

**Affektiivinen sitoutuminen muutokseen ja ammatillinen
toimijuus teknisellä ja sosiaalialalla**

Saimi Valtamäki

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2020
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Valtamäki, Saimi. 2020. Affektiivinen sitoutuminen muutokseen ja ammatillinen toimijuus teknisellä ja sosiaalialalla. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 45 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla ammatillinen toimijuus ja affektiivinen muutokseen sitoutuminen näyttäytyvät henkilöstön arvioimina. Lisäksi selvitettiin, onko henkilöstön arvioissa eroa teknisen alan ja sosiaalialan välillä. Tutkimuksessa selvitettiin myös, miten ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu ovat yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen.

Tutkimuksessa hyödynnettiin *Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa (TUNTO)* sekä *KOE!Digi* -tutkimus- ja kehittämishankkeiden aineistoja (N = 284), jotka on kerätty sähköisellä kyselylomakkeella kahdesta keskisuuresta organisaatiosta. Aineistoa analysoitiin määrällisin menetelmin käyttämällä Studentin t-testiä, Spearmanin ja Pearsonin korrelaatiokertoimia sekä hierarkkista lineaarista regressioanalyysia.

Tutkimuksessa havaittiin, että tutkimukseen osallistunut teknisen alan ja sosiaalialan henkilöstö arvioi ammatillisen toimijuutensa ja affektiivisen muutokseen sitoutumisensa melko korkeaksi. Sosiaalialan työntekijät arvioivat työkäytäntöjen kehittämisen, ammatillisen identiteetin neuvottelun sekä affektiivisen muutokseen sitoutumisen teknisen alan työntekijöitä korkeammaksi. Molempien alojen esimiehet raportoivat muuta henkilöstöä korkeampaa ammatillista toimijuutta ja affektiivista muutokseen sitoutumista. Tulokset osoittivat, että ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet ovat positiivisesti yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen, kun taustamuuttujien vaikutus on huomioitu.

Tulokset vahvistivat aiempaa käsitystä ammatillisen toimijuuden ja sitoutumisen yhteydestä. Tulokset loivat uutta tietoa ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen esiintymisestä teknisellä ja sosiaalialalla. Lisäksi tulokset vahvistivat aiempaa tutkimustietoa ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kontekstisidonnaisuudesta. Jatkossa on tarpeen selvittää tarkemmin, mistä alojen väliset erot johtuvat ja millaiset toimitavat ja rakenteet edistävät ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kehittymistä.

Asiasanat: affektiivinen sitoutuminen muutokseen, ammatillinen toimijuus, organisaatiomuutos

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Affektiivinen sitoutuminen muutokseen	5
1.2 Ammatillinen toimijuus	10
1.3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	14
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	16
2.1 Osallistujat ja aineistonkeruu	16
2.2 Mittarit ja muuttujat	19
2.3 Aineiston analyysi.....	20
2.4 Eettiset ratkaisut	22
3 TULOKSET	23
3.1 Affektiivinen muutokseen sitoutuminen ja ammatillinen toimijuus teknisellä ja sosiaaalialalla	23
3.2 Affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen vaikuttavat tekijät.....	25
4 POHDINTA	30
4.1 Tulosten tarkastelu	30
4.2 Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset	32
4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset	33
LÄHTEET	35
LIITTEET	44

1 JOHDANTO

Yksi 2000-luvun työelämää leimaava käsite on ollut muutos (esim. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2017; Herscovitch & Meyer, 2002; Kinnunen, Feldt & Mauno, 2015; Silander, Rautiainen ja Kostainen, 2014). Globaali kilpailu sekä tuottavuus- ja tehokkuusvaatimusten kasvaminen ovat synnyttäneet taloudellisia paineita työn ja työyhteisön jatkuvalle kehittämiselle ja uudistamiselle (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen, 2014a). Kilpailuun on pyritty vastaamaan rakenteellisten ja hallinnollisten muutosten avulla sekä työkuultuuria ja johtamismalleja kehittämällä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2014b). Hallinnolliset muutokset ovat lisänneet työhön kohdistuvaa valvontaa ja ulkoista kontrollia (Eteläpelto 2014a, Julkunen, 2010, 23–25; Vähäsantanen 2014). Työelämän kehittämisen keskeiseksi kysymykseksi onkin noussut, kuinka parantaa organisaatioiden tuottavuutta, työelämän laatua sekä samaan aikaan tukea työntekijöiden hyvinvointia ja mahdollisuutta kehittymiseen (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto, 2017; Eteläpelto ym., 2017.)

Toimintaympäristöjen muuttuessa muutokseen sitoutumisen tutkimus on korostunut ja lisääntynyt (Meyer & Herscovitch, 2001; Jaros, 2010). Yhtenä muutoksen onnistumisen edellytyksenä on muutokseen sitoutunut henkilöstö. Muutos on etenevä prosessi, joka on toteutunut vasta, kun jokainen organisaation jäsen toteuttaa sitä työssään. (Turner Parish, Cadwallader & Busch, 2008; Pyyny 2018, 88; Elias 2009; Valtee 2002.) Affektiivisesti muutokseen sitoutuneella henkilöllä on halua tukea organisaatiomuutosta, ja sitoutumisen on todettu olevan yhteydessä työssä suoriutumiseen ja muutoksen toteutumisen onnistumiseen (esim. Turner Parish ym., 2008). Sitoutuneen henkilöstön tulisikin olla yksi organisaation tavoitteista kilpailun kiristyessä ja tehokkuusvaatimusten lisääntyessä (Elo & Feldt, 2015; Geldenhuys, Taba & Venter, 2014; Jaros, 2010; Macey & Schneider, 2008.)

Työelämän muutos ja jatkuvaa kehittymistä vaativa toimintakulttuuri ovat nostaneet myös ammatillisen toimijuuden yhdeksi työelämä tutkimuksen keskei-

sistä tutkimuskohteista (Eteläpelto ym., 2017; Kerosuo, 2014) Työelämän muuttuvissa työympäristöissä ammatillisen toimijuuden tutkimiselle onkin tarvetta, sillä toimijuuteen liittyvät kysymykset ovat ristiriitaisina läsnä työntekijöiden arjessa (Vähäsantanen, 2013). Samalla kun työntekijöiltä odotetaan aloitteellisuutta, kriittistä ajattelua, jatkuvaa ammatillista uudistumista (Collin ym., 2019; Vähäsantanen, 2013) sekä uuden oppimista ja taitojen kehittämistä (Eteläpelto ym., 2014b), kokevat työntekijät ulkoisen kontrollin ja valvonnan lisääntyneen työssä (Vähäsantanen, 2013). Työntekijöihin kohdistettuja odotuksia yhdistää tarve vahvistaa ammatillista toimijuutta työssä (Eteläpelto ym., 2014b).

Tässä tutkimuksessa selvitetään, millaisena ammatillinen toimijuus ja affektiivinen sitoutuminen muutokseen näyttäytyvät tutkimuksen vastaajien arvioina teknisellä ja sosiaalialalla. Lisäksi selvitetään, eroavatko eri toimialojen henkilöstön arviot toisistaan. Tutkimuksessa selvitetään myös, miten affektiivinen muutokseen sitoutuminen ja ammatillinen toimijuus ovat yhteydessä toisiinsa, kun taustamuuttujien vaikutus on huomioitu. Tutkimuksen aineistona käytetään Työsuojelurahaston rahoittamien ja Jyväskylän yliopiston toteuttamien *Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa* (TUNTO) (Hökkä, Ikävalko, Palo-niemi, Vähäsantanen & Nordling, 2020) sekä *KOE!Digi* (Mahlakaarto, 2020) -tutkimus- ja kehittämishankkeiden kyselyaineistoja.

1.1 Affektiivinen sitoutuminen muutokseen

Sitoutuminen on yksi keskeisistä käsitteistä, kun tutkitaan työhön kohdistuvia asenteita, ja organisaatioon sitoutumista on tutkittu eri näkökulmista 1960-luvulta lähtien (Meyer & Allen, 1996). Sitoutumista on käsitteellistetty moniulotteisesti ja sitoutumista on mitattu ja määritelty lukuisin eri tavoin (esim. Cohen, 2007; Herold, Fedor & Caldwell, 2008; Meyer & Allen, 1991; Meyer & Herscovitch, 2001;). Sitoutumista on tutkittu esimerkiksi suhteessa organisaatioon (esim. Meyer & Allen, 1991) sekä ammattiin ja työhön (esim. Kanungo, 1982; Rowden, 1999; Leen, Carswell & Allen 2000; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2015; Wallin,

2012). Allen ja Mayer (1996) ovat kehittäneet organisaatioon sitoutumisen kolmi-komponenttimallin, ja heidän määritelmänsä on muodostunut hallitsevaksi lähestymistavaksi organisaatioon sitoutumisen tutkimuskentällä. (Pyyny, 2018).

Tässä tutkimuksessa nojaututaan Herscovitchin ja Meyerin (2001) määritelmään affektiivisesta sitoutumisesta muutokseen. Affektiivinen muutokseen sitoutuminen on yksi Herscovitchin ja Meyerin (2001) muutokseen sitoutumisen mallin kolmesta komponentista. Heidän mallinsa perustuu Meyerin ja Allenin (1996) kolmikomponenttimalliin työntekijöiden organisaatioon sitoutumisesta, jossa sitoutuminen jaetaan kolmeen ulottuvuuteen; affektiivinen (tunneperäinen), jatkuvuusperusteinen (laskelmoitu sitoutuminen, jossa punnitaan lähtemisen kustannukset) ja normatiivinen (moraalinen velvollisuus jäädä) sitoutuminen. (Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1997; Meyer & Herscovitch, 2001.) Affektiivinen muutokseen sitoutumisella nähdään psykologisena tilana, jossa työntekijä kokee tunneperäistä kiintymystä organisaatioon ja tuntee halua työskennellä kohti organisaation tavoitteita ja muutosta (esim. Meyer & Allen, 1991; Herscovitch & Meyer, 2002).

Organisaatioon sitoutuminen ja organisaatiomuutokseen sitoutuminen ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa (Herscovitch & Meyer, 2002), minkä vuoksi tässä tutkimuksessa käsitellään ilmiötä osittain rinnakkain. Organisaatiomuutos saattaa kuitenkin vaikuttaa eri tavoin muutokseen sitoutumiseen kuin organisaatioon sitoutumiseen (Fedor, Caldwell & Herold, 2006) ja muutokset organisaatiossa saattavat muuttaa yksilön suhtautumista ja sitoutumista organisaatioon (Herold ym., 2008). Käsitteellisesti ja empiirisesti organisaatioon sitoutumisen ja muutokseen sitoutumisen on havaittu olevan erilaisia (Herold ym., 2007), mutta organisaatiomuutokseen sitoutumista ennakoivissa tekijöissä havaittavissa kuitenkin samoja tekijöitä, kuin organisaation strategiaan sitoutumisessa, ja organisaatioon sitoutuneilla työntekijöillä on todennäköisesti vahva sitoutuminen myös organisaation muutoksiin. (Turner Parish ym., 2008.) Organisaatioon sitoutumisen kautta on myös mahdollista ennustaa henkilöstön käyttäytymistä muutosta kohtaan (Meyer ja Herscovitch, 2002). Affektiivisesti sitoutunut työntekijä on valmis sopeutumaan uusiin toimintatapoihin, ja talouden kiristyvässä kilpailussa affektiivisesti sitoutunut työntekijä on organisaatiolle kilpailuetu. (Saari &

Koivunen 2017.) Työntekijät, jotka ovat affektiivisesti sitoutuneita organisaatioon, toimivat yleensä rakentavammin ja suoriutuvat työtehtävistä paremmin sekä todennäköisemmin suhtautuvat positiivisemmin muutokseen (Shum, Bove & Auh, 2008).

Sitoutumisen merkitys korostuu muutoksessa ja muutoksen onnistumisen edellytyksenä on muutokseen sitoutunut henkilöstö (Herscovitch & Meyer, 2002; Turner Parish ym., 2008; Pyyny, 2018). Sitoutumista muutokseen pidetään tärkeänä muutoksen läpiviemisessä ja sitoutumisen muodoista erityisesti affektiivisen sitoutumisen edistämällä muutokseen on todettu olevan merkitystä muutoksen onnistumisessa (Turner Parish ym., 2008). Affektiivinen sitoutuminen organisaation muutokseen kuvaa yksilön halukkuutta tukea muutosta, ja se yhdistetään positiiviseen suhtautumiseen muutosta kohtaan. Yksilön halu tukea muutosta perustuu uskoon sen hyödyistä, ja muutoksen sopivuus organisaation strategian kanssa mahdollistaa työntekijän affektiivisen sitoutumisen muutokseen. (Herold, 2006; Meyer & Herscovitch, 2001; Turner Parish ym., 2008.)

Fedorin ja kumppaneiden (2006) mukaan muutokseen sitoutuminen tarkoittaa toimintaa muutoksen puolesta, eikä ainoastaan myönteistä suhtautumista muutokseen. Muutokseen sitoutumista pidetään toimintaan sitoutumisena, joka heijastelee työntekijän sitoutumista työtapoihin kuten sääntöihin, politiikkaan, ohjelmiin ja esimerkiksi budjettiin (Jaros, 2010). Muutokseen sitoutumista on todettu ilmenevän eniten silloin, kun muutoksen tuomat vaikutukset yksilötasolle ovat pieniä ja työyhteisötason muutoksen nähdään positiivisena (Fedor ym., 2006; Herold, 2006.)

Sitoutuminen on moniulotteinen ilmiö, johon vaikuttavan niin yksilölliset kuin ympäristötekijät (Shuck & Wollard, 2010). Meyer ja Allen (1991) jakavat affektiiviseen sitoutumiseen vaikuttavat tekijät kolmeen osaan; henkilökohtaisiin taipumuksiin, organisaation rakenteisiin sekä työkokemukseen. Aiempien tutkimusten perusteella työntekijöiden ikä, sukupuoli ja koulutus ovat olleet yhteydessä sitoutumiseen, mutta korrelaatiot eivät ole olleet tutkimuksissa vahvoja ja johdonmukaisia. (Meyer & Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch ja Topolnytsky, 2002; Rowden, 1999; Saari & Koivunen, 2017.) Aiempien tutkimusten mu-

kaan ikä on ollut positiivisesti yhteydessä sitoutumiseen (esim. Irni, 2010; Rowden, 1999; Saari & Ojala, 2011; Pyynny, 2018.) ja naiset ovat olleet miehiä sitoutuneempia organisaatioon (esim. Angle & Perry, 1981).

Henkilökohtaisten tarpeiden toteutuminen vaikuttaa affektiivisen sitoutumisen kehittymiseen. Kun työn vaatimustaso ja työtehtävät vastaavat työntekijän osaamista ja kiinnostusta, tuottaa työ positiivisia kokemuksia ja lisää sitoutumista. Työn voimavaroista sitoutumista on todettu ennustavan voimakkaimmin työn kokeminen hyödylliseksi (Saari & Koivunen, 2017; Saari, 2014). Halulla menestyä, halulla olla organisaation hyväksyttynä jäsenenä, työn merkitsevyydellä, henkilökohtaisella työetiikalla sekä itsenäisyydellä on todettu olevan vahvempi yhteys sitoutumisen kanssa kuin iällä tai sukupuoliella (Meyer & Allen, 1997; Meyer & Allen, 1991.) Yksilön ominaisuuksista myös ulospäin suuntautuneisuuden, tunnollisuuden ja positiivisen asenteen on todettu korreloivan positiivisesti sitoutumisen kanssa. (Young ym., 2018).

Myös työuran pituus saattaa vaikuttaa sitoutumiseen. Muutostilanteissa työntekijöiden kokemukset muutoksesta ja affektiivinen sitoutuminen saattavat vaihdella riippuen esimerkiksi organisaatiossa työskennelystä ajasta sekä aiemmasta työkokemuksesta, ja osa sitoutumisesta saattaa kehittyä jo ennen organisaatioon tuloa. (Beck & Wilson, 2001; Pyynny, 2018.) Osalla työntekijöistä saattaa olla aiempaa työkokemusta toisesta organisaatiosta, mikä vaikuttaa havaintoihin organisaation toiminnasta ja työympäristöstä. (Pyynny, 2018.) Affektiivinen sitoutuminen kehittyy ajan kanssa, ja työkokemuksen on nähty vaikuttavan affektiiviseen sitoutumiseen siten, että sitoutuminen kehittyy niiden kokemusten tuloksina, jotka tyydyttävät työntekijöiden tarpeita ja ovat yhteensopivia henkilökohtaisten arvojen kanssa. (Meyer & Allen, 1991; Pyynny, 2018.) Nämä korrelaatiot henkilökohtaisissa taipumuksissa viittaavat siihen, että työntekijät eroavat toisistaan taipumukseltaan sitoutua emotionaalisesti organisaatioon (Meyer & Allen, 1991) ja sitoutuminen pohjautuukin jokaisen omakohtaiseen työstämiseen ja yksilölliseen tulkintaan (Pyynny, 2019; Valtee, 2002).

Organisaation rakenteiden ja sitoutumisen väliltä on löydetty yhteys. Päätoöksenteon hajauttaminen sekä toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen virallistaminen vaikuttavat tutkimusten mukaan affektiiviseen sitoutumiseen (Meyer

& Allen, 1991). Lisäksi toimintaprosessien ja työtehtävien muotoilulla sekä vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä havaittu olevan vaikutusta sitoutumiseen työssä. (Hökkä ym., 2017; Ponteva, 2009; Pyyny, 2018). Myös mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin sekä perehdytyksen laatu ja mahdollisuus uuden oppimiseen ja itsensä haastamiseen vahvistavat sitoutumista työpaikkaan. (Saari, 2014; Saari & Koivunen, 2017.) Työntekijän sitoutuminen organisaatioon saattaa vähentyä muutostilanteissa kuten rakenteellisissa uudistuksissa, joissa työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöön tai harjoittaa omia ammatillisia kiinnostuksen kohteitaan. (Ponteva, 2009; Vähäsantanen & Billet, 2008; Vähäsantanen, 2015.)

Johdolla ja esimiehillä on tärkeä rooli muutoksen onnistumisessa ja esimiesten esimerkin rooli muutokseen sitoutumisessa todettu tärkeäksi tekijäksi muutoksessa onnistumisessa (esim. Korhonen & Bergman, 2019; Turner Parish ym., 2008). Työntekijän ja esimiehen suhteen laatu on merkittävä ennustava tekijä työntekijöiden sitoutumisessa, muutoksen hyväksymisessä ja halukkuudessa olla osallisena muutosta. (esim. Hulpia, Devos, & Van Keer, 2011; Herold, 2006; Shuck & Wollard, 2011; Turner Parish ym., 2008.) Esimiehillä on myös tärkeä rooli toimia esimerkkinä muutokseen sitoutumisessa, eivätkä he voi motivoida tai sitouttaa muita ilman omaa sitoutumista (Korhonen & Bergman, 2019; Pyyny, 2018). Ulkoisen kontrollin lisäämisen on todettu heikentävän työntekijöiden sitoutumista (Pyyny, 2018; Vähäsantanen ym., 2012).

Yksilön aloitteellisuuden, työn autonomian ja osallistumismahdollisuuksien on todettu olevan positiivisesti yhteydessä työntekijän affektiiviseen sitoutumiseen organisaatiomuutokseen. Työntekijät, jotka kokevat, että he pystyvät itsenäisesti vaikuttamaan muutokseen ja heillä on mahdollisuus tehdä päätöksiä, omaavat todennäköisemmin vahvemman affektiivisen sitoutumisen muutokseen. Aloitteellisesti toimiva henkilö kokee osallistumisen kautta yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaation kehittämiseen. (Herscovitch & Meyer, 2002; Jaros, 2010; Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Turner Parish ym., 2008; Pyyny, 2018; Valtee, 2002.) Yhteys voi toimia kuitenkin myös toisin päin, jolloin affektiivisesti sitoutunut työntekijä saattaa yhteenkuuluvuuden tunteen kautta ryhtyä

toimimaan aloitteellisesti. (Thomas ym., 2020.) Mikäli yksilö kokee, että autonomia työpaikalla on uhattuna, saattaa muutosvastarinnan tarve lisääntyä (Järvinen, 2016.) Sen sijaan johtamisen tulisi tukea yksilöiden toimijuutta ja mahdollistaa heidän ammatillisten tarpeidensa toteuttaminen, jotta he voisivat sitoutua työhönsä ja organisaatioonsa. (Pyyny, 2018; Vähäsantanen ym., 2012.)

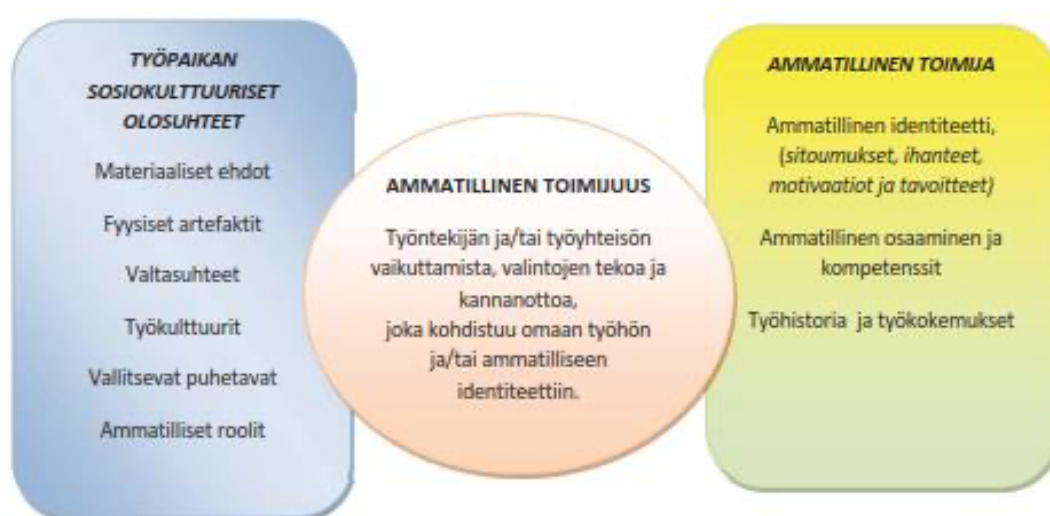
1.2 Ammatillinen toimijuus

Tämän tutkimuksen toisena käsitteenä on ammatillinen toimijuus. Ammatillisen toimijuuden taustalla on toimijuuden käsite, jota tutkittu eri tieteenaloilla erilaisista näkökulmista vuosikymmenten ajan (esim. Bandura, 1997; Billet & Pavlova 2006; Goller & Harteis, 2017; Hitlin & Elder, 2007; Jyrkämä, 2007; Koivula, 2013; Pikkarainen, 2020; Vanhalakka-Ruoho, 2014). Toimijuutta on lähestytty esimerkiksi sosiologiassa yksilön toimintamahdollisuuksien ja valtarakenteiden sekä vallan (esim. Giddens, 1984) ja psykologiassa yksilön minäpysyvyyden näkökulmista (Bandura, 1997; Bandura, 2006). Toimijuutta on tutkittu myös elämänkulun, ikääntymisen ja ohjaustyön näkökulmista (Pikkarainen, 2020; Vanhalakka-Ruoho, 2014). Yleisesti toimijuuden taustalla on ajatus siitä, että ihmiset eivät vain reagoi ja toista annettuja käytänteitä, vaan yksilöillä tulisi olla kapasiteetti itsenäiseen sosiaaliseen toimintaan. Toimijuus nähdään aktiivisuutena ja kyvykkyytenä käynnistää sellaisia merkityksellisiä toimintoja, joista seuraa tahtoa, valtaa, autonomiaa sekä vapautta valita. (Goller & Harteis, 2017; Lipponen & Kumpulainen, 2011; Vähäsantanen, 2014.)

Ammatillisen toimijuuden tutkimus on lisääntynyt viime vuosina erityisesti aikuiskasvatustieteissä (esim. Eteläpelto ym., 2014b; Eteläpelto ym., 2017; Vähäsantanen ym., 2017). Ammatillista toimijuutta on tutkittu esimerkiksi ammatillisen identiteetin (esim. Vähäsantanen, 2013) työssä oppimisen (esim. Eteläpelto ym., 2014a; Goller & Harteis, 2017) sekä esimiestyön ja johtamisen (esim. Collin ym., 2017) näkökulmista. Ammatillinen toimijuus on toimintaa, jolloin yksilö vaikuttaa, tekee valintoja ja päätöksiä tai neuvottelee työhön, ammatilliseen identiteettiin tai uraansa liittyvistä asioista (Eteläpelto ym., 2017; Kerosuo, 2014; Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto, 2017). Konkreettisesti

ammattillinen toimijuus näkyy aktiivisuutena, osallistumisena ja osallisuutena työpaikan sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa (Collin ym., 2017; Goller & Harteis, 2017; Kerosuo, 2014; Vähäsantanen ym., 2017). Yhteisön tasolla ammatillinen toimijuus voi ilmetä esimerkiksi silloin, kun yhteisössä ehdotetaan uusia toiminta- tai työtapoja. Näin ollen sekä yksilöllistä että kollektiivista toimijuutta tukevat ja rajoittavat työyhteisön viralliset ja epäviralliset ohjeet, materiaaliset puitteet, ammatilliset roolit sekä toimintakulttuuri. (Collin ym., 2017.)

Eteläpelto ja kumppanit (2013) lähestyvät ammatillista toimijuutta subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaan (ks. kuvio 1). Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa ammatillinen toimijuus nähdään yksilöllisenä tai kollektiivisena ilmiönä, joka kiinnittyy toimijan ja työympäristön väliseen vuorovaikutussuhteeseen. Subjektikäyttöisyys kietoo ammatillisen toimijuuden tiiviisti työntekijöiden ammatilliseen identiteettiin, osaamiseen sekä työhistoriaan, ja toimijuus ilmenee käytettävissä olevien materiaalistien ja sosiokulttuurillisten puitteiden rajoissa. (Eteläpelto ym., 2013; Eteläpelto ym., 2017.)



KUVIO 1. Ammatillinen toimijuus ja siihen liittyvät tekijät (Eteläpelto ym. 2014, 22).

Tässä tutkimuksessa ammatillista toimijuutta tarkastellaan moniulotteisena ilmiönä Vähäsantanen ja kumppaneiden (2019) jäsenyyksen mukaisesti ja edellä esitettyyn subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen ymmärrykseen perustuen. Ete-

läpellon (2017) ja kumppaneiden mukaan ammatillisen toimijuuden tarve ilmenee erityisesti muutostilanteissa, jolloin työntekijän tulee rakentaa ja muokata omia käsityksiään omasta ammatillisesta identiteetistään, omasta urastaan ja itsestään ammatillisena toimijana. Tämä prosessi tapahtuu subjektikeskeisessä sosiokulttuurilliseen ymmärrykseen perustuen huomioiden niin yksilölliset taustatekijät kuin työpaikkojen sosiaaliset olosuhteetkin. (Eteläpelto ym., 2014b; Vähäsantanen, 2014).

Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne pohjautuu teoreettisesti Vähäsantasen ja kumppaneiden (2019) omaan pitkäjänteiseen laadulliseen tutkimustyöhön ja soveltuvaan muuhun toimituskirjallisuuteen. He esittävät empirisen validoinnin perusteella, että ammatillinen toimijuus koostuu kolmesta eri ulottuvuudesta: vaikuttamisesta työssä, työkäytäntöjen kehittämistä ja ammatillisen identiteetin neuvottelusta (2019). Tässä tutkimuksessa ammatillista toimijuutta tarkastellaan näiden kolmen ulottuvuuden kautta. Rakenteen viitekehyksenä on subjektikeskeiseen sosiokulttuurillinen näkökulma (Eteläpelto ym., 2013) ja keskiössä on vaikuttaminen sekä valintojen ja päätösten tekeminen työssä (Vähäsantanen ym., 2019).

Ensimmäinen ulottuvuus on vaikuttaminen työssä, jossa ammatillinen toimijuus nähdään toimintana, jonka keskeisinä elementteinä ovat vaikuttaminen, päätösten tekeminen sekä kuulluksi tuleminen. Päätösten tekemisellä tarkoitetaan sellaisia päätöksiä, jotka vaikuttava niin työntekijän omaan työhön sekä työyhteisön yhteisiin käytänteisiin. Päätökset koskevat esimerkiksi työn tekemistä, työtehtäviä, yhteisöllisiä käytänteitä ja kulttuuria, resursseja sekä organisaation uudistuksia. (Vähäsantanen ym., 2017.) Kuulluksi tulemisella tarkoitetaan työhön ja sen käytänteisiin liittyvien asioiden esittämistä ja kannanottamista. Ammatillinen toimijuus korostaakin ajatusta siitä, että yksilöt ovat merkityksellisiä toimijoita työpaikan sosiaalisissa suhteissa. Toimijuus kattaa työhön ja sen käytäntöihin liittyvien mielipiteiden ja ideoiden esittämisen, ja aidon toimijuuden näkökulmasta on oleellista, että nämä teot huomioidaan ja yksilö tulee kuulluksi työyhteisössä. Kuulluksi tulemisen kautta yksilöllä on mahdollista vaikuttaa työhön, sen käytänteisiin sekä organisaation kehittämiseen. (Vähäsantanen ym., 2017.)

Toisena ulottuvuutena on työkäytäntöjen kehittäminen, jolla tarkoitetaan käytänteisiin osallistumista, uudistamista sekä sitoutumista. Osallistumisella tarkoitetaan asioiden kommentoimista, mielipiteiden esittämistä, yhteistyötä sekä organisaation kehittämiseen osallistumista. Ammatillista toimijuutta pidetään myös muutostoimijuutena, joka ilmenee työtapojen kyseenalaistamisena ja problematisointina sekä uusien ideoiden ja ehdotusten esittämisenä. Tätä työkäytänteiden uudistamista on pidetty tärkeänä erityisesti organisaatioiden kehittämiseksi ja innovaatioiden aikaansaamiseksi. (Vähäsantanen ym., 2017.)

Kolmantena ulottuvuutena on ammatillisen identiteetin neuvottelu. Ammatillisella identiteetillä viitataan työntekijän tavoitteisiin, mielenkiinnon kohteisiin arvoihin ja eettisiin periaatteisiin. Ammatillinen identiteetti sisältää myös työntekijän sitoutumisen työhön sekä työntekijän tulevaisuuden näkymät. Ammatillisen identiteetin tarkastelu korostuu erityisesti muutostilanteissa. Muutostilanteissa työntekijöillä on mahdollista tarkastella ja muokata tavoitteitaan, sitoumuksia ja identiteettiään suhteessa muutokseen. Ammatillinen toimijuus onkin yhteydessä urasuunnitteluun ja uran rakentamiseen. Omaa uraa koskevat päätökset voivat edistää uraa sekä sitoutua vahvemmin nykyisessä työssä tai edistää uuden suunnan ottamista. (Vähäsantanen ym., 2017.)

Ammatillista toimijuutta on tutkittu pääosin laadullisin menetelmin (esim. Eteläpelto ym., 2017; Vähäsantanen ym., 2017) ja määrällistä tutkimusta aiheesta on vielä jokseenkin vähän (Goller & Harteis, 2017; Paloniemi & Goller, 2017). Edellä esitettyyn ammatillisen toimijuuden moniulotteiseen rakenteeseen nojaten, Vähäsantanen kollegoineen on kehittänyt ammatillisen toimijuuden mittarin (2019). Kuten aiemmin on todettu, Vähäsantanen ja kumppaneiden (2017) mukaan ammatillinen toimijuus on sidoksissa ympäristöön ja sen moniulotteinen rakenne näyttäytyy eri tavoin eri aloilla. Tämä tutkimus luo uutta tietoa ammatillisen toimijuudesta laajentaen ammatillisen toimijuuden tutkimusta uusille aloille. Tutkimuksessa tarkastellaan, millä tavalla ammatillinen toimijuus näyttäytyy teknisen ja sosiaalialan organisaatioissa, ja vastaako ammatillisen toimijuuden rakenne aiempia tutkimuksia ja onko rakenne sama kummallakin alalla. Lisäksi tutkitaan, millä tavalla ammatillisen toimijuuden kolme ulottuvuutta vai-

kuttava affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen. Aiempi ammatillisen toimijuuden tutkimus on painottunut julkisella sektorilla koulutus- sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle (esim. Lipponen & Kumpulainen, 2011; Pietarinen, Pyhälä & Soini 2016; Eteläpelto ym., 2017; Vähäsantanen, 2013). Viime vuosina tutkimus on vähitellen laajentunut myös yksityiselle sektorille, erityisesti informaatioteknologian alalle (esim. Collin ym., 2017; Eteläpelto ym., 2017).

1.3 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää millaisena ammatillinen toimijuus ja affektiivinen sitoutuminen muutokseen näyttäytyvät tutkimuksen vastaajien arvioimina teknisellä ja sosiaalialalla, ja onko arvioissa alakohtaisia eroja. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen.

Tässä tutkimuksessa vertaillaan kahden, eri muutosprosessin vaiheessa olevan, eri aloilla toimivien organisaatioiden työntekijöiden vastauksia. Siinä missä ammatillista toimijuutta on pidetty kontekstisidonnaisena (esim. Vähäsantanen ym., 2017) myös affektiivisen muutokseen sitoutumisen kehittymisen on todettu olevan riippuvaista muun muassa organisaation rakenteista, toimintamalleista ja johtamisesta (esim. Ponteva, 2009; Pyyny, 2018). Tutkimuksen alojen erilaisen toimintaympäristöt tuovat mielenkiintoisen lähtökohdan tutkia ja vertailla affektiivisen muutokseen sitoutumisen ja ammatillisen toimijuuden esiintymistä.

Sekä ammatillinen toimijuus (esim. Eteläpelto ym., 2014) että affektiivinen muutokseen sitoutuminen (esim. Thomas ym., 2010) yhdistetään yksilön aktiivisuuteen ja osallisuuteen. Aiempien tutkimuksien perusteella vaikutusmahdollisuuksien väheneminen (esim. Vähäsantanen, 2015) on heikentänyt henkilöstön sitoutumista ja sekä identiteettityön merkitystä henkilöstön sitoutumiseen on korostettu (esim. Day & Kington, 2008). Aiemman tutkimuksen perusteella muutostilanteet saattavat vaikuttaa heikentävästi henkilöstön kokemuksiin autonomiasta ja vaikutusmahdollisuuksista (Vähäsantanen, 2014). Muutoksen läpiviemiseksi on keskeistä ymmärtää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat henkilöstön muu-

tokseen suhtautumiseen (Valtaa, 2002). Näihin havaintoihin perustuen, tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, millä tavoin ammatillisen toimijuuden kolme ulottuvuutta ovat yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen. Koska affektiivisen muutokseen sitoutumisen kehittyminen ei ole tutkimuksissa näyttänyt yksiselitteisenä (esim. Herscovitch & Meyer, 2002; Jaros, 2010; Thomas, 2010) ja taustamuuttujien vaikutuksesta sitoutumisen kehittymiseen on erilaisia näkemyksiä (Irni, 2010; Meyer & Allen, 1991; Meyer ym., 2002; Rowden, 1999; Saari & Koivunen, 2017), on tässä tutkimuksessa haluttu kontrolloida taustamuuttujien vaikutus ja selvittää ammatillisen toimijuuden vaikutusta affektiiviseen muutokseen sitoutumisen ilman taustamuuttujien vaikutusta. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaisena affektiivinen sitoutuminen muutokseen näyttäytyy henkilöstön arvioimana teknisellä ja sosiaalialalla?
2. Millaisena ammatillinen toimijuus näyttäytyy henkilöstön arvioimana teknisellä ja sosiaalialalla?
3. Miten ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet ovat yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen teknisellä ja sosiaalialalla?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Osallistujat ja aineistonkeruu

Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty Työsuojelurahaston rahoittamien, Jyväskylän yliopiston toteuttamien, *Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa* (TUNTO) (Hökkä ym., 2020) sekä *KOE!Digi* (Mahlakaarto, 2020) -tutkimus- ja kehittämishankkeiden kyselyaineistoja. Tätä pro gradu -tutkielmaa varten yhdistetty aineisto on kerätty kahdesta keskisuuresta organisaatiosta, joissa kummassakin on tutkimusajankohtana tai sitä juuri edeltäen toteutettu useita rakenteellisia uudistuksia ja muutosstrategisia kehittämistoimenpiteitä. Tutkimuksen organisaatiot eroavat toisistaan toimialoiltaan, mutta molempien organisaatioiden muutoksen taustalla vaikuttaa julkishallinnon muutos, jossa markkinamekanismeja ja liike-elämästä tuttuja johtamismalleja on tuotu julkisiin palveluihin (Siltala, 2008) Seuraavassa on tiiviisti kuvattu tutkittavat organisaatiot. Tutkittavien anonymiteetin lisäämiseksi tutkittaviin organisaatioihin viitataan tässä tutkimuksessa toimialalla tai yrityksenä 1 ja yrityksenä 2.

Yritys 1 on rakennushankkeisiin- ja kiinteistöjen ylläpitopalveluihin erikoistunut yritys, jossa on viime vuosien aikana käyty läpi laaja organisaatiomuutos, jonka myötä kunnallinen liikelaitos yhtiöitettiin osakeyhtiöksi. Yhtiöittämissen taustalla on kiinteistöalan muutos, johon on vaikuttanut esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouden uudistuksen tuoma muutos julkisten tilojen tarpeeseen. Yhtiöittämisen myötä organisaatiosta pyrittiin rakentamaan vahvemmin asiantuntija- ja palveluorganisaatiota. Tutkimusaineisto on kerätty osana *Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa* (TUNTO) -hanketta (Hökkä ym., 2020).

Yritys 2 on sosiaali- ja terveystaloudellista tuottava sosiaalialan yritys, jonka asiakkaana on pääasiassa julkishallinnon organisaatioita. Toimiala on viime vuosina ollut laajojen uudistusten keskellä, ja alan toimijoiden haasteena on toiminnan kehittäminen kiristyvässä kilpailussa sekä laajemmin suomalaisen yhteiskunnan muutoksessa. Tutkimusaineisto on kerätty osana *KOE!Digi* -kehittämishanketta loppuvuodesta 2019 (Mahlakaarto, 2020).

Sähköisenä kyselynä toteutettu aineiston keruu toteutui molemmissa organisaatioissa osana laajempaa kehittämistyötä siten, että kyselyn osa-alueet ja käytetyt mittarit olivat keskenään identtiset. Näin kahden eri hankkeen puitteissa kerättyä aineistoa oli mahdollista käyttää tässä tutkimuksessa käytetyn uuden aineistokokonaisuuden rakentamiseksi.

Kysely lähetettiin molempien organisaatioiden koko henkilöstölle. Teknisen alan organisaatiossa kyselyyn vastasi 138 vastaajaa (vastausprosentti 61 %) ja sosiaalialan organisaatiosta 146 vastaajaa (vastausprosentti 32 %). Kokonaisuutena aineisto käsittää 284 vastaajaa, joista 48,6% työskenteli teknisen alan ja 51,4 % sosiaalialan organisaatiossa. Taulukossa 1 on kuvattu tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot organisaatioittain. Eri organisaatioissa työskentelevät vastaajat eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi iän ($\chi^2(4) = 5.475, p > .05$) tai esimiesaseman ($\chi^2(1) = 1.52, p > .05$) suhteen. Sen sijaan eri organisaatioissa työskentelevät erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi sukupuolen ($\chi^2(2) = 111.55, p < .001$), koulutustason ($\chi^2(2) = 6.059, p < .05$), työkokemuksen ($\chi^2(2) = 22.388, p < .001$) sekä kokemusvuosien ($\chi^2(2) = 6.341, p < .05$) suhteen. Sukupuolen ja koulutuksen osalta tutkimuksen organisaatioiden vastaajat vastasivat toimialojen henkilöstöprofiileja (Tilastokeskus, 2018; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Teknisen alan organisaation vastaajista enemmistö oli miehiä ($n = 103, 76,4\%$), sosiaalialan vastaajista enemmistö oli puolestaan naisia ($n = 119, 81,5\%$). Sekä teknisen alan ($n = 116, 85,3\%$) että sosiaalialan ($n = 137, 93,8\%$) vastaajista suurin osa oli suorittanut alemman korkeakouluasteen tai opistoasteen koulutukseen, mutta teknisen alan organisaation vastaajista ($n = 14, 10,3\%$) korkeakoulututkinto oli useammalla kuin sosiaalialan vastaajista ($n = 5, 3,4\%$). Molempien organisaatioiden vastaajista suurin osa oli työskennellyt nykyisessä tehtävässä alle 10 vuotta (yritys 1: $n = 90, 70,3\%$, yritys 2: $n = 97, 77,6\%$), mutta teknisellä alalla oli enemmän yli 20 vuotta nykyisessä tehtävässään työskennelleitä ($n = 31, 24,7\%$) kuin sosiaalialalla ($n = 4, 5,4\%$). Hieman yli puolet molempien organisaatioiden vastaajista oli työskennellyt nykyisessä organisaatiossa alle 10 vuotta, teknisen alan vastaajista 72 (55,4 %) ja sosiaalialan vastaajista 72 (53,4 %). Molem-

missa organisaatioissa pitkän uran tehneitä (yli 20 vuotta) oli vähintään viidenes. Teknisen alan organisaation vastaajista 38 (29,2 %) ja sosiaalialan organisaatioissa 27 (20 %).

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot organisaatioittain (N = 258-284).

		Yritys 1 n = 138		Yritys 2 n = 146	
		n	%	n	%
Sukupuoli (n = 284)	Mies	103	74,6	19	13
	Nainen	50	21,7	119	81,5
	Muu	5	3,6	8	5,5
		$\chi^2(2) = 111.55$	$p < .001$		
Ikä (n = 283)	20-29	11	8	16	11
	30-39	28	20,3	34	23,3
	40-49	19	21	42	28,8
	50-59	50	36,2	40	27,4
	60+	19	13,8	14	9,6
		$\chi^2(4) = 5.475$	$p > .05$		
Koulutustaso (n = 282)	Matala ^a	6	4,4	4	2,7
	Keskitaso ^b	116	85,3	137	93,8
	Korkea ^c	14	10,3	5	3,4
		$\chi^2(2) = 6.059$	$p < .05$		
Työkokemus (n = 258)	0-9	90	70,3	97	77,6
	10-19	7	5,3	21	16,8
	20+	31	24,2	4	5,6
		$\chi^2(2) = 22.388$	$p < .001$		
Kokemusvuodet (n = 265)	0-9	72	55,4	72	53,3
	10-19	20	15,4	36	26,7
	20+	38	29,2	27	20
		$\chi^2(2) = 6.341$	$p < .05$		
Esimiesasema (n = 284)	Kyllä	22	15,9	16	11
	Ei	116	84,1	130	89
		$\chi^2(1) = 1.52$	$p > .05$		

Huom ^a toisen koulutusasteen tutkinto; ^b ammatillisen opistotason tai ammattikorkeakoulun tutkinto tai yliopistotason kandidaatin tutkinto; ^c vähintään yliopistotason maisterin tutkinto tai vastaavan tason ammattikorkeakoulututkinto.

2.2 Mittarit ja muuttujat

Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi lomakkeella kerättyjä taustatietoja sekä affektiivista muutokseen sitoutumista (liite 1) ja ammatillista toimijuutta (liite 2) koskevia kysymyksiä.

Affektiivinen sitoutuminen muutokseen. Affektiivista sitoutumista muutokseen mitattiin Herscovitchin ja Meyerin (2002) kehittämällä sitoutumisen mittarilla, joka sisältää kuusi väittämää. Mittari perustuu Herscovitchin ja Meyerin (2002) muutokseen sitoutumista mittaavaan kolmikomponentti malliin, jossa affektiivinen muutokseen sitoutuminen on yksi mallin ulottuvuuksista. Väittämiin vastataan kuusiportaisella Likertin asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Väittämistä käännettiin kolme muuttujaa siten, että suurempi arvo vastasi positiivisempaa tulosta, jotta asteikko oli kauttaaltaan samansuuntainen. Nämä väittämät olivat ”mielestäni johto on väärässä esittäessään tähän muutokseen tarttumista”, ”asiat olisivat paremmin ilman tätä muutosta” sekä ”tämä muutos ei ole tarpeellinen”. Väittämistä luodun keskiarvosummamuuttujan reliabiliteetti oli korkea ($\alpha = .88$).

Ammatillinen toimijuus. Ammatillista toimijuutta mitattiin Vähäsantasen ja tutkimusryhmän (2019) luomalla ammatillisen toimijuuden mittarilla. Mittari sisältää 17 väittämää, johon vastataan 5-portaisella Likertin asteikolla (1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä). Mittari jakaa ammatillisen toimijuuden kolmeen ulottuvuuteen: vaikuttaminen työssä (6 väittämää), työkäytäntöjen kehittäminen (6 väittämää) sekä ammatillisen identiteetin neuvottelu (5 väittämää) (Vähäsantanen ym. 2017, 14.) Osioiden jakautuminen kolmeen ulottuvuuteen varmistettiin eksploratiivisen faktorianalyysin avulla (Metsämuuronen, 2011). Muuttujista muodostettiin keskiarvosummamuuttujat, joiden reliabiliteettia eli luotettavuutta tarkasteltiin Cronbachin alfan avulla, jolla mitataan summamuuttujien sisäistä konsistenssia eli yhtenäisyyttä (Metsämuuronen, 2011). Jokaisen toimijuus-

den ulottuvuuden summamuuttujan reliabiliteetti osoittautui korkeaksi: vaikuttaminen työssä $\alpha = .90$, työkäytäntöjen kehittäminen $\alpha = .88$ ja ammatillisen identiteetin neuvottelu $\alpha = .80$.

Taustatietokysymyksissä kysyttiin vastaajien ikää, sukupuolta, korkeinta suoritettua ammatillista tutkintoa, nykyisen työn ja työuran pituutta, mahdollista esimiesasemaa, vastuutehtäviä ja tehtävänimikkeitä sekä sijoittumista organisaatiossa.

2.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä hyödynnettiin soveltuvia tilastollisia analyysejä. Aineistoa analysoitiin kahden riippumattoman otoksen T-testillä, khiin neliö -testillä, korrelaatiokertoimien avulla sekä hierarkkisella lineaarisella regressioanalyysillä (Metsämuuronen, 2011; Tähtinen, Laakkonen & Bromberg, 2011). Tutkimuksen analyysit suoritettiin IBM SPSS Statistics 24 -ohjelmistolla.

Ensimmäistä ja toista tutkimuskysymystä varten tarkasteltiin ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen summamuuttujien keskiarvoja. Teknisen alan ja sosiaalialan organisaatioiden vastaajien keskiarvojen eroja ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kokeemisessa tarkasteltiin riippumattomien otosten t-testillä. Lisäksi t-testillä tarkasteltiin esimiesten ja henkilöstön kokemusten eroja. (Metsämuuronen, 2011.)

Kolmanteen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen välistä yhteyttä analysoitiin korrelaatiokertoimien ja lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysin (Metsämuuronen, 2011) avulla, jossa selitettävänä muuttujana oli aiempaan tutkimukseen nojaten affektiivinen sitoutuminen muutokseen (esim. Herscovitch & Meyer, 2002; Turner Parish ym., 2008.) Taustatietojen, affektiivisen muutokseen sitoutumisen sekä ammatillisen toimijuuden välisiä yhteyksiä tarkasteltiin korrelaatiokertoimien avulla. Affektiivisen muutokseen sitoutumisen sekä ammatillisen toimijuuden kokemusten ja taustamuuttujista iän välistä yhteyttä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimella, joka sopii suhde- ja välimatka-asteikol-

lisille muuttujille. Affektiivisen muutokseen sitoutumisen ja ammatillisen toimijuuden sekä muiden taustamuuttujien väliset korrelaatiot laskettiin Spearmanin järjestyskorrelaatiolla, joka sallii luokitusasteikollisia muuttujia. (Metsämuuronen, 2011.) Khiin neliö -testillä tarkasteltiin alojen vastaajien taustamuuttujien välisiä keskiarvoeroja.

Regressioanalyysissä selittävinä muuttujina olivat ikä, työkokemus, kokemusvuodet, koulutus, kohdeorganisaatio, esimiesasema sekä ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet, joita tarkasteltiin erikseen. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat, jotta niiden vaikutus voitiin kontrolloida. Lineaarinen hierarkkinen regressioanalyysi sopii menetelmäksi tilanteisiin, jossa halutaan tarkastella yhden tai useamman muuttujan välistä vaihtelua, ja selitettävänä muuttujana on suhdelukuasteikollinen muuttuja. Regressioanalyysillä on mahdollista selvittää yksittäisen muuttujan osuus, kun muiden muuttujien vaikutus on kontrolloitu. (Metsämuuronen, 2011.) Taustamuuttujat valikoituivat analyysiin aiemman tutkimuksen (esim. Beck & Wilson, 2001; Herold, 2006; Irni, 2010; Meyer & Allen, 1991; Pyyny, 2018; Turner Parish ym., 2008) sekä tämän tutkimuksen korrelaatiotarkastelujen perusteella.

Regressioanalyysissä on oletuksena, että selittävät muuttujat korreloivat kohtuullisesti selitettävän muuttujan kanssa, mutta eivät liian voimakkaasti keskenään. Koska tutkittavat toimialat erosivat toisistaan niin henkilöstön kuin vastaajien sukupuolen mukaan merkittävästi ja sukupuolen ja kohdeorganisaation korrelaatio oli vahva ($r = .64$), jätettiin sukupuoli pois mallista, jotta liian suuri muuttujien välinen korrelaatio ei aiheuttaisi multikollinearisuutta (Metsämuuronen, 2011). Teknisen alan vastaajista suurin osa oli miehiä, kun sosiaalialalla vastaajista suurin osa oli naisia. Analyysiin valittiin mukaan organisaatio sukupuolen sijasta, koska tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten eri toimialoilla työskentelevät arvioivat omaa ammatillista toimijuuttaan ja affektiivista muutokseen sitoutumistaan.

Multikollinearisuutta tarkasteltiin VIF-arvon avulla (Metsämuuronen, 2011), eikä multikollinearisuutta ollut. Jäännökset olivat normaalisti jakautuneita. Regressioanalyysiä varten kohdeorganisaatiomuuttuja ja esimiesmuuttuja koodattiin kaksiluokkaiseksi siten, että 0 = tekninen ala / esimies ja 1 = sosiaaliala

/ muu henkilöstö. Ensimmäisellä askeleella malliin lisättiin taustamuuttujat ja toisella ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet, joista jokainen analysoitiin erikseen.

2.4 Eettiset ratkaisut

Tässä tutkimuksessa on sitouduttu noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta, jossa korostetaan rehellisyyttä, huolellisuutta sekä tarkkuutta koko tutkimusprosessin ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Lisäksi tässä tutkimuksessa on sitouduttu noudattamaan Jyväskylän yliopiston tutkimuseettisiä periaatteita (2012).

Aineistonkeruussa käytetty kyselylomake on suunniteltu ja aineisto kerätty ennen tämän pro gradu –tutkimuksen alkamista, enkä ole itse osallistunut suunnitteluun tai keräämiseen. Tutkimus- ja kehittämishankkeisiin osallistuneita yhteistyöorganisaatioita ja vastaajia on informoitu tietosuojasetuksen mukaisesti hankkeiden toimesta.

Ennen tutkimuksen aineiston saamista allekirjoitin tutkimusaineiston luovutukseen ja käyttöön liittyvän sopimuksen, jota olen sitoutunut noudattamaan koko tutkimusprosessin ajan. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto on ollut vain omassa käytössäni ja sitä on säilytetty tietoturvalisessä järjestelmässä. Tutkimuseettisistä syistä ja tutkittavien anonymiteetin lisäämiseksi kohdeorganisaatioita ei mainita tutkimuksessa, ja organisaatioiden tiedot on esitetty valitulla tavalla. Tutkimusta tehdessä on toimittu siten, että tutkittavien anonymiteetti on säilynyt koko analysoinnin ajan ja tutkittavia on tarkasteltu organisaatio- ja ryhmätasolla, eikä yksilötasolla. Saamani tutkimusaineisto oli koodattu valmiiksi, joten minulla ei tutkimusta tehdessä ole ollut mahdollisuutta tunnistaa yksittäisen henkilön tietoja. Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.

3 TULOKSET

3.1 Affektiivinen muutokseen sitoutuminen ja ammatillinen toimijuus teknisellä ja sosiaalialalla

Kahden ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli kuvata millaisena affektiivinen muutokseen sitoutuminen ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu näyttäytyvät henkilöstön arvioimana teknisellä ja sosiaalialalla, ja eroavatko eri toimialojen vastaajien arviot toisistaan. Taulukossa 2 on esitetty keskiarvot ja keskihajonnat toimialoittain.

TAULUKKO 2 Keskiarvosummamuuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset korrelaatiokertoimet (N = 284).

	1. Affektiivinen sitoutuminen muutokseen ^a		2. Vaikuttaminen työssä ^b		3. Työkäytäntöjen kehittäminen ^b		4. Ammatillisen identiteetin neuvottelu ^b	
	Yritys 1 n = 138	Yritys 2 n = 146	Yritys 1 n = 138	Yritys 2 n = 146	Yritys 1 n = 138	Yritys 2 n = 146	Yritys 1 n = 138	Yritys 2 n = 146
ka	4.60	5.18	3.66	3.83	3.83	4.12	3.60	3.85
kh	1.10	0.97	0.73	0.84	0.70	0.68	0.68	0.71
1.	1	1						
2.	.45***	.41***	1	1				
3.	.33**	.32***	.63***	.74***	1	1		
4.	.41***	.42***	.66***	.77***	.53***	.74***	1	1

Huom. *** p < .001, ** p < .01, * p < .05. Vastausasteikko: a 1 (=täysin eri mieltä) - 7 (= täysin samaa mieltä). b1 (= täysin eri mieltä) - 5 (= täysin samaa mieltä).

Tulokset (ks. taulukko 2) osoittivat, että keskiarvot ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutoksen sitoutumisen suhteen olivat melko korkeita sekä teknisen alan että sosiaalialan vastaajilla. Kuten taulukosta 2 voidaan havaita, sosiaalialan vastaajat arvioivat affektiivisen sitoutumisen muutokseen korkeammaksi

(ka = 5.18, kh = 0.97) kuin teknisen alan organisaation (ka = 4.60, kh = 1.10) vastaajat. Molempien toimialojen vastaajien keskiarvot olivat yli 4,5 asteikon ollessa 1-7. Ero oli tilastollisesti merkitsevä ($t(282) = -4.784$, $p < .001$, $d = 0.57$). Analyysin efektikoon voidaan todeta olevan keskisuuri (Cohen 1988, 26.) Esimiehet kokivat affektiivisen muutokseen sitoutumisen keskimäärin vahvemmasi (ka = 5.52, kh = 0.97) kuin muu henkilöstö (ka = 4.80, kh = 1.05). Ero arvioissa oli tilastollisesti merkitsevä ($t(282) = 3.968$, $p < .001$, $d = 0.71$) ja analyysin efektikoko oli keskisuuri (Cohen 1988, 26).

Ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien osalta molempien toimialojen vastaajien keskiarvot (ks. taulukko 2) olivat yli 3,5 asteikon ollessa 1-5. Riippumattomien otosten t-testi osoitti, että teknisen ja sosiaalialan vastaajien arviot ammatillisesta toimijuudesta erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan kahdessa ammatillisen toimijuuden ulottuvuudessa. Sosiaalialan vastaajat arvioivat työkäytänteiden kehittämisen ($t(282) = -3.521$, $p = .001$, $d = 0.42$) ja ammatillisen identiteetin neuvottelun ($t(282) = -1.084$, $p = .002$, $d = 0.36$) teknisen alan vastaajia korkeammaksi (ks. taulukko 2). Myös vaikuttaminen työssä -ulottuvuuden arviot olivat sosiaalialan vastaajilla teknisen alan vastaajia korkeammat, mutta erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Tulokset osoittivat, että vastaajien asema organisaatiossa vaikutti arvioon ammatillisesta toimijuudesta kaikissa toimijuuden ulottuvuuksissa. Esimiehet arvioivat ammatillisen toimijuuden muuta henkilöstöä korkeammaksi kaikilla ammatillisen toimijuuden kolmella ulottuvuudella: vaikuttaminen työssä (esimiehet ka = 4.21, kh = 0.73, n = 38, muu henkilöstö ka = 3.67, kh = 0.77, n = 246), työkäytäntöjen kehittäminen (esimiehet ka 4.32, kh = 0.58, n= 38, muu henkilöstö ka = 3.93, kh 0.71, n = 246) ja ammatillisen identiteetin neuvottelu (esimiehet ka = 4.00, kh = 0.65, n=38, muu henkilöstö ka = 3.68, kh = 0.70, n = 246). Erot arvioissa olivat tilastollisesti merkitseviä: vaikuttaminen työssä ($t(282) = 4.079$, $p < .001$, $d = 0.72$), työkäytänteiden kehittäminen ($t(282) = 3.441$, $p < .001$, $d = 0.6$), ja ammatillisen identiteetin neuvottelu ($t(282) = 2.624$, $p < .01$, $d = 0.47$). Analyysien efektikokoja voidaan pitää vaikuttaminen työssä ja työkäytäntöjen kehittäminen -ulottuvuuksissa keskisuurena ja ammatillisen identiteetin neuvottelussa heikkona. (Cohen 1988, 26).

3.2 Affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, miten affektiivinen muutokseen sitoutuminen ja ammatillinen toimijuus ovat yhteydessä toisiinsa. Tavoitteena oli selvittää, selittävätkö ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet affektiivista muutokseen sitoutumista sen jälkeen, kun taustamuuttujien vaikutus on huomioitu.

Aiemmin alaluvun 3.1 taulukossa 2 on esitetty ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen väliset korrelaatiot. Korrelaatiotarkastelu osoitti, että affektiivinen sitoutuminen muutokseen ja ammatillisen toimijuuden kaikki kolme ulottuvuutta olivat positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa. Toisin sanoen mitä korkeammaksi vastaaja arvioi sitoutumisen muutokseen tai ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet, sitä vahvemmasi hän arvioi myös toisen ilmiön. Korrelaatiot olivat sekä kohtalaisia ($0.3 < r < 0.7$) että voimakkaita ($r > 0.7$) (Cohen 1988).

Taulukossa 3 on esitetty taustamuuttujien ja affektiivisen sitoutumisen muutokseen sekä ammatillisen toimijuuden välisiä korrelaatioita, joita voidaan pitää matalina ($r < 0.3$) (Cohen, 1988, 26). Tilastollisesti merkitsevä yhteisvaihtelu sekä ammatillisen toimijuuden että affektiivisen muutokseen sitoutumisen kanssa oli vain kohdeorganisaatiolla, esimiesasemalla sekä koulutuksella. Sosiaalialan organisaatiossa työskentelevät arvioivat ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen korkeammaksi, kuin teknisen alan. Esimiesaseman ja ammatillisen toimijuuden sekä affektiivisen muutokseen sitoutumisen välinen korrelaatio oli negatiivinen, eli esimiehet kokivat korkeampaa affektiivista sitoutumista muutokseen sekä vahvempaa ammatillista toimijuutta.

TAULUKKO 3 Korrelaatiokertoimet affektiivisen muutokseen sitoutumisen ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien sekä taustatietojen välillä (N = 258-284).

	1	2	3	4	5	6	7
Aff. sitoutuminen muutokseen	.26***	-.22***	-.03	-.14*	.04	.20*	.14*
Vaikuttaminen työssä	.14**	-.25***	-.20**	-.12	-.09	.09	.15**
Työkäytäntöjen kehittäminen	.22***	-.21***	-.16**	-.15*	-.05	.15*	.21***
Ammatillisen identiteetin neuvottelu	.20***	-.16***	-.14*	-.11	-.00	.12*	.07
1. Kohdeorganisaatio ^{ad}		.07	-.12*	-.12*	-.03	.64***	-.05
2. Esimiesasema ^{bd}			-.14*	.01	-.10	.17**	-.18**
3. Ikä				.38***	.50***	-.11	-.27***
4. Työkokemus ^d					.61***	-.13*	-.26***
5. Kokemusvuodet ^d						-.11	-.27***
6. Sukupuoli ^d							-.02
7. Koulutus							1

Huom. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$. ^a 1 = tekninen ala, 2= sosiaaliala, ^b mies = 1 nainen = 2, ^c esimiesasema 1 = kyllä, 2 = ei ^d Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin.

Hierarkkisen regressioanalyysin tulokset (ks. taulukot 4, 5 ja 6) osoittivat, että regressioanalyysin ensimmäisellä askeleella toimiala ja esimiesasema selittivät yhteensä 16,1 % affektiivisen muutokseen sitoutumisen vaihtelusta ($F(6, 260) = 8.315$, $p < .001$). Ensimmäisellä askelmalla malliin syötetyillä iällä, työkokemuksella, kokemusvuosilla tai koulutuksella ei ollut tilastollisesti merkitsevää oma-vaikutusta. Malli osoitti, että toimialalla oli positiivinen omavaikutus affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen (28 %). Sosiaalialan vastaajien arviot affektiivisestä muutokseen sitoutumisesta olivat korkeampia kuin teknisen alan vastaajilla. Esimiesaseman omavaikutus taas oli negatiivinen, eli esimiehet raportoivat olevansa 21 % sitoutuneempia muutokseen muu henkilöstö.

TAULUKKO 4 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset vaikuttaminen työssä -ulottuvuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen yhteydestä (N = 284).

	β	R^2	ΔR^2
Askel 1:		.161***	.161***
Ikä	-.03		
Toimiala	.28***		
Työkokemus	-.12		
Kokemusvuodet	.14		
Esimiesasema	-.21**		
Koulutus	-.11		
Askel 2:		.282***	.121***
Ikä	.06		
Toimiala	.24***		
Työkokemus	-.10		
Kokemusvuodet	.11		
Esimiesasema	-.12*		
Koulutus	-.09		
Vaikuttaminen työssä	.37***		

Huom. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, β = standardoitu regressiokerroin, R^2 = sovitettu selityssaste, ΔR^2 = selityssasteen muutos, esimies = 0, muu henkilöstö = 1, tekninen ala = 0, sosiaaliala = 1.

Toisella askeleella (ks. taulukot 4, 5 ja 6) malliin lisätyt ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet lisäsivät mallin selityssuutta tilastollisesti merkitsevästi: vaikuttaminen työssä ulottuvuus lisäsi mallin selityssuutta 12 % ($F(7, 59) = 14.507$, $p < .001$), työkäytäntöjen kehittäminen 6 % ($F(7, 260) = 10.395$, $p < .001$) ja ammatillisen identiteetin neuvottelu 12 % ($F(7, 259) = 14.379$, $p < .001$). Ulottuvuuksien omavaikutus oli myönteinen ja tilastollisesti merkitsevä, eli kaikki ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet olivat yksinään yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumisen muuttajaan ilman taustamuuttujien vaikutusta. Tulokset osoittavat, että mitä korkeammaksi vastaajat raportoivat ammatillisen toimijuuden, sitä korkeammaksi he raportoivat myös affektiivisen muutokseen sitoutumisen.

TAULUKKO 5 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset työkäytäntöjen kehittäminen - ulottuvuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen yhteydestä (N = 284).

	β	R^2	ΔR^2
Askel 1:		.161***	.161***
Ikä	-.03		
Toimiala	.28***		
Työkokemus	-.12		
Kokemusvuodet	.14		
Esimiesasema	-.21**		
Koulutus	-.11		
Askel 2:		.219***	.058***
Ikä	.01		
Toimiala	.23***		
Työkokemus	-.10		
Kokemusvuodet	.12		
Esimiesasema	-.16**		
Koulutus	-.08		
Työkäytäntöjen kehittäminen	.26***		

Huom. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, β = standardoitu regressiokerroin, R^2 = sovitettu selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos, esimies = 0, muu henkilöstö = 1, tekninen ala = 0, sosiaaliala = 1.

Affektiivinen muutokseen sitoutuminen on yhteydessä kaikkiin ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin, mutta työkäytäntöjen kehittämisen kohdalla selitysaste oli huomattavasti pienempi, kuin ammatillisen identiteetin neuvottelun ja työssä vaikuttamisen ulottuvuuksien (ks. taulukot 4, 5, ja 6).

TAULUKKO 6 Lineaarisen regressioanalyysin tulokset identiteetin neuvottelu -ulottuvuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen yhteydestä (N = 284).

	β	R^2	ΔR^2
Askel 1:		.161***	.161***
Ikä	-.03		
Toimiala	.28***		
Työkokemus	-.12		
Kokemusvuodet	.14		
Esimiesasema	-.21**		
Koulutus	-.11		
Askel 2:		.283***	.112***
Ikä	.04		
Toimiala	.22***		
Työkokemus	-.08		
Kokemusvuodet	.09		
Esimiesasema	-.15**		
Koulutus	-.11		
Identiteetin neuvottelu	.36***		

Huom. *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, β = standardoitu regressiokerroin, R^2 = sovitettu selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos, esimies = 0, muu henkilöstö = 1, tekninen ala = 0, sosiaaliala = 1.

4 POHDINTA

4.1 Tulosten tarkastelu

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää millaiseksi teknisen alan ja sosiaalialan henkilöstö arvioi ammatillisen toimijuutensa ja affektiiviseen muutokseen sitoutumisensa sekä selvittää alakohtaisia eroja. Tämän lisäksi tarkoituksena oli selvittää, miten ammatillisen toimijuuden kolme ulottuvuutta vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu ja affektiivinen muutokseen sitoutuminen ovat yhteydessä toisiinsa teknisen ja sosiaalialan organisaatioissa, kun taustamuuttujien vaikutus affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen on huomioitu.

Tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että tutkimukseen vastaajat arvioivat affektiivisen muutokseen sitoutumisensa melko korkeaksi. Tulosta voidaan pitää positiivisena organisaatioiden muutoksen kannalta, sillä vahvempi affektiivinen sitoutuminen muutokseen kuvaa yksilöiden halukkuutta tukea organisaatiomuutosta (Herold, 2006) ja edistää muutoksen onnistumista (Herscovitch & Meyer, 2002). Affektiivisen muutokseen sitoutumisen osalta sosiaalialalla työskentelevät kokivat vahvempaa sitoutumista organisaation muutokseen kuin teknisellä alalla työskentelevät. Aiempien tutkimusten perusteella organisaation rakenne ja toimintatavat saattavat vaikuttaa affektiivisen sitoutumisen muodostumiseen (esim. Hökkä ym., 2017; Meyer ja Allen, 1991; Pyynny, 2018; Ponteva, 2009; Shuck & Wollard, 2010).

Uudistukset saatetaan kokea vaikutusmahdollisuuksia heikentävinä (esim. Vähäsantanen, 2014), mutta tämän tutkimuksen tulokset osoittivat, että molempien alojen vastaajat arvioivat ammatillisen toimijuuden melko korkeaksi. Sosiaalialalla työskentelevät arvioivat ammatillisen toimijuutensa teknisen alan vastaajia korkeammaksi työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun osalta. Työkäytäntöjen kehittämisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelun osalta tulokset tukevat Vähäsantasen ja kumppaneiden (2019) aiem-

pia tutkimustuloksia ammatillisen toimijuuden kontekstisidonnaisesta luonteesta. Heidän mukaansa ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne todentuu eri tavoin eri aloilla.

Sekä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien että affektiivisen muutokseen sitoutumisen kohdalla esimiehet arvioivat korkeampaa ammatillista toimijuutta ja affektiivista muutokseen sitoutumista kuin muu henkilöstö. Tämä tulos on mielenkiintoinen organisaatiomuutoksen näkökulmasta. Aiempien tutkimusten perusteella onnistunut muutos edellyttää koko henkilöstön sitoutumista ja johdon tukea (Elias, 2009; Herscovitch & Meyer, 2002; Hulpia ym., 2011; Pyyny, 2018) sekä henkilöstön mahdollisuutta osallistumiseen ja identiteettityöhön (Vähäsantanen, 2014). Erityisesti ylhäältä alaspäin tulevat käskyt ja ulkoisen kontrollin lisääntymisen on koettu vähentävän vaikutusmahdollisuuksia ja sitoutumista. Uudistuksissa usein johdolla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin muulla henkilöstöllä. (Pyyny, 2018; Vähäsantanen, 2014.) Muutoksissa esimiehet ja muu henkilöstö saattavat olla eri vaiheessa muutosta, jolloin heidän suhtautumisensa ja sitoutumisensa saattavat poiketa toisistaan (Stenvall ym., 2007). Jotta muutos voi toteutua, tulee jokaisen työyhteisön jäsenen olla valmis muutokseen (Valtee, 2002). Muutoksen läpiviemiseksi olisikin tärkeää, että ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kannalta näiden kehittämiseen kiinnitettäisiin huomiota koko organisaation tasolla.

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millä tavalla ammatillinen toimijuus on yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen. Tulokset osoittivat, että ammatillisen toimijuuden kaikki kolme ulottuvuutta selittivät affektiivista muutokseen sitoutumista, kun taustamuuttujien vaikutus oli huomioitu. Vahvin omavaikutus oli vaikuttamisella työssä sekä ammatillisen identiteetin neuvottelulla. Tutkimustulos vastaa aiempia tutkimuksia, joiden mukaan työntekijät, jotka kokevat, että pystyvät vaikuttamaan työhönsä ja heillä on mahdollisuus tehdä päätöksiä sekä toteuttaa ammatillisia tarpeitaan, omaavat todennäköisemmin vahvemman affektiivisen sitoutumisen muutokseen (Herscovitch & Meyer, 2002; Jaros, 2010; Pyyny, 2018; Turner Parish ym., 2008; Vähäsantanen ym., 2012). Ammatillisen identiteetin neuvottelun korostuminen

saattaa selittyä esimerkiksi sillä, että identiteetin muokkaaminen korostuu muutostilanteissa, jolloin työntekijän tulee muokata uudelleen työidentiteettiä sekä pohtia omaan uraan ja sen tulevaisuuteen liittyviä tekijöitä. (Vähäsantanen ym., 2017.) Mielenkiintoisena tuloksen voidaan pitää sitä, että ulottuvuuksista työkäytäntöjen kehittämisellä oli selkeästi pienin omavaikutus, vaikka ulottuvuus sisältää nimenomaan sitoutumisen ja organisaation kehittämiseen osallistumisen (Vähäsantanen ym., 2017) ja työntekijän aloitteellinen toiminta on aiempien tutkimusten perusteella ollut positiivisesti yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen (Thomas ym., 2010).

Tutkimuksen organisaatiot kävivät tutkimusajankohtana läpi laajaa muutosprosessia. Muutoksen läpivieminen edellyttää muutokseen sitoutunutta henkilöstöä (Turner Parish ym., 2008, 33; Pyyny, 2018; Elias, 2009). Kolmannen tutkimuskysymyksen tulokset antavat viitteitä siitä, että vahvistamalla ammatillista toimijuutta esimerkiksi luomalla toimijuutta mahdollistavia rakenteita ja yksilöt huomioivia toimintatapoja organisaatioiden muutostilanteissa, voidaan vahvistaa henkilöstön affektiivista sitoutumista muutokseen, ja näin edistää onnistunutta muutoksen läpivientä organisaatiossa.

Tämän tutkimuksen alojen välinen vertailu tuotti uutta tietoa affektiivisen muutokseen sitoutumisen ja ammatillisen toimijuuden esiintyvyydestä ja näiden yhteydestä teknisellä ja sosiaalialalla sekä esimiesten ja muun henkilöstön kokemuksista ilmiöihin liittyen. Tutkimus toi myös uutta tietoa ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien yhteydestä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen.

4.2 Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset

Koko tämän tutkimusprosessin ajan noudatettiin tutkimuksen yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita ja kyselyyn vastanneiden työntekijöiden anonymiteetti säilyi koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen validiteetin varmistamiseksi tutkittavia oli riittävä määrä (N = 284). Regressioanalyysi sopi aineiston analyysimenetelmäksi, koska tutkimuksessa haluttiin selvittää ammatillisen toimijuuden

ulottuvuuksien yhteyttä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen siten, että aiempien tutkimusten perusteella affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen vaikuttavat taustamuuttujat huomioitiin. (Metsämuuronen, 2011).

Tutkimuksen kontribuutiona voidaan pitää ammatillisen toimijuuden määrällistä tutkimusta, sillä sitä on aiemmin tutkittu lähinnä laadullisin keinoin (esim. Goller & Harteis, 2017; Eteläpelto ym., 2017; Vähäsantanen, 2013; Vähäsantanen ym., 2017). Tutkimuksessa käytettiin valmiita, validoituja mittareita, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta (Tähtinen ym., 2011, 53 – 54). Tämän tutkimuksen summamuuttujien Cronbahin alfa -kertoimet olivat korkeita, joten tutkimuksen reliabiliteettia voidaan pitää hyvänä (Metsämuuronen, 2011). Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että ammatillisen toimijuuden validoitu mittari toimi samoin, kun aiemmissa tutkimuksissa, ja tuki ammatillisen toimijuuden kolmiulotteista rakennetta.

Tutkimuksessa oli edustettuna teknisen alan ja sosiaalialan henkilöstö, joista molemmat toimialat ovat vahvasti sukupuolittuneita. Vuonna 2016 terveystyö- ja sosiaalipalveluiden työntekijöistä 87 % oli naisia ja teknisellä alalla miesten vastaava osuus oli 92 % (Tilastokeskus, 2018). Myös tässä tutkimuksessa vastaajaprofiilit olivat toimialoittain samankaltaisia, ja tutkimuksen otos vastaa sukupuolijakaumalta kyseisten alojen perusjoukkoa. Regressioanalyysiin valittiin tarkasteluun vastaajien toimiala sukupuolen jäädessä multikollineaarisuuden vuoksi pois. Tutkimuksessa oltiin sukupuolen sijasta kiinnostuttu alan vaikutuksesta ammatillisen toimijuuden ja muutokseen sitoutumisen kokemukseen. Jatkossa toimialan ja sukupuolen merkitystä tulisi tarkastella isommalla aineistoilla.

4.3 Jatkotutkimushaasteet ja käytännön sovellukset

Tässä tutkimuksessa havaittiin, että ammatillinen toimijuus on positiivisesti yhteydessä affektiiviseen muutokseen sitoutumiseen. Lisäksi tutkimuksessa tutkitavissa organisaatioissa vastaajat kokivat ammatillisen toimijuuden ja muutokseen sitoutumisen eri tavalla, mikä vahvistaa Vähäsantanen ja kumppaneiden (2019) ymmärrystä ammatillisen toimijuuden kontekstisidonnaisuudesta. Laajemman ja tarkemman toimialaa, työn luonnetta ja sisältöä koskevan tarkastelun

saavuttamiseksi, jatkossa tutkimusta olisi tarpeen laajentaa useampaan organisaatioon. Tutkimuksessa ei myöskään selvitetty sitä, millaisissa tilanteissa ammatillinen toimijuus vahvistaa affektiivista muutokseen sitoutumista. Muutos, affektiivinen muutokseen sitoutuminen sekä ammatillinen toimijuus ovat muuttuvia ilmiöitä (Pyyny, 2018; Vähäsantanen ym., 2017). Tutkimus toteutettiin pitkittäistutkimuksena, mutta jatkossa esimerkiksi pitkittäistutkimuksella olisi mahdollista saada lisätietoa ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kokemusten muutoksesta tai pysyvyydestä organisaatiomuutoksen edetessä. Tutkittavat yritykset olivat eri vaiheissa muutosprosessia, mikä saattaa vaikuttaa vastaajien näkemykseen muutoksesta.

Ammatillinen toimijuus ja affektiivinen muutokseen sitoutuminen ovat hyvin monisyisiä, kuten ihmistieteissä yleensäkin. Tutkimuksessa selvitettiin ammatillisen toimijuuden ja muutokseen sitoutumisen yhteyttä, eikä esimerkiksi organisaatorakenteen vaikutusta muutokseen sitoutumisessa tai toimijuudessa. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kokemisen välillä on eroja teknisellä ja sosiaalialalla. Ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen tutkimista olisi syytä laajentaa rakenteellisesti erilaisiin organisaatioihin, sekä selvittää johtuuko alojen väliset erot esimerkiksi erilaisista organisaation rakenteista tai toimintatavoista, ja millaiset toimintatavat ja rakenteet edistävät ammatillisen toimijuuden ja affektiivisen muutokseen sitoutumisen kehittymistä. Esi-miehet kokivat henkilöstöä vahvempaa affektiivista muutokseen sitoutumista, ja esimiesaseman ja johtamismallien yhdistäminen muutokseen sitoutumisen tutkimiseen voisi tuottaa tarkempaa näkemystä siitä, miten organisaatorakenne ja johtamistavat vaikuttavat muutokseen sitoutumiseen. Molempiin ilmiöihin liittyy työn autonomia, joten tutkiminen esimerkiksi matalahierarkkisissa organisaatioissa saattaisi tuoda uusia näkökulmia.

LÄHTEET

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), s. 252-276.
doi:10.1006/jvbe.1996.0043
- Angle, H. & Perry, J. L (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1). doi:10.2307/2392596
- Bandura, A. (1989). Human Agency in Social Cognitive Theory. *American Psychologist* 44(9), s. 1175–1184. doi:10.1037/0003-066X.44.9.1175
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: Freeman cop.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), s. 164–178. doi:10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x
- Beck, K. J. (2001). We Studied, Should We Study, and Can We Study the Development of Commitment? Methodological Issues and the Developmental Study of Work-related Commitment. *Human Resource Management Review* 11(3), s. 257–278. doi:10.1016/S1053-4822(00)00051-6
- Billett, S. & Pavlova, M. (2005). Learning through Working Life: Self and Individuals' Agentic Action. *International journal of lifelong education*, 24(3), s. 195-211.
doi: 10.1080/02601370500134891
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. painos) Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
- 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.
- Collin, K., Lemmetty, S., Herranen, S., Auvinen, T., Riivari, E. & Paloniemi, S. (2018). Professional agency and creativity in information technology

- work. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi, *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Dordrecht: Springer.
- Day, C. & Kington, A. (2008). Identity, well-being and effectiveness: The emotional contexts of teaching. *Pedagogy, culture & society*, 16(1), s. 7-23. doi:10.1080/14681360701877743
- Elias, S. M. (2009). Employee Commitment in Times of Change: Assessing the Importance of Attitudes Toward Organizational Change. *Journal of Management*, Vol. 35(1), s. 37-55. doi:10.1177/0149206307308910
- Elo, A.-L., & Feldt, T. (2015). Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa U. T. Kinnunen, *Työ Leipälajina: Työhyvinvoinnin Psykologiset Perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*, s. 9-30. Helsinki: Kansanvalistusseura : Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2014a). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen taustaa ja lähtökohtia. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön!*, s. 17-31. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, s. 45-65. doi:10.1016/j.edurev.2013.05.001
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014b). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34(3), s. 202-214.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Vähäsantanen, Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*, s. 5-14. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Fedor, D., Caldwell, S. & Herold, D. (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. *Personnel Psychology* 59(1), s. 1–29. doi:10.1111/j.1744-6570.2006.00852.x
- Geldenhuis, M., Taba, K. & Venter, C. M. (2014). *Meaningful work, work engagement and organisational commitment: Original research*.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Goller, M. & Harteis, C. (2017). Human agency at work: Towards a clarification and operationalization of the concept. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi. (toim.) *Agency at Work: An agentic perspective on professional learning and development*, s. 85–103. Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG. DOI: 10.1007/978-3-319-60943-0_5
- Herold, D. M. (2007). Beyond Change Management: A Multilevel Investigation of Contextual and Personal Influences On Employees' Commitment to Change. *Journal of Applied Psychology* 92(4), s. 942–951. doi:10.1037/0021-9010.92.4.942
- Herold, D., Fedor, D., Caldwell, S. & Liu, Y. (2008). The Effects of Transformational and Change Leadership on Employees' Commitment to a Change: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology* 93(2), s. 346–357. doi:10.1037/0021-9010.93.2.346
- Herscovitch, L. & Meyer, J. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology* Vol. 87(3), s. 474–487. doi:10.1037/0021-9010.87.3.474.
- Hitlin, S. & Elder, G. H., Jr. (2007). *Time, self, and the curiously abstract concept of agency*. San Francisco, Calif.: Sage.
- Hulpia, H., Devos, G. & Van Keer, H. (2011). The Relation Between School Leadership From a Distributed Perspective and Teachers' Organizational Commitment: Examining the Source of the Leadership Function. *Educational administration quarterly*, 47(5), s. 728-771. doi:10.1177/0013161X11402065.

- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. (2020) *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. (2011). Toimijuuden tilat ja tunnot - opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatiossa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi & P. Tynjälä (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus*, s. 141–159. Helsinki: WSOYpro.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017). Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: Työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteettien tukemiseen. Teoksessa K. Vähäsantanen, P. Hökkä, S. Paloniemi, & A. Eteläpelto, *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* (s. 34–48). Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Irni, S. (2010). *Ageing apparatuses at work : transdisciplinary negotiations of sex, age and materiality*. Åbo Akademi University Press.
- Jaros, S. (2010). Commitment to Organizational Change: A Critical Review. *Journal of Change Management* 10(1), s. 79–108.
doi:10.1080/14697010903549457
- Julkunen, R. (2010). Työ - talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen, *Työ, identiteetti ja oppiminen* (s. 18–48). Helsinki: WSOYpro Oy.
- Järvinen, P. (2016). *Onnistu Esimiehenä*. (12. painos.). Helsinki: Alma Talent.
- Jyrkämä, J. (2007). Toimijuus ja toimijatilanteet - aineksia ikääntymisen arjen tutkimiseen. *Vanhuus ja sosiaalityö: sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä*, s. 195-217.
- Jyväskylän yliopisto. (2012). Jyväskylän yliopiston eettiset periaatteet.
<https://www.jyu.fi/fi/tutkimus/tutkimusetiikka/tutkimuseettiset-ohjeet>.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology* 67(3), s. 321–349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341

- Kerosuo, H. (2014). Kollektiivinen muutostoimijuus: Esimerkkinä solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeessa. *Aikuiskasvatus : aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti*, 34(3), s. 178–191.
- Koivula, R. (2013). Muistisairaana ihmisen omaisena terveyskeskuksen pitkäaikaisosastolla: Tutkimus toimijuudesta. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Korhonen, H. & Bergman, T. (2019). Johtaja muutoksen ytimessä: Käsikirja uudistumismatkalle. Helsinki: Alma Talent.
- Lee, K., Carswell, J. J. & Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations With Person- and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), s. 799-811. doi:10.1037/0021-9010.85.5.799
- Lipponen, L. & Kumpulainen, K. (2011). Acting As Accountable Authors: Creating Interactional Spaces for Agency Work in Teacher Education. *Teaching and teacher education*, 27(5), s. 812–819. doi:10.1016/j.tate.2011.01.001
- Macey, W. H. & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), s. 3-30. doi:10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x
- Mahlakaarto, S. (2020). KOEDIGI – toimijuusjohtamisen hanke Eskoon kuntayhtymä. Loppuraportti. Haettu <https://oma.tsr.fi/api/projects/689a170d-2cae-482b-add4-dc6159d8aa26/attachment/4b81cb45-a2e7-45dc-aeb2-9916c68ca0f4>.
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen Tekemisen Perusteet Ihmistieteissä: E-kirja Opiskelijalaitos*. Helsinki: International Methelp, Booky.fi.
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), s. 61–89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-

- analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior* 61(1), s. 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace Toward a general model. *Human Resource Management Review* 11(3), s. 299–326. doi:10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. (2015). Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa U. T. Kinnunen, *Työ Leipälajina: Työhyvinvoinnin Psykologiset Perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus, s. 56–74.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S. & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), s. 275–300. doi:10.1348/096317910X502359
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Haettu https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.
- Paloniemi, S. & Goller, M. (2017). The Multifaceted Nature of Agency and Professional Learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work : an agentic perspective on professional learning and development*, s. 466–478. Cham: Springer.
- Pietarinen, J., Pyhältö, K. & Soini, T. (2016). Teacher's professional agency - a relational approach to teacher learning. *Learning* (Abingdon (England)), 2(2), s. 112-129. doi:10.1080/23735082.2016.1181196
- Pikkarainen, A. (2020). Ikääntyneiden aikuisten toimijuus kuntoutuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ponteva, K. (2009). *Työntekijän Samaistuminen Organisaatioon Ja Vieraantuminen Työstä Organisaatiomuutoksessa: Narratiivinen Analyysi Kilpailuun Valmistautuvasta Kaupunkiorganisaatiosta*. Tampere: Tampere University Press : Taju. Haettu <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-7768-3.pdf>

- Pyyny, H. (2018). *Työssä Sitoutumisen Kokemukset Korkeakoulujen Muutoksissa*. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Haettu <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-072-2>
- Rowden, R. W. (1999). The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*; Bradford Vol. 21(1), s. 30–35.
doi:10.1108/01437730010310712
- Saari, T. (2014). *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere: Tampere University Press. Haettu <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9478-9>
- Saari, T. & Ojala, S. (2011). Ikä, sitoutuminen ja tehtävien haasteet – uskomuksia ja kokemuksia tietotyöstä. *Työelämän tutkimus*, 9(3).
- Saari, T. & Koivunen, T. (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa P. Pöyriä & T. Anttila, *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Shuck, B. J. (2010). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations. *Human Resource Development Review* 9(1), s. 89–110.
doi:10.1177/1534484309353560
- Shum, P., Bove, L. & Auh, S. (2008). Employees' Affective Commitment to Change. *European Journal of Marketing* 42(11/12), s. 1346–1371.
doi:10.1108/03090560810903709
- Silander, T., Rautiainen, M. & Koistiainen, E. (2014). Kuka muu muka muuttaa? Opettajakoulutuslaitoksen johtajat muutostyön arkkitehteinä. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto, *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön*, s. 151–168. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Siltala, J. (2008). Uuden julkishallinnon (NPM) ristiriidat. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja*, 36(4), 6.
- Stenvall, J., Majoinen, K., Syväjärvi, A., Vakkala, H. & Selin, A. (2007): "Mees romppeines siihen". Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusioissa. Suomen Kuntaliiton Acta-julkaisusarja nro 191. Lapin yliopisto. Suomen Kuntaliitto. Työsuojelurahasto. Helsinki.

- Sutela, H., Pärnänen, A & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä – Työolo-
tutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus, Helsinki. Haettu
https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytyym_1977-2018_2019_21473_net.pdf.
- Tilastokeskus. (2018). *Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018*. Helsinki:
Tilastokeskus. Haettu http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_sts_201800_2018_19722_net.pdf.
- Turner Parish, J., Gadwallader, S. & Busch, P. (2008). Want to, need to, ought to:
employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational
Change Management*, 21(1), s. 34–52. doi:10.1108/09534810810847020
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Bromberg, M. (2011). *Tilastollisen Aineiston
Käsittelyn Ja Tulkinnan Perusteita*. Turku: Turun yliopisto.
- Valtee, P. (2002). *Uhkista Mahdollisuuksiksi: Organisaatiomuutosten Toteuttaminen
Työyhteisön Haasteena*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämäkulussa - ohjaustyön perusta?
- Vähäsantanen, K. (2013). *Vocational teachers' professional agency in the stream of
change*. Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K. (2014). Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa.
Aikuiskasvatus, 34(2), s. 129-133. <https://doi.org/10.33336/aik.94088>
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A.
(2019). A Novel Instrument to Measure the Multidimensional Structure
of Professional Agency. *Vocations and Learning* 12(2), s. 267–295.
doi:10.1007/s12186-018-9210-6
- Vähäsantanen, K., & Billett, S. (2008). Negotiating professional identity:
Vocational teachers' personal strategies in a reform context. In S. Billett,
C. Harteis, & A. Eteläpelto (Eds.), *Emerging perspectives of workplace
learning*, s. 35-49. Rotterdam: Sense Publishers.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. (2012).
Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja
tiukkakytteisessä koulutusorganisaatiossa. *Aikuiskasvatus :
aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 32.

- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, Hökkä, P., Paloniemi, S., Eteläpelto, A. & E. Räikkönen (toim.), *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*, s. 14–33. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Wallin, O. (2012). Hyvinvointityöhön sitoutuminen: Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmista. Tampere: Tampere University Press.
- Young, H. R. (2018). Who Are the Most Engaged At Work? A Meta-analysis of Personality and Employee Engagement. *Journal of Organizational Behavior* 39(10), s. 1330–1346. doi:10.1002/job.2303

LIITTEET

Liite 1. Affektiivisen muutokseen sitoutumisen malli (Herscovitch ja Meyer 2002.)

Väittämät

Uskon tämän muutoksen tärkeyteen

Tämä muutos on hyvä strategia

Mielestäni johto on väärässä esittäessään tähän muutokseen tarttumista

Tämä muutos palvelee tärkeää tarkoitusta

Asiat olisivat paremmin ilman tätä muutosta

Tämä muutos ei ole tarpeellinen

Liite 2. Ammatillisen toimijuuden mittari

Ammatillisen toimijuuden kolme ulottuvuutta (Vähäsantanen ym. 2019).

Ulottuvuudet	Väittämät
Vaikuttaminen työssä	<p>Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni</p> <p>Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä</p> <p>Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa</p> <p>Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni</p> <p>Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni</p> <p>Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä</p>
Työkäytäntöjen kehittäminen	<p>Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni</p> <p>Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä</p> <p>Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä</p> <p>Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen</p> <p>Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni</p> <p>Kehitän työskentelytapojani</p>
Ammatillisen identiteetin neuvottelu	<p>Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni</p> <p>Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat</p> <p>Kokeilen uusia ideoita työssäni</p> <p>Voin toimia työssäni arvojeni mukaisesti</p> <p>Voin työssäni edistää uraani</p>