelämän keskeisimmistä taidoista (Matthews, Zeider & Roberts 2003, 471). Viimeaikainen tutkimus on osoittanut, että myönteiset tunteet voivat toimia yritysten ja organisaatioiden kilpailuetuna kiristyneessä tilanteessa (Rantanen 2020, Leppänen & Kankaanpää 2020, 39). Erityisesti muuttuvassa ja kompleksisessa työelämässä tunteet saavat yhä suuremman merkityksen, sillä tunteet vaikuttavat ihmisten suorituskykyyn ja työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin, kuten motivaatioon, sitoutumiseen ja vuorovaikutukseen. (Rantanen ym. 2020, 1–8.)

Tunteita tutkitaan useilla tieteenaloilla ja niitä on määritelty laajasta kirjosta käsin. Tunnetutkimusta kuitenkin haastaa eriävät käsitteet, teoriat ja metodologiat, jopa tieteenalojen sisällä (Salmela 2017). Kärjistäen tunteita voidaan lähestyä tutkimuksessa joko subjektiivisina tai sosiaalisina prosesseina (Hökkä ym. 2020, 12). Subjektiivisessa lähestymistavassa painottuu tunteiden luonne yksilöllisinä ja ”pään sisäisinä” prosesseina (esim. Ekman 2016; Hökkä ym. 2020) kun taas sosiaalinen lähestymistapa korostaa tunteiden yhteisöllistä luonnetta. Sosiaalisessa lähestymistavassa nähdään tunteiden liittyvän kiinteästi sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja ympäristöön. (Salmela 2017.) Näitä kahta lähestymistapaa yhdistävä integratiivinen malli tarkastelee tunteita sekä yksilön subjektiivisina kokemuksina että sosiaalisina kategorioina (Hökkä ym. 2020, 12). Integratiivinen malli helpottaa tunteiden tarkastelua organisaatioissa, huomioon ottaen organisaation sosiaalisen kontekstin (esim. käytänteet, arvot, normit) vaikutuksen yksilöiden tunnekokemuksiin ja ilmaisuihin (Hökkä ym. 2020, 12).

Myös tunteisiin liittyvä käsitte kenttä on laaja. Työelämään fokuoituneissa tunnetutkimuksissa tunteita ollaan lähestytty etenkin emotionaaliseen kompetenssiin (esim. Ikävalko, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2020), emotionaaliseen älykkyyteen (esim. Druskat, Sala & Mount 2013) sekä myönteisiin ja kielteisiin tunteisiin kytkeytyvistä käsitteellisistä lähtökohdista (esim. Hökkä 2017). Erilaisista käsitteistä huolimatta tutkimukselle yhteinen lähtökohta on, että tunteiden huomioiminen työssä on tärkeää. Tutkimusten mukaan omien ja muiden

tunteiden käsitteleminen ja tunnistaminen tehostavat työntekijöiden toimintaa (Rantanen 2011, 21-2). Vaikka tunteiden merkityksestä työntekijöiden ja organisaatioiden menestymisen kannalta on tehty runsaasti tutkimusta, tunnetaitoja kehittävästä keinoista työyhteisöissä on vielä vähän tietoa (Clarke 2006). Tunteita ei myöskään hyödynnetä organisaatioissa siinä määrin, mikä niiden potentiaali voisi olla (Rantanen 2011, 571). Tulevaisuudessa tarvitaankin lisää tutkimusta siitä, miten tunteet vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen esimerkiksi organisaatioiden muutostilanteissa (Agote 2016).

Organisaatiotutkimuksessa tunteille ei ole löydetty universaalia määritelmää, mutta yleisimmin niitä on lähestytty myönteisten ja kielteisen tunteiden näkökulmasta (Hökkä ym. 2017b, 164). Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että myönteinen tunneilmapiiri hyödyttää yksittäisiä työntekijöitä ja sitä kautta koko organisaatiota. Myönteisesti työntekijöiden motivaatioon ja suorituskyykyyn vaikuttavia tunteita ovat helpotus, tyytyväisyys, ilo, empatia, sympatia ja ihailu. (Matthews ym. 2003).

Erityisesti muutostilanteissa organisaatiot hyötyvät myönteisestä tunneilmapiiristä, sillä työntekijöiden vahva tunnesitoutuminen on yhteydessä muutosten nopeampaan läpiviemiseen organisaatioissa (Huy 2002). Mahlakaarron (2010) mukaan työntekijöiden näkökulmasta myönteiset tunteet ja tunnetyöskentely voivat edistää muutoksiin sopeutumista, sillä kehittyneiden tunnetaitojen avulla ihminen pystyy tarkastelemaan ja realisoimaan tunteita haastavissa tilanteissa. Näin työntekijä ei jää alisteiseksi kokemilleen muutoksille tai haasteille vaan voi kokea vahvaa toimijuutta. Päinvastoin negatiiviset tunteet ja tunteiden kätkeminen saattavat heikentää työntekijöiden asemaa organisaatiossa (Nikkola ym. 2015).

Negatiivisten tunteiden suhde työhön on kompleksisempi kuin myönteisten (Hökkä ym. 2017b, 164). Yleisesti negatiiviset tunteet vaikeuttavat työssä suoriutumista ja sosiaalisia suhteita. Tällaisia tunteita ovat esimerkiksi masentuneisuus, suru, ahdistus, viha ja pelko. (Matthews ym. 2003, 470). Etenkin johtajilla negatiiviset tunteet alentavat ammatillisen toimijuuden tunnetta ja vähentävät yhteistyöhalukkuutta. (Hökkä ym. 2017a.) Täytyy kuitenkin muistaa, että negatiivisilla tunteilla voi toisinaan olla energisoiva vaikutus (Hökkä ym. 2017b, 164)

ja välillä positiivisia tunteita syntyy negatiivisten tunteiden kautta (Rantanen ym. 2020, 43).

Joitakin tutkimuksia myönteistä tunneilmapiiriä ja tunnetaitoja tukevista tekijöistä on tehty (esim. Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2019; Kearney & Siegman 2013; Clarke 2006). Organisaation myönteiseen tunneilmapiiriin vaikuttavat esimerkiksi johtaminen, henkilöstökäytännöt ja organisaatiokulttuuri. Johtamistavoista tunnejohtamisen on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden tunneälykkyyden vahvistumiseen. (Cherniss 2001, 8.) Clarken (2006) mukaan tunnetaitoja voidaan tukea vuorovaikutuksellisilla menetelmillä työn ohessa. Hänen tutkimuksensa osoittaa, että tunnetaidot kehittyvät parhaiten ryhmässä tehtyjen harjoitusten avulla, jotka sisältävät dialogisuutta, reflektointia ja vuorovaikutusta.

Työelämän muutosvirran ja kiristyneen kilpailutilanteen keskellä yritykset tarvitsevat yhä enemmän tutkimusperusteisia käytänteitä työntekijöiden työhyvinvoinnin tukemiseen, sillä työntekijöiden hyvät tunnetaidot edistävät hyvinvointia ja tukevat työn tuottavuutta (Shutte, Malouff & Thorsteinsson 2013). Tuntemisiin liittyvien interventioiden tutkimus on osoittanut, että tietoisella harjoittelulla voidaan kehittää tunnetaitoja, ja sitä kautta vahvistaa hyvinvointia (Shutte ym. 2013). Ikävalkon ja kumppaneiden (2020) tutkimus on todistanut, että interventioperusteisella harjoittelulla voidaan vahvistaa työntekijöiden emotionaalista kompetenssia. Heidän mukaansa parhaimmillaan emotionaalisen kompetenssin vahvistuminen heijastuu työntekijöiden vuorovaikutuksen kautta myös laajemmalle organisaatitasolle ja tukee organisaation työkäytänteiden kehittymistä. Näistä lupaavista tuloksista huolimatta, tarvitaan kuitenkin lisää tutkimusta siitä, millaiset tunneinterventiot ja harjoituskäytänteet tuottavat parhaita ja kestävimpiä tuloksia (Shutte ym. 2003; Clarke 2006) ja toisaalta miten tunnetuen avulla voidaan lisätä työn mielekkyyttä ja tuottavuutta.

Tunteilla on vahva merkitys organisaatioiden sosiaalisten prosessien kannalta (Huy 2011). Lisäksi tunnetyöskentely voi parhaillaan näyttäytyä työntekijöiden toimijuutta ja subjektiivista vahvistavana voimavarana (Mahlakaarto 2017). Tunteista puhuminen ja niiden käsitteleminen vahvistavat osaltaan myös psykologista turvallisuutta työpaikalla (Edmondson 1999). Tässä tutkimuksessa

sekä ammatillinen toimijuus että psykologinen turvallisuus nähdään koko organisaation henkilöstöä koskevinä ilmiöinä ja työn tuottavuuden, mielekkyyden ja muutoksiin sopeutumisen resursseina. Lähtökohtana on, että organisaatiossa toteutettu tunneinterventio tarjoaa tilan ja paikan tunteiden käsittelemiselle ja niistä puhumiselle, ja sitä kautta ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden vahvistumiselle niin yksilöllisenä kuin sosiaalisenakin prosessina.

1.4 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaista muutosta organisaation työntekijöiden ammatillisessa toimijuudessa ja psykologisessa turvallisuudessa tapahtuu seurantajakson aikana. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin, onko tunneinterventioon osallistuminen yhteydessä ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden muutoksiin. Tunneinterventiolla tarkoitetaan tunnetaitovalmennusta, jonka tavoitteena on parantaa organisaation työntekijöiden työn tuottavuutta ja hyvinvointia mittavan muutosprosessin aikana. Tutkimuskysymyksiin vastattiin määrällisen aineiston avulla. Tutkimustietoa voidaan hyödyntää organisaatiossa, joissa halutaan tukea työntekijöiden tuottavuutta ja hyvinvointia erilaisten muutosprosessien aikana. Tutkimuskysymykset tässä tutkimuksessa olivat:

1. Onko tunneinterventioon osallistuminen yhteydessä työntekijöiden ammatillisen toimijuuden muutoksiin seurantajakson aikana?
2. Onko tunneinterventioon osallistuminen yhteydessä työntekijöiden psykologisen turvallisuuden muutoksiin seurantajakson aikana?

Aiempi tutkimus on osoittanut, että tunteiden käsittely työpaikalla voi johtaa yksilön toimijuuden vahvistumiseen (Mahlakaarto 2010; Hökkä ym. 2019) ja tunneilmapiirin parantuminen on osaltaan yhteydessä psykologisen turvallisuuden

lisääntymiseen (Carmeli ym. 2009). Edellä mainittujen tutkimustulosten perusteella tässä tutkimuksessa oletettiin, että tunneinterventioon osallistuminen vahvistaa organisaation työntekijöiden ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta työpaikalla tapahtuvan muutosprosessin aikana ja sen jälkeen.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkittavat ja aineiston keruu

Tutkimusaineiston keruu Tutkimuksen aineistona on Jyväskylän yliopiston Tunnetoimijuus organisaatiossa (TUNTO), – tutkimus- ja kehittämishankkeen osa-aineisto. Vuosina 2018–2020 toteutettua hanketta rahoitti Työsuojelurahasto, ja siinä tutkittiin tunteita ja pyrittiin lisäämään ymmärrystä tunteista etenkin työelämän muutosprosesseissa (TUNTO-tunne-toimijuus organisaation muutoksessa 2019.) Hankkeessa kehitettiin uudenlaista tunteiden tiedostamiseen, ymmärtämiseen ja hyödyntämiseen liittyvää tunneinterventiota, jonka avulla voidaan parantaa työn tuottavuutta ja henkilöstön hyvinvointia (Hökkä, Ikävalko, Paloniemi, Vähäsantanen & Rantanen 2020, 14.)

Tunneinterventio toteutettiin kahdessa keskikokoisessa eri toimialan organisaatiossa, ja siihen kuului kussakin organisaatiossa kuusi työpajaa puolen vuoden aikana. Tunnetyöpajojen tavoitteena oli rakentaa haluttua tunneilmapiiriä kohdeorganisaatioon. Tunneinterventioiden toteutuksesta vastasi tunnekouluksiin erikoistunut Emergy Oy. Interventiot toteutettiin kahden tunnetaitovalmentajan pitäminä. Interventioiden työskentelytavat perustuivat tiiviiseen vuorovaikutukseen osallistujien ja valmentajien kesken. (Nordling, Hökkä, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020, 19-20.)

Tämä tutkimus on itsenäinen osatutkimus, jossa tutkimuksen kohteena on tunneintervention yhteys ammatillisen toimijuuteen ja psykologiseen turvallisuuteen. Tutkimuskontekstina toimii keskisuuri teknisen alan organisaatio, Tampereen tilapalvelut, joka tuottaa rakennuttamisen- ja kiinteistöjen ylläpitopalveluita. Tutkimukseen osallistuneessa organisaatiossa on toteutettu laajamittainen organisaatiomuutos, mikä tarkoittaa kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittämistä osakeyhtiöksi. Yhtiöittäminen näkyy organisaatiossa suurina rakenteellisina uudistuksina. Henkilöstön näkökulmasta organisaatiouudistus on tarkoittanut ennen kaikkea työn laadun muuttumista, sillä käytännön työtehtävät liittyvät uu-

dessa yhtiömallissa lähinnä palvelujen tuottamiseen ja kehittämiseen tilaomaisuuden hallinnan jäädessä kaupungin vastuulle. Tunneinterventio on toteutettu osana strategiatyötä tässä muutosprosessissa.

Tutkimuksen aineisto on kerätty Tunto-hankkeessa, ja se koostuu sähköisellä kyselyllä kerätystä pitkittäisaineistosta. Tutkimusaineisto kerättiin kolmessa eri vaiheessa: ensimmäinen kysely toteutettiin ennakkokyselynä ennen tunneinterventio toteuttamista (alkumittaus), toinen heti sen toteuttamisen jälkeen (loppumittaus) ja kolmas puolen vuoden jälkeen intervention päättymisestä (seurantamittaus). Jokaiseen kyselyyn vastattiin sähköisellä kyselylomakkeella. (Nordling ym. 2020, 25.) Kaikissa kolmessa mittausvaiheessa osallistujat vastasivat samoihin kysymyksiin lukuun ottamatta ensimmäistä kyselyä, jossa ei ollut tunneinterventiota koskevia kysymyksiä. Tutkimuksen osallistujien taustatiedot on raportoitu taulukossa 1.

Taulukko 1. Osallistujien kuvailevat taustatiedot (frekvenssit, *n*; prosenttiosuudet, %) (N = 54).

Osallistujien taustatiedot		Kuvailevat tiedot			
		Interventioon osallistuneet (<i>n</i> = 27)		Interventioon ei-osallistuneet (<i>n</i> = 27)	
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Sukupuoli (N= 54)	Naiset	10	37	7	26
	Miehet	17	63	17	63
	Muut	0	0	3	11
Ikä (N= 54)	20–29	1	0,5	0	0
	30–39	8	8	3	11
	40–49	10	37	4	15
	50–59	7	26	9	33
	60+	1	0,5	4	15
Peruskoulutus (N=54)	Toinen aste ^b	19	70	23	81
	Korkeakoulutus ^c	17	63	4	15
Työkokemus vuosina (N= 54)	0–10	21	39	8	30
	11–21	4	14	9	33
	21+	2	7	4	15
Työtehtävät (N= 54)	Esimies	8	30	3	11
	Työntekijä	19	70	24	89

Huom. ^aperuskoulututkinto; ^bAmmatillinen perustutkinto, ylioppilastutkinto tai opistoasteen tutkinto; ^cAmmattikorkeakoulututkinto tai yliopistotutkinto

Jokaiseen kolmeen kyselyyn vastasi yhteensä 54 henkilöä. Vastaajat olivat iältään 25–63-vuotiaita. Työntekijöistä 33 % oli naisia (*n*=17) ja 65 % miehiä (*n*=34). Suurin osa tutkimukseen osallistujista työskenteli työntekijäasemassa (43 % *n*=40) ja loput esimiesasemassa (20 %, *n*=11). Koulutustausta tutkittavilla vaihteli, mutta suurin osa työntekijöistä oli suorittanut alemman korkeakoulututkinnon (31,5 %, *n*=17).

ammattillisen perusasteen (16,7 %) tai opistoasteen ammattillisen tutkinnon (25,9 %). Tutkimuksen osallistujista puolet (n=27) osallistuivat tunneinterventioon.

2.2 Mittarit ja muuttujat

Tämän tutkimuksen muuttujina hyödynnettiin interventioon osallistumista koskevaa taustakysymystä, josta muodostettiin analysointivaiheessa dikotominen muuttuja (1= osallistuin tunneinterventioon, 2=en osallistunut interventioon) ja ammattillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta koskevia kysymyksiä. Ammattillista toimijuutta tutkittiin Vähäsantasen, Paloniemen, Räikkösen, Eteläpellon ja Hökkän (2017) luoman validoidun ammattillisen toimijuuden mittarin avulla (Liite 1). Mittari koostuu 17 osiosta, joilla mitataan ammattillisen toimijuuden kolmea eri ulottuvuutta: *Vaikuttamista työssä, työkäytäntöjen kehittämistä ja ammattillisen identiteetin neuvottelua*. Tässä tutkimuksessa mittarin 17 väittämään vastattiin 5-portaisella likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Seuraavaksi esittelen ammattillisen toimijuuden mittarin summamuuttujien väittämät.

Vaikuttamista työssä mitattiin kuuden eri väittämän avulla: 1) Voin osallistua asioiden valmisteluun työssäni. 2) Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni. 3) Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni. 4) Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä. 5) Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa. 6) Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä.

Työkäytäntöjen kehittämistä mitattiin seitsemän eri väittämän avulla: 1) Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni. 2) Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä. 3) Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni. 4) Kehitän työskentelytapojani. 5) Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä. 6) Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen. 7) Kokeilen uusia ideoita työssäni.

Ammattillisen identiteetin neuvottelua mitattiin neljän eri väittämän avulla: 1) Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti. 2) Pystyn toteuttamaan ammattillisia tavoitteita työssäni. 3) Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat. 4) Voin työssäni edistää uraani.

Tutkielmassa *Psykologista turvallisuutta* arvioitiin Edmondsonin (1999) luoman psykologisen turvallisuuden mittarin avulla (Liite 2). Tämän tutkimuksen kyselyssä mittarin kysymykset oli käännetty suomen kielelle. Tutkielmassa käytetty psykologisen turvallisuuden mittari koostui seitsemästä väittämästä, joihin vastattiin 7-portaisella Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä). Kysymyksiä oli yhteensä seitsemän: 1) Jos teen virheen tässä tiimissä, se kääntyy herkästi minua vastaan. 2) Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esiin ongelmia ja hankalia asioita 3) Tämän tiimin jäsenet vieroksuvat joskus toisiaan erilaisuuden perusteella. 4) Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä. 5) Tämän tiimin jäseniltä on vaikea pyytää apua. 6) Kukaan tässä tiimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka vaikeuttaa tekemisiäni. 7) Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään. Väittämien arvot 1, 3 ja 5 käännettiin summamuuttujien muodostamiseksi.

2.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 24 -ohjelmistolla. Ennen tilastollisten testien aloittamista tutkittavista ilmiöistä luotiin summamuuttujat mittarien luotettavuuden ja normaalijakautuneisuuden testaamista varten. Mittarien luotettavuutta ja yhdenmukaisuutta analysoitiin Cronbachin alfa -kerroimen avulla. Ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien Cronbachin alfakerroin kullakin toistomittauskerralla olivat seuraavat: *vaikuttaminen työssä* T1 $\alpha=.88$, T2 $\alpha=.90$, T3 $\alpha=.92$, *työkäytäntöjen kehittäminen* T1 $\alpha=.87$, T2 $\alpha=.87$, T3 $\alpha=.910$ ja *ammatillisen identiteetin neuvottelu* T1 $\alpha=.80$, T2 $\alpha=.78$, T3 $\alpha=.81$. Psykologisen turvallisuuden väittämistä muodostetun summamuuttujan Cronbachin alfakerroin oli eri toistomittauskerroilla T1 $\alpha=.80$, T2 $\alpha=.81$ ja T3 $\alpha=.77$. Metsämuurosen (2003) mukaan mittarien luotettavuuden alarajana voidaan pitää kerrointa .60. Cronbachin alfakertoimien tulkinta osoitti, että tämän tutkielman molemmat mittarit olivat luotettavia kaikilla mittauskerroilla.

Muuttujien jakaumien tarkastelu osoitti, että ammatillinen toimijuus nousi normaalijakaumaa ainoastaan ensimmäisellä mittauskerralla ja psykologinen turvallisuus oli jakautunut vasemmalle kaikilla mittauskerroilla. Tämän

vuoksi aineistoa päädyttiin analysoimaan parametrisilla menetelmillä. Aineiston analyysissä hyödynnettiin Friedmannin testiä ja Mann-Whitneyn U-testiä (Karhunen, Rasi, Lepola, Muhli & Kanninen 2011). Ammatillisessa toimijudessa ja psykologisessa turvallisuudessa tapahtunutta mahdollista muutosta seurantajakson aikana tutkittiin Friedmannin testillä. Parametrittomaan testiin päädyttiin jakaumien normalisuuteen liittyvien puutteiden vuoksi ja siksi, ettei muuttujaryhmien kovarianssien yhtäsuuruusoletus toteutunut. Friedmannin testi on vastine parametriselle toistomittauksen varianssianalyysille, ja sen avulla tutkitaan useamman kuin kahden riippuvan otoksen yhtäsuuruutta vertailemalla niiden mediaaneja. (Karhunen, Rasi, Lepola, Muhli & Kanninen 2011, 87.)

Interventioon ei-osallistuneiden ja osallistuneiden mahdollisessa muutoksessa tapahtunutta eroa ammatillisessa toimijudessa ja psykologisessa turvallisuudessa tutkittiin Mann-Whitneyn U-testillä. Ennen analyysien tekemistä jokaisesta mittauskertaparista laskettiin erotusmuuttujat. Kaikki ammatillisen toimijuden erotussummamuuttujat eivät noudattaneet normaalijakaumaa, minkä takia päädyttiin parametrittomaan testimenetelmään. Mann-Whitneyn U-testi on vastine riippumattomien otosten T-testille (Karjalainen 2015, 234).

2.4 Eettiset ratkaisut

Tämän tutkimuksen kaikissa vaiheissa on pyritty noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan linjaamia hyviä tieteellisiä käytäntöjä (Tutkimuseettinen Neuvottelukunta 2020). Hyviä tieteellisiä käytäntöjä pyrittiin noudattamaan kaikessa tutkimustyössä, kuten aineiston säilytyksessä, sen käsittelyssä sekä tutkimustulosten arvioinnissa (TENK 2020).

Tutkimus toteutettiin osana Jyväskylän yliopiston toteuttamaa TUNTO-hanketta, jonka työntekijät valvoivat tutkimuksen toteutusta. Hankkeeseen osallistuneet organisaatiot ovat antaneet luvan käyttää aineistoa opinnäytetöiden tekemiseen. Lisäksi Tampereen tilapalveluiden toimitusjohtaja antoi luvan siihen, että organisaatio voi esiintyä tutkimuksessa omalla nimellään. Poikkeusajan vuoksi aineiston luovutus-, käyttö- ja vaitiolosopimus allekirjoitettiin säh-

köisesti salatun sähköpostiviestin avulla. Tutkimusaineistoa käytettiin ainoastaan tämän tutkimuksen puitteissa, eikä osallistujien tietoja raportoitu tutkimushankkeen ulkopuolisille tahoille. Tutkimuksen aineistoa on säilytetty salasanalla suojatulla muistitikulla ja aineistoa käsitelty henkilökohtaisella tietokoneella ei-julkisilla paikoilla. Tutkimustulosten raportoinnissa yksittäiset vastaajat säilyttivät anonymiteettinsä. Tutkimusaineistoa käsiteltiin tutkimusprosessin ajan noudattaen EU:n tietosuojalainsäädäntöä, ja tutkimuksen valmistuttua tutkimusaineisto hävitettiin asianmukaisella tavalla.

3 TULOKSET

3.1 Ammatillisen toimijuuden muutos ja tunneintervention yhteys muutokseen

Ammatillista toimijuutta tarkasteltiin kolmena eri mittausajankohtana: alkumittauksessa, loppumittauksessa sekä seurantamittauksessa. Ammatillisen toimijuuden keskiarvot, keskihajonnat ja mediaanit eri mittauskerroilla on raportoitu taulukkoon 2. Tutkimuksen osallistujat kokivat ammatillisen toimijuuden melko korkeaksi jo alkumittauksessa (ka= 3,60, kh=0,62) ja keskiarvot nousivat hieman loppumittauksessa (ka=4,00, kh=0,62) sekä seurantamittauksessa (ka=4,90, kh=0,62).

Taulukko 2. Interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden ammatillisen toimijuuden mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat eri mittauskerroilla.

Ammatillinen toimijuus ja sen eri ulottuvuudet	Kaikki (N=54)		Osallistuneet (n=27)		Ei-osallistuneet (n=27)	
	md	ka (kh)	md	ka (kh)	md	ka (kh)
T1 Ammatillinen toimijuus	3,70	3,60 (0,62)	4,05	3,90 (0,54)	3,42	3,45 (0,58)
T2 Ammatillinen toimijuus	4,00	4,88 (0,62)	4,10	4,02 (0,55)	3,90	3,73 (0,59)
T3 Ammatillinen toimijuus	4,90	3,88 (0,58)	4,12	4,08 (0,54)	3,82	3,82 (0,72)

Huom. *T1= alkumittaus, *T2=loppumittaus, T3*=seurantamittaus

Mediaanien tilastollinen tarkastelu osoitti, että tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden kokemus ammatillisesta toimijuudesta muuttui seurantajakson aikana tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(2)=18,369$, $p=.000$). Parittaiset vertailut todistivat ammatillisen toimijuuden vahvistuvan alkumittauksen ja loppumittauksen välillä ($X^2(1)=13,755$, $p=.000$), sillä osallistujien kokema ammatillinen toimijuus oli korkeampaa loppumittauksessa (md=4,00, ka=4,88, kh= 0,62) verrattuna alkumittaukseen (md= 3,70, ka= 3,63, kh=0,62). Lisäksi vastaajien kokemus ammatillisesta toimijuudesta erosi seurantamittauksen ja alkumittauksen välillä

($X^2(1)=10,373$, $p=.001$), osallistujien kokiessa korkeampaa ammatillista toimijuutta seurantamittauksessa ($md=4,90$, $ka=3,88$, $kh=0,58$) verrattuna alkumittaukseen ($md= 3,70$, $ka= 3,63$, $kh=0,62$). Sen sijaan ammatillisessa toimijuudessa ei tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta loppumittauksen ja seurantamittauksen välillä ($X^2(1)=0.750$, $p=.368$).

Ammatillisen toimijuuden muutosta tarkasteltiin myös sen eri ulottuvuuksien kautta. Ammatillisen toimijuuden kolmen eri osa-alueen keskiarvot, keskihajonnat ja mediaanit eri mittauskerroilla on raportoitu liitteessä 3. Ammatillisen toimijuuden eri ulottuvuuksien tarkastelu osoitti, että vastaajien kokemus *vaikuttamisesta työssä* muuttui eri mittauskertojen välillä tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(2)=20,00$, $p=.000$). Parittaiset vertailut todistivat, että *vaikuttaminen työssä* vahvistui alkumittauksen ja loppumittauksen välillä tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(1)=12,298$, $p=.000$). Sillä *vaikuttaminen työssä* oli vahvempaa loppumittauksessa ($md=4,00$, $ka= 3,85$, $kh=0,75$) verrattuna alkumittaukseen ($md= 3,66$, $ka= 3,62$, $kh= 0,80$). Tilastollisesti merkitsevä ero löytyi myös alkumittauksen ja seurantamittauksen väliltä ($X^2(1)=12,755$, $p=.000$), sillä osallistujat kokivat *vaikuttamisen työssä vahvistuneen* seurantamittauksessa ($md=4,00$, $ka=3,82$, $kh=0,77$). Sen sijaan loppumittauksen ja seurantamittauksen välillä ei tapahtunut tilastollisesti merkitsevää muutosta ($X^2(1)=0,610$, $p=.435$).

Ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista myös vastaajien kokemus *työkäytäntöjen kehittämisestä* vahvistui seurantajakson aikana tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(2)=7,51$, $p=.002$). Muutoksen parittainen tarkastelu osoitti, että vastaajien arviot *työkäytäntöjen kehittämisestä* vahvistui alkumittauksesta loppumittaukseen tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(1)=4,245$, $p=.039$), sillä vastaajat kokivat *työkäytäntöjen kehittämisen* hieman vahvemaksi loppumittauksessa ($md=4,00$, $ka=3,85$, $kh=0,74$) verrattuna alkumittaukseen ($md=3,91$, $ka=3,84$, $kh=0,70$). Lisäksi eroa löytyi alkumittauksen ja seurantamittauksen ($md=4,00$, $ka=3,90$, $kh=0,74$) väliltä, sillä osallistujien kokemus *työkäytäntöjen kehittämisestä* oli vahvistunut alkumittauksesta seurantamittaukseen ($X^2(1)=4,741$, $p=.029$). Tilastollisesti merkitsevää muutosta ei kuitenkaan tapahtunut enää loppumittauksen ja

seurantamittauksen välillä ($X^2(1)=0,857$, $p=.355$). *Ammatillisen identiteetin neuvottelun* mediaanitarkastelu osoitti, että kyseinen ulottuvuus ei muuttunut seurantajakson aikana tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(2)=1,80$, $p=.407$).

Ennen kuin ammatillisen toimijuuden muutosta vertailtiin tunneinterventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä, laskettiin ammatillisen toimijuuden mittauskertojen välinen erotussummamuuttuja jokaiselle riippumattomalle ryhmälle erikseen. Erotussummamuuttujien keskiarvot kuvaavat vastaajien kokemaa muutosta eri mittauskertojen välillä. Ammatillisen toimijuuden erotussummamuuttujien mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat on raportoitu taulukkoon 3.

Erotussummamuuttujien mediaanien vertailu osoitti, että interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden työntekijöiden kokema ammatillisen toimijuuden muutos erosi tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan alkumittauksen ja loppumittauksen välillä ($U(52)=241,000$, $Z=-2,4$, $p=.032$). Toisin kuin tämän tutkimuksen hypoteesissa oletettiin, interventioon ei-osallistuneilla työntekijöillä ($md=0,29$, $n=27$) ammatillinen toimijuus vahvistui enemmän verrattuna siihen osallistuneisiin työntekijöihin ($md=0,12$, $n=27$).

TAULUKKO 3. Ammatillisen toimijuuden erotussummamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja mediaanit

Ammatillinen toimijuus ja sen eri ulottuvuudet	Kaikki (N=54)		Osallistuneet (n=27)		Ei-osallistuneet (n=27)		U	P
	md	ka (kh)	md	ka (kh)	md	ka (kh)		
T2-T1 Ammatillinen toimijuus	0,20	4,80 (.84)	0,12	0,09 (0,43)	0,29	0,28 (0,31)	241,000	0,03**
T3-T2 Ammatillinen toimijuus	0,03	5,35 (1,04)	0,12	0,06 (0,34)	-0,06	-0,13 (0,77)	295,000	0,228
T3-T1 Ammatillinen toimijuus	0,18	5,20 (1,00)	0,12	0,16 (0,35)	0,29	0,15 (0,79)	297,000	0,246

Huom. *T2-T1= loppumittaus-alkumittaus, *T3-T2=seurantamittaus-loppumittaus, T3-T1*=seurantamittaus-alkumittaus. **p < 0.01, ***p < 0.001.

Liitteessä 4. ilmenee ammatillisen toimijuuden kolmen eri-osa-alueen erotussummamuuttujat sekä niiden keskiarvot, keskihajonnat ja mediaanit. Interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden ammatillisen toimijuuden muutosta verrattiin myös ammatillisen toimijuuden eri ulottuvuuksien kautta. Tarkastelu osoitti, että vastaajien kokema muutos *vaikuttamisesta työssä* erosi tilastollisesti merkitsevästi osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä ($U(52)=248,000$, $Z=-.2,03$, $p=.042$), sillä muutos oli voimakkaampaa ei-osallistuneilla ($md=0,33$, $n=27$) verrattuna osallistuneisiin ($md= 0,18$, $n=27$). Sen sijaan vastaajien kokemus muutoksesta *työkäytäntöjen kehittämisestä* tai *ammattillisen identiteetin neuvottelusta* ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä (Liite 4).

3.2 Psykologisen turvallisuuden muutos ja tunneintervention yhteys muutokseen

Psykologisen turvallisuuden mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat on raportoitu taulukkoon 3. Psykologista turvallisuutta tarkasteltiin ammatillisen toimijuuden tavoin kolmena eri mittausajankohtana. Aineiston keskiarvotarkastelut osoittivat vastaajien kokevan suhteellisen korkeaa psykologista turvallisuutta jo seurantajakson alussa ($ka=5,18$, $kh=1,11$). Keskiarvoissa tapahtui pientä muutosta seurantajakson aikana, sillä osallistujien psykologisen turvallisuuden keskiarvo oli korkeimmillaan loppumittauksessa ($ka=5,35$, $kh=1,04$) ja palasi lähelle alkumittausta seurantamittauksessa ($ka=5,20$, $kh=1,00$).

TAULUKKO 4. Psykologisen turvallisuuden mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat

Psykologinen turvallisuus	Kaikki (N=54)		Ei-osallistuneet (N=27)		Osallistuneet (N=27)	
	md	ka (kh)	md	ka (kh)	md	ka (kh)
T1	5,43	5,18 (1,11)	5,14	5,13 (0,90)	5,71	5,44 (1,00)
T2	5,36	5,35 (1,04)	5,14	5,22 (0,97)	5,85	5,48 (1,10)
T3	5,57	5,20 (1,00)	4,71	5,12 (0,91)	5,57	5,27 (1,10)

Huom. *T1=alkumittaus, *T2=loppumittaus, *T3=seurantamittaus

Mediaanitarkastelut osoittivat, että vastaajien kokemus psykologisesta turvallisuudesta vahvistui entisestään seurantajakson aikana tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(2)=6,87$ $p=.032$). Psykologisen turvallisuuden parittaiset vertailut todistivat, että psykologinen turvallisuus vahvistui alkumittauksen ja loppumittauksen välillä tilastollisesti merkitsevästi ($X^2(1)=5,667$ $p=.017$), sillä vastaajien kokemus psykologisesta turvallisuudesta oli korkeampaa loppumittauksessa ($md=5,36$, $ka=5,35$, $kh=1,04$) verrattuna alkumittaukseen ($md=5,43$, $ka=5,18$, $kh=1,11$). Tilastollisesti merkitsevää muutosta ei kuitenkaan tapahtunut enää loppumittauksen ja seurantamittauksen ($md=5,57$, $ka=5,20$, $kh=1,00$) välillä $7X^2(1)=3,449$ $p=.063$) eikä alkumittauksen ja seurantamittauksen välillä ($X^2(1)=2,373$ $p=.123$).

Psykologisen turvallisuuden erotussummamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja mediaanit on raportoitu taulukkoon 5. Erotussummamuuttujien keskiarvot olivat suurimmat alkumittauksessa ($ka=0,06$, $kh=0,52$) ja pienuivat hieman loppumittauksessa ($ka=-0,15$, $kh=0,73$) sekä seurantamittauksessa ($ka=-0,09$, $kh=0,80$).

TAULUKKO 5. Psykologisen turvallisuuden erotussummamuuttujien mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat

Psykologinen turvallisuus	Kaikki (N=54)		Osallistuneet (n=27)		Ei-osallistuneet (n=27)		U	P
	md	ka (kh)	md	ka (kh)	md	ka (kh)		
T2-T1	0,14	0,06 (0,52)	0,14	0,04 (0,53)	0,00	0,08 (0,52)	355,000	0,868
T3-T2	-0,21	-0,15 (0,73)	-0,28	-0,28 (0,83)	-0,14	-0,10 (0,62)	362,500	0,972
T3-T1	-0,14	-0,09 (0,80)	-0,14	-0,16 (0,90)	-0,14	-0,01 (0,71)	3485,00	0,781

Huom. *T2-T1= loppumittaus-alkumittaus, *T3-T2=seurantamittaus-loppumittaus, T3-T1*=seurantamittaus-alkumittaus. ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Erotussummamuuttujien keskiarvot kuvaavat vastaajien kokemaa muutosta erimittauskertojen välillä. Mediaanien tarkastelu kuitenkin osoitti, että interventiioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden kokemus psykologisen turvallisuuden muutoksesta ei tilastollisesti merkitsevästi minkään mittauskerran välillä (ks. taulukko 5).

4 POHDINTA

4.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten Tampereen tilapalveluiden työntekijöiden kokemukset ammatillisesta toimijuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta muuttuvat Tunto-hankkeen seurantajakson aikana. Ensisijaisena kiinnostuksen kohteena oli, onko työntekijöiden kokemalla muutoksella yhteyttä tunneinterventioon osallistumiseen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että tunneinterventio oli yhteydessä vastaajien ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden kokemusten vahvistumiseen. Tulokset ovat yhdenmukaisia aiemman tutkimuksen kanssa, sillä myönteisten tunteiden on todettu olevan yhteydessä sekä ammatillisen toimijuuden (Mahlakaarto 2010; Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto 2017a, 26) että psykologisen turvallisuuden myönteiseen kehitykseen (Carmeli ym. 2009; Baer 2003).

Tutkimuksessa tuotettiin uutta empiiristä tietoa ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden pysyvyyden luonteesta. Tutkimuksessa havaittiin, että organisaation muutosprosessista huolimatta, vastaajat kokivat melko korkeaa ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta koko seurantajakson ajan. Vastaajien ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus olivat korkeimmillaan loppumittauksessa ja säilyivät korkeampina myös seurantamittauksessa alkumittaukseen nähden.

Tutkimuksen pitkittäisasetelman avulla todettiin, että intervention aikana tapahtuneet muutokset ammatillisessa toimijuudessa ja psykologisessa turvallisuudessa eivät ulottuneet seurantamittaukseen saakka yhtä voimakkaasti kuin loppumittaukseen. Tämän tuloksen valossa yksittäinen tunneinterventio ei välttämättä riitä vahvistamaan ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta pidemmällä aikavälillä. Intervention yhteyden pysyvyyden arviointi on kuitenkin haasteellista, sillä psykologinen turvallisuus ja ammatillinen toimijuus ovat molemmat monitasoisia ilmiöitä, jotka ovat laajasti sidoksissa organisaatorakenteisiin ja niitä tukeviin käytänteisiin sekä johtamistapoihin (Starzyk &

Sonntag 2019, Vähäsantanen ym. 2017a). Näiden kontekstisidonnaisen ilmiöiden muuttuminen on todennäköisesti usean tekijän summa.

Ammatillisen toimijuuden muutosta intervention aikana ja sen jälkeen tutkittiin sen kolmen eri ulottuvuuden kautta. Ammatillisen toimijuuden osa-alueista *vaikuttaminen työssä* ja *työkäytänteiden kehittäminen* vahvistuivat samansuuntaisesti ammatillisen toimijuuden kanssa, sillä molemmat osa-alueet vahvistuivat intervention aikana. *Ammatillisen identiteetin neuvottelun* tarkastelu osoitti, että siinä ei tapahtunut muutosta seurantajakson aikana. Tulosta tukee esimerkiksi Eteläpellon ja kumppaneiden (2014) tutkimus, jonka mukaan ammatillinen identiteetti on usein pysyvä ja hitaasti muuttuva ominaisuus. Näyttäisi siltä, että ammatillisen identiteetin neuvottelu on prosessi, jota yksilöt tekevät työuransa varrella, eikä yksittäisellä interventiolla ainakaan lyhyellä aikavälillä ole vaikutusta tähän prosessiin. *Ammatillisen identiteetin neuvottelun* tukeminen kuitenkin muutostilanteissa olisi tärkeää, sillä sen on todettu liittyvän muutokseen sopeutumiseen (Eteläpelto, Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä, Eteläpelto 2017, 19).

Tämän tutkimuksen ennako-oletus oli, että tunneinterventioon osallistuneilla työntekijöillä ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus vahvistuisivat enemmän verrattuna ei-osallistuneisiin työntekijöihin. Empiiriset tutkimustulokset osoittivat kuitenkin, että paikoitellen ammatillinen toimijuus ja sen ulottuvuuksista *vaikuttaminen työssä* vahvistuivat seurantajakson aikana enemmän niillä työntekijöillä, jotka eivät osallistuneet tunneinterventioon. Vastaajien kokemus psykologista turvallisuudesta ei eronnut interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä.

Edellä mainittuja tutkimustuloksia saattaa osittain selittää se, että tutkimukseen osallistujien ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus säilyivät korkealla tasolla koko seurantajakson ajan. Toisaalta interventioon ei-osallistuneiden ammatillisen toimijuuden vahvistuminen saattaa osittain olla seurausta intervention hyötyjen jalkautumisesta koko organisaatiotasolle. Tuloksia tarkastellessa tulee myös muistaa, että organisaatiossa oli meneillään mittava organisaatiouudistus, ja interventio oli vain yksi osa sopeuttamiseen liittyvää

strategiatyötä. Muutosprosessi ja sen aikana tehty muu strategiatyö on saattanut vahvistaa ei-osallistuneiden ammatillista toimijuutta.

Aiempi tutkimus on osoittanut, että psykologista turvallisuutta on helpompaa vahvistaa pienempien tiimien toiminnan kautta (Newman ym. 2017). Tunto-hankkeessa tehtyä tunneinterventiota ei varsinaisesti suunnattu tietyille tiimille, sillä siihen sai osallistua kaikki halukkaat työntekijät, mikä saattaa selittää psykologisen turvallisuuden pienempää muutosta. Tutkimustulosten perusteella psykologinen turvallisuus saattaa myös olla pysyvämpi ilmiö verrattuna ammatilliseen toimijuuteen. Toisaalta tunnetutkimus on todistanut, että tunteisiin liittyvä ilmapiiri muuttuu suhteellisen nopeasti verrattuna itse yrityskulttuuriin (Rantanen ym. 2020, 5). Psykologinen turvallisuus on osaltaan vahvasti sidoksissa työpaikalla vallitsevaan tunneilmapiiriin (Baer ym. 2003).

Vaikka tutkittavat ilmiöt eivät vahvistuneet enää seurantamittauksessa eikä niiden muutos eronnut osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä, tämä tutkimus antoi alustavaa näyttöä siitä, että ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta voidaan vahvistaa tunneintervention avulla. Kaiken kaikkiaan tulos on tärkeä aiemman tutkimuksen rinnalla, sillä ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden käsitteet ovat keskeisiä työelämän muutostilanteissa (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2014a, 29 & Edmondson 2018, 16). Pitkittäisaineiston tarkastelun perusteella on kuitenkin hyvä muistaa, ettei psykologista turvallisuutta tai ammatillista toimijuutta pystytä vahvistamaan yksittäisen intervention avulla.

4.2 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan määrällisessä tutkimuksessa tyypillisesti käytettyjen mittarien reliaabeliuden (toistettavuuden) ja validiuden (luotettavuuden) kautta (Metsämuuronen 2011, 134). Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisäsi aineiston keruussa hyödynnetyt luotettavat ja johdonmukaiset mittarit. Tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös käytössä ollut pitkittäisaineisto, sillä pitkittäisanalyyysien avulla saatiin tietoa ammatillisen toimijuuden ja psykologisen

turvallisuuden pysyvyydestä. Lisäksi pitkittäisasetelman avulla pystyttiin arvioimaan intervention vaikutusta pidemmällä aikavälillä.

Tämän tutkimuksen suurin rajoitus liittyy parametristen analyysimenetelmien hyödyntämiseen, jotka eivät aina ole yhtä luotettavia kuin parametriset menetelmät (Karjaluoto 2007, 234). Toinen rajoitus liittyy suhteellisen pieneen otoskokoon (n=54). Suuremmalla aineistolla tutkimuksessa olisi voitu havaita tilastollisesti merkitseviä eroja tunneintervention osallistuneiden ja ei-osallistuneiden väliltä. Rajoittavana tekijänä voidaan pitää myös sitä, että tunneintervention yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen ja psykologiseen turvallisuuteen tutkittiin vain yhdessä organisaatiossa.

Tutkimuksen tuloksia arvioidessa on huomioitava, ettei ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden mediaanien tarkastelu kerro kaikkea ilmiöiden kehityksestä. Mediaanit antavat suppean kuvan siitä, millaiseksi organisaation työntekijät kokivat ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden intervention eri vaiheissa. Ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta tarkastellessa tulee muistaa, että niiden syvälinen tarkastelu vaatii ymmärrystä myös ihmisten välisistä vuorovaikutussuhteista. Toisaalta molemmat ilmiöt kaipaavat myös määrällistä tarkastelua etenkin suomalaisessa työelämäkontekstissa.

Yksi tutkimuksen haasteista liittyy käytössä olleisiin mittareihin. Tutkimuksessa hyödynnettiin Ammatillisen toimijuuden mittaria, joka on tarkoitettu toimijuuden tutkimiseen yksilöllisestä näkökulmasta (Vähäsantanen ym. 2017a, 29). Tästä huolimatta toimijuus nähtiin psykologisen turvallisuuden tavoin tiimitason ilmiönä, sillä tutkittava tunneinterventio perustui vuorovaikutuksellisiin menetelmiin.

4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset

Tämän tutkimuksen perusteella ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta voidaan tukea organisaation muutosprosessin aikana toteutetun tunneintervention avulla. Lisäksi tutkimus antoi lisää empiirisistä näyttöä ammatil-

lisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden pysyvyyden luonteesta. Tutkimuksen avulla saatiin alustavaa tietoa siitä, että tunteilla, niiden tunnistamisella ja tiedostamisella on merkitystä työhyvinvointia ja työn tuottavuutta tukevien ilmiöiden kannalta. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää organisaatioissa, joissa halutaan turvata työntekijöiden mahdollisuudet sopeutua ja toimia muuttuvassa ympäristössä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, ettei ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden vahvistuminen ollut pitkäaikaista. Tuloksiin saattoi vaikuttaa se, että rakennuttamis- ja kiinteistöhuollon työntekijöillä ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden kokemukset olivat korkealla tasolla koko tutkimuksen ajan. Olisikin tärkeää tutkia tunneintervention yhteyttä psykologiseen turvallisuuteen ja ammatillisen toimijuuteen laajemmalla aineistolla ja eri toimialoilla. Lisäksi olisi mielenkiintoista nähdä, miten tulokset eroaisivat, jos tutkimus toteutettaisiin ei-muuttuvassa organisaatioympäristössä. Määrällisen tarkastelun lisäksi intervention vaikutuksia voitaisiin arvioida ja täydentää laadullisen aineiston avulla. Nämä jatkotutkimusaiheet antaisivat lisää näyttöä siitä, miten tunteisiin liittyvä interventio toimisi erilaisissa tutkimuskonteksteissa.

Mielenkiintoista tässä tutkimuksessa oli, että ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus vahvistuivat intervention aikana samansuuntaisesti. Mahdollisena jatkotutkimusaiheena olisi tarkoituksenmukaista selvittää, millainen yhteys näillä ilmiöillä on toisiinsa. Lisäksi intervention yhteyttä myös muihin psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden lähikäsitteisiin, kuten tunnetoimijuuteen, tulisi selvittää. Tulevaisuudessa tarvitaankin yhä enemmän tietoa siitä, miten tunteet ja niiden tukeminen vaikuttavat ihmisten toimintaan erilaisissa muutostilanteissa.

Vuonna 2020 vallinnut koronakriisi on jättänyt jälkensä työelämään. Kriisin myötä useat yritykset ja organisaatiot ovat joutuneet muuttamaan toimintaansa selvittääkseen pahimman yli. Työntekijöiltä tilanne on vaatinut joustavuutta, uuden oppimista sekä sopeutumiskykyä. Koronavuoden jälkeen on yhä tärkeämpää tutkia, miten yksittäisten työntekijöiden ja tiimien työn tuottavuus ja laatu pystytään säilyttämään osittain jopa ennakoimattomien ja odottamatto-

mien muutosten keskellä. Ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden tärkeys on kiistaton tässä työelämän murrosvaiheessa. Organisaatiot ja työnantajat tarvitsevat kuitenkin lisää konkreettisia keinoja, joilla näiden ilmiöiden kehittymistä voidaan tukea.

LÄHTEET

- Agote, L., Aramburu, N. & Lines, R. 2016. Authentic leadership perception, trust in the leader, and followers' emotions in organizational change processes. *The Journal of Applied Behavioral Science* 52 (1), 35-63.
- Baer, M., & Frese, M. 2003. Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(1), 45-68. DOI: 10.1002/job.179
- Bandura, A. 2006. Towards a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), 164-180.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. 2004. Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education*, 20(2), 107-128
- Bradley, B., Postlethwaite, B-E., Klotz, A-C., Hamdani, M-R., & Brown, K. 2012. Reaping the benefits of task conflict in teams: The critical role team psychological safety climate. *Journal of Applied Psychology* 97 (1), 151-158
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J-E. 2009. Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science: The Official Journal of the International Federation for Systems Research*, 26(1), 81-98
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., & Ziv, E. 2010. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250-260.
- Carson, L. 2012. The role of drama in task-based learning: agency, identity and autonomy. *Scenario*, 12(2) 47-60.
- Cherniss, C. 2001. Emotional intelligence and Organizational Effectiveness. Teoksessa Cherniss, C. & Goleman, D (Toim). *The emotionally intelligent workplace: how to select for, measure, and improve emotional intelligence*

in individuals, groups and organizations. San Francisco: Wiley Company, 3-13

Clarke, N. 2006. Developing emotional intelligence through workplace learning: Findings from a case study in healthcare. *Human Resource Development International*, 9(4), 447-46

Collin, K., Auvinen, T., Herranen, S., Paloniemi, S., Riivari, E., Sintonen, T. & Lemmetty, S. 2017. Johtajuutta vai johtajattomuutta. Johtamisen merkitys luovuudelle informaatioteknologian organisaatioissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Duhig, A. 2016. What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team. *The New York Times Magazine*, 27(3), 531-535

Druskat, V-U., Sala, F., & Mount, G. 2012. Linking Emotional Intelligence and Performance at Work : Current Research Evidence With Individuals and Groups. Psychology press.

Edmondson, A-C. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383.

Edmondson, A-C. 2002. Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. Teoksessa West, M., Tjosvold, D., & Smith, K-G. (Toim) 2002. *International Handbook of organizational Teamwork and Co-operative working*. London: Blackwell, 255-277.

Edmondson, A-C. 2003. Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. Teoksessa Kramer, M. R., Cook, K.S., & Edmondson, A-C. (Toim.) 2003. *Trust and Distrust In organizations*. Russel stake foundation: 239-273. Haettu osoitteesta

Edmondson, A. 2018. *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. New Jersey: John Wiley & Sons.

Edmondson, A., & Lei, Z. 2014. Psychological safety: The history, renaissance and future of an interpersonal constrcut. *Annual Rewiex of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, 1(1), 24-25

Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemin, S., & Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen. Hankkeen

- taustaa ja lähtökohdat. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 121-144.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen K., Hökkä, P., & Paloniemi. 2017. Tutkimus- ja kehittämishankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökka & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 5-13
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational research review*, 10(1), 45-65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. 2014b. Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202-214.
- Giddens, A. 1984. *The Constitution of Society. Online of the Theory of Structuration*. Berkeley: University of California Press.
- Goleman, D. *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Goller, M. & Paloniemi, S. 2017. Concluding comments. Teoksessa Goller, M., & Paloniemi, S (Toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer, 469-479
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. 2008. Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikeet työelämässä. *Työelämän tutkimus*, 6(1), 30-43.
- Hakanen, J., & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkinen, H., Huttunen, R., Niglas, K. & Tynjälä, P. 2005. Kartta kasvatustieteen maastosta. *Kasvatus* 36 (5), 340-354.
- Hirak, R., Peng, A. C., Carmeli, A., & Schaubroeck, J. M. 2012. Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 107-117.
- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Rantanen, J. 2020. Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, H.,

- Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Nordling, A. (toim.). Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto: Yliopistopaino, 9-18
- Hökkä, P. 2014. Järki ja tunteet – Kohti toimijuutta tukevaa johtamista. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luovia voimavaroja työhön. Jyväskylän yliopisto: yliopistopaino, 121-144.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Mahlakaarto, S., Paavola, V., & Rossi, M. 2017c. Kohtaa-osallista-edistä (KOE!): toimijuusjohtamisen askeleet.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Mahlakaarto, S. 2017a. Teacher educators' collective professional agency and identity: Transforming marginality to strength. *Teaching and Teacher Education*, 63(0), 36–46.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot-opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatioissa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H., & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 141-159.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., & Eteläpelto, A. 2017b. The reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. Teoksessa Goller, M., & Paloniemi, S. (toim.) Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development. Cham: Springer, 161-181
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. 2019. Emotions in leaders' enhancement of professional agency. *Journal of workplace learning*. 31(2), 142-165.
- Huy Q. N. 2002. Emotional balancing of organizational continuity and radical change: the contribution of middle managers. *Administrative Science Quarterly* 47(1), 31–69.
- Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. 2020. Emotional competence at work. *Journal of Organizational Change Management*, <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2020-0024>

- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto., K. Collin., & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18-48.
- Karhunen, V., Rasi, I., Lepola, E., Muhli, A., & Kanninen, A. 2011. IMP SPSS Statistics. Perusteet. Oulu: Uniprint Oulu.
- Karjalainen, L. 2015. Tilastotieteen perusteet. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Keronen, S. 2018. Hyvä johtajuus ammatillisen toimijuuden tukijana IT-alan organisaatioissa. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto: Kasvatustieteen ja psykologian laitos. Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi>.
- Kinnunen, U. 2010. Mikä edistää työkuormituksesta palautumista. Teoksessa Collin,K.,Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H., & Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOY, 161-174.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä: identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto: Psykologian ja kasvatustieteen laitos. Haettu osoitteesta <https://jyx.jyu.fi>
- Manka, M-L., & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Matthews, G., Zeidner, M., & Roberts, R. D. 2003. Emotional intelligence: Science and myth. Cambridge: Mit Press.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. 2017. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535.
- Nikkola, T., & Harni, E. 2015. Sisäistyneet ristiriidat, tunnetyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus* 35 (4), 244-253
- Nordling, A., Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. 2020. Tunneinterventiototeutus ja tutkimuksen eteneminen. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Nordling, A. (toim.). Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä. Jyväskylän yliopisto: Yliopistopaino, 18-29
- Rantanen, J. Tunteella!: Voimaa Tekemiseen. 2011. Helsinki: Talentum.

- Rantanen, J., Leppänen, I., & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmasto: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Helsinki: Alma Talent
- Ruokonen, M. 2019. Psykologinen turvallisuus tiimin voimavarana: Vertaileva tapaustutkimus kahdessa suomalaisessa työtiimissä. Pro gradu-tutkielma. Vaasan yliopisto. Haettu sivulta:
<https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/9512>
- Russell, J. E. 2008. Promoting subjective well-being at work. *Journal of career assessment*, 16(1), 117-131.
- Salmela, M. 2017. Affektiivinen käänne: Yksi vai monia? Käsitteellisiä ja metodologisia pohdintoja. *Tieteessä tapahtuu* 35(2), 31-35
- Saarinen, M., & Kokkonen, M. 2003. Tunneäly: kohti KOKONAista elämää. Helsinki: WSOY.
- Schein, E-H., & Schein, P. A. 2017. *Organizational culture and leadership*.
- Siemsen, E., Roth, A. V., Balasubramanian, S., & Anand, G. 2009. The influence of psychological safety and confidence in knowledge on employee knowledge sharing. *Manufacturing and Service Operations Management*, 11(3), 429-447.
- Silander, T., Rautiainen, M., & Kostiainen, E. 2014. Kuka muu muuttaa? Opettajakoulutuslaitoksen johtajat muutostyön arkkitehteinä. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luovia voimavaroja työhön*. Jyväskylän yliopisto: yliopistopaino, 151-168
- Starzyk, A., & Sonnentag, S. 2019. When do low-initiative employees feel responsible for change and speak up to managers? *Journal of Vocational Behavior*, 115(19), 2-16
- Schutte, N., Malouff, J., & Thorsteinsson, E-B. 2013. Increasing emotional intelligence through training: Current status and future directions. *The international journal of emotional education*. 5(1), 56-72
- TUNTO-tunnetoimijuus organisaation muutoksessa. <https://tunto-jy.com> (Luettu 22.4.2020.)

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa.
https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf (Luettu 17.6.2010.)
- Vähäsantanen, K. 2014a. Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus* 34 (2), 129-133
- Vähäsantanen, K. Paloniemi, S. Räikkönen, E. Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017a. Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 17-31.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. 2014b. Työidentiteettivalmennus monipuolisen voimavaraistumisen areenana. Teoksessa Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Herranen, S., Manninen, M., & Eteläpelto, A (Toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen–Luovia voimavaroja työhön*, 66-85
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakäytännöissä koulutusorganisaatioissa. *Aikuiskasvatus* 32(2), 96-106
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., & Eteläpelto, A. 2017b. Agentic perspective on fostering work-related learning. *Studies in Continuing Education*, 39(3), 251-267.
- Zembylas, M. 2007. Theory and methodology in researching emotions in education. *International Journal of Research & Method in Education*, 30(1), 57-72.
- Walumbwa, F., & Schaubroeck, J. 2009. Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology* 94 (5), 1275-1286.
- Wanless, S., & Winters, D. 2018. Psychological safety creates a positive climate for learning. *Learning forward* 39 (4), 41-44

LIITTEET

Liite 1. Ammatillisen toimijuuden mittari

Ammatillisen toimijuuden kolme ulottuvuutta (Vähäsantanen, Räikkönen, Palo-niemi, Hökkä & Eteläpelto 2018). Tunto-hankkeen kyselyyn vastattiin 7-portai-sella likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä). Ammatillista toimijuutta koskeviin kysymyksiin vastattiin kaikilla Tunto-hankkeen mittaus-kerroilla (alkumittaus, loppumittaus ja seurantamittaus).

Ulottuvuudet	Väittämät
<i>Vaikuttaminen työssä</i>	<p>Voin osallistua asioiden valmiste-luun yksikössäni.</p> <p>Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä.</p> <p>Voin osallistua päätöksentekoon työssäni. (taulukko jatkuu seuraavalle sivulle)</p> <p>Mielipiteeni otetaan huomioon työ-yhteisössä.</p> <p>Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä.</p> <p>Tulen kuulluksi omaa työtäni kos-kevissa asioissa.</p>
<i>Työkäytäntöjen kehittäminen</i>	<p>Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni.</p> <p>Tuon aktiivisesti esille omia mieli-piteitä työyhteisössäni.</p> <p>Teen aktiivisesti yhteistyötä yksi-kössäni.</p> <p>Osallistun yksikköni toiminnan ke-hittämiseen.</p> <p>Kehitän työskentelytapojani.</p> <p>Teen kehittämis ehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä.</p> <p>Kokeilen uusia ideoita työssäni.</p>
<i>Ammatillisen identiteetin neuvottelu</i>	<p>Voin toimia työssäni omien arvo-jeni mukaisesti.</p> <p>Pystyn toteuttamaan omia amma-tillisia tavoitteitani työssäni.</p> <p>Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat.</p> <p>Voin työssäni edistää uraani</p>

Liite 2. Psykologisen turvallisuuden mittari

Psykologisen turvallisuuden seitsemän väittämää (Edmondson 1999). Tuntohankkeen kyselyyn vastattiin 5-portaisella likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 7=täysin samaa mieltä). Psykologista turvallisuutta koskeviin kysymyksiin vastattiin kaikilla Tunto-hankkeen mittauskerroilla (alkumittaus, loppumittaus ja seurantamittaus)

Psykologinen turvallisuus	Väittämät
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jos teen virheen tässä tiimissä, se kääntyy herkästi minua vastaan. 2. Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esille ongelmia ja hankalia asioita. 3. Tämän tiimin jäsenet vieroksuvat joskus toisia erilaisuuden perusteella. 4. Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä. 5. Tämän tiimin jäseniltä on vaikea pyytää apua. 6. Kukaan tässä tiimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka vaikeuttaa tekemisiäni. 7. Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni hyödynnetään.

Liite 3. Interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden ammatillisen toimijuuden ja sen eri osa-alueiden mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat eri mittauskerroilla

Ammatillinen toimijuus ja sen eri ulottuvuudet	Kaikki (N=54)		Osallistuneet (n=27)		Ei-osallistuneet (n=27)	
	md	ka (kh)	md	ka (kh)	md	ka (kh)
T1 Vaikuttamisen työssä	3,66	3,62 (0,80)	4,20	3,98 (0,77)	3,33	3,27 (0,80)
T2 Vaikuttaminen työssä	4,00	3,85 (0,75)	4,00	4,09 (0,54)	3,70	3,61 (0,90)
T3 Vaikuttaminen työssä	4,00	3,82 (0,78)	4,20	4,12 (0,54)	3,83	3,51 (0,86)
T1 Työkäytäntöjen kehittäminen	3,91	3,84 (0,77)	4,05	4,00 (0,73)	3,70	3,70 (0,58)
T2 Työkäytäntöjen kehittäminen	4,14	3,84 (0,70)	4,05	4,28 (0,62)	3,66	3,45 (0,60)
T3 Työkäytäntöjen kehittäminen	4,00	4,00 (0,75)	4,20	4,10 (0,62)	3,71	4,00 (0,81)
T1 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	3,75	3,54 (0,75)	3,67	3,67 (0,90)	3,42	3,80 (0,58)
T2 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	3,74	3,56 (0,74)	3,71	3,75 (0,70)	3,42	3,45 (0,58)
T3 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	3,75	3,66 (0,77)	3,83	3,75 (0,65)	3,42	3,45 (0,58)

Huom. *T1= alkumittaus, *T2=loppumittaus, T3*=seurantamittaus

Liite 4. Interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden ammatillisen toimijuuden eri osa-alueiden erotussummamuuttujien mediaanit, keskiarvot ja keskihajonnat eri mittauskerroilla

Ammatillinen toimijuus ja sen eri ulottuvuudet	Kaikki (N=54)		Osallistuneet (n=27)		Ei-osallistuneet (n=27)		U	P
	md	ka (kh)	md	ka (kh)	md	ka (kh)		
T2-T1 Vaikuttamisen työssä	0,17	0,22 (0,67)	0,16	0,11 (0,05)	0,33	0,34 (0,72)	263,500	0,07*
T3-T2 Vaikuttamisen työssä	0,00	-0,27 (0,67)	0,00	0,00 (0,51)	0,00	-0,86 (0,85)	357,500	0,930
T3-T1 Vaikuttamisen työssä	0,25	0,20 (0,44)	0,18	0,14 (0,51)	0,33	0,25 (0,81)	357,500	0,042**
T2-T1 Työkäytäntöjen kehittäminen	0,25	0,17 (0,66)	0,09	0,18 (0,41)	0,26	0,26 (0,45)	296,500	0,239
T3-T2 Työkäytäntöjen kehittäminen	0,00	-0,29 (0,66)	0,21	0,09 (0,43)	0,00	-0,14 (0,86)	303,000	0,239
T3-T1 Työkäytäntöjen kehittäminen	0,33	0,14 (0,72)	0,14	0,17 (0,41)	0,38	0,11 (0,95)	385,500	0,282
T2-T1 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	0,00	0,00 (0,0)	0,00	0,00 (0,00)	0,00	0,74 (0,74)	351,000	0,917
T3-T2 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	0,00	0,09 (0,6)	0,00	0,12 (0,52)	0,00	0,07 (0,74)	364,500	1,00
T3-T1 Ammatillisen identiteetin neuvottelu	0,00	0,11 (0,63)	0,00	0,15 (0,51)	0,00	0,07 (0,74)	339,000	0,829

Huom. *T2-T1= loppumittaus-alkumittaus, *T3-T2=seurantamittaus-loppumittaus, T3-T1*=seurantamittaus-alkumittaus. **p < 0.01, ***p < 0.001.