

**Ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden välinen
yhteys sekä tunneintervention osuus tämän yhteyden
muutoksessa**

Simo Partanen

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Artikkelimuotoinen
Syyslukukausi 2022
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Partanen, Simo. 2022. Ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden välinen yhteys sekä tunneintervention osuus tämän yhteyden muutoksessa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 47 sivua.

Tutkimuksessa tarkasteltiin ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden yhteyttä sekä tunneintervention osuutta tämän yhteyden muutoksessa. Samalla selvitettiin, millaisia tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden arvoja osallistujat raportoivat, miten tunnetoimijuuden raportoidut arvot eroavat tunneinterventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla sekä miten tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden raportoitujen arvojen yhteys muuttui seurantajaksolla.

Tutkimuksessa hyödynnettiin *Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena* (TUNTO2) -hankkeessa kerättyä kyselyaineistoa (N=447). Sähköisen kyselyn mittaukset toteutettiin ennen interventiota ja välittömästi sen jälkeen. Vastaajista 104 osallistui tunneinterventioon. Aineistoa analysoitiin käyttämällä määrällisistä tutkimusmenetelmistä Pearsonin korrelaatiokerrointa, toistomittausten varianssianalyysiä, parittaisten otosten t-testiä ja erotusmuuttujia.

Tuloksina havaittiin, että vastaajien raportoidessa korkeampaa ammatillista toimijuutta he raportoivat myös korkeampaa tunnetoimijuutta. Lisäksi tunneinterventioon osallistuneet raportoivat korkeampaa tunteisiin vaikuttamista työssä intervention jälkeen. Havaittiin myös, että vastaajien raportoimat muutokset tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa olivat positiivisesti yhteydessä muutokseen osassa ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksissa.

Tutkimus vahvisti osittain vanhaa tutkimustietoa. Tulokset loivat myös uutta tietoa tunnetoimijuuden ulottuvuuksista. Selvää on, että ammatillinen toimijuus ja tunnetoimijuus ovat kiinteässä yhteydessä.

Asiasanat: ammatillinen toimijuus, tunnetoimijuus, tunneinterventio, muutos

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLLYS	4
1 JOHDANTO	6
1.1 Toimijuus ja ammatillinen toimijuus	8
1.1.1 Toimijuus yleisesti.....	8
1.1.2 Ammatillinen toimijuus	10
1.2 Tunteet, toimijuus ja tunnetoimijuus	12
1.2.1 Tunteet ja toimijuus	12
1.2.2 Tunnetoimijuus.....	13
1.3 Tutkimuskysymykset	19
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	20
2.1 Tutkimuskonteksti.....	20
2.2 Tutkimukseen osallistujat.....	21
2.3 Tutkimusaineiston keruu.....	22
2.4 Aineiston analyysi	23
2.5 Eettiset ratkaisut.....	24
3 TULOKSET	26
3.1 Tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välinen yhteys.....	26
3.2 Tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa tapahtuva muutos tunneinterventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla	31
3.3 Tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa tapahtuvan muutoksen yhteys ammatillisessa toimijuudessa tapahtuvaan muutokseen interventioon osallistuneilla	32

4	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET	41

1 JOHDANTO

Organisaatiomuutokset ovat tulleet osaksi lukuisten eri työyhteisöjen arkea. Kansainvälinen kilpailu ja lisääntynyt tarve voiton tuottamiselle luovat organisaatiolle jatkuvan tarpeen muuttaa käytäntöjään (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2019, 1). Globaalinen turbulenssi vaatii organisaatioilta jatkuvaa muutosta, ja tämä rasittaa työntekijöitäkin (Hökkä, Räikkönen, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020b, 67). Myös julkiset organisaatiot ovat olleet muutoksen kohteena. Perinteisen ylhäältä ohjatun julkishallinnon organisaation (*Public Administration*) tilalle on tullut ensin uusi julkinen hallinto (*New Public Management*), jonka on myöhemmin syrjäyttänyt uusi julkinen hallinta (*New Public Governance*) (esim. Osborne 2010, 2–3). Tarve muuttua koskee siis kaikenlaisia organisaatioita, ei pelkästään yrityksiä tai vain julkishallintoa.

Uusi julkinen hallinta on luonut yhteiskuntaan myös tietynlaista monimutkaisuutta. Sen yksi keskeisimmistä ajatuksista on, että julkisia palveluja tuottavat monet eri itsenäiset toimijat yhteistyössä. Uusi julkinen hallinta on samaan aikaan vastaus monimutkaistuneeseen yhteiskuntaan sekä sen lopputuote. (Osborne 2010, 9.) Yhteiskunnan rakenteisiin on siis jatkuvan muutoksen ohella levittäytynyt tarve monipuoliseen sekä myöskin monimutkaiseen yhteistyöhön eri toimijoiden välillä.

Tässä vaiheessa onkin perusteltua pohtia, miten työntekijät selviävät tällä jatkuvan muutoksen ja monimutkaisuuden aikakaudella. On selvää, että työnteko muuttuu ainakin jollain tasolla organisaation muuttuessa. Tähän haasteeseen työntekijöiden ei ole helppoa vastata.

Ensinnäkin voidaan todeta, että tunteiden merkitys organisaatioissa sekä siellä tapahtuvassa muutoksessa on todettu tärkeäksi (Ikävalko, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2020c, 1). Lisäksi tunteiden huomioiminen työpaikalla on tutkimusten mukaan yhteydessä työntekijöiden parempaan hyvinvointiin ja tehokkuuteen organisaatioissa. (Ashkanasy, 2015; Ashkanasy &

Daus, 2002; Fredrickson, 2000). Varsinkin muutostilanteissa tunteiden rooli on olennainen (Huy ym., 2014; Maitlis ym., 2013; Vuori & Huy, 2016).

Erilaiset työyhteisöihin kohdistuneet interventiot on havaittu hyödyllisiksi muun muassa työntekijöiden hyvinvoinnin parantamisessa. Egan, Bambra, Thomas, Petticrew, Whitehead ja Thomson (2007, 952) ovat selvittäneet, että organisaatiotason interventioista, joilla oli tarkoitus parantaa työntekijöiden psykososiaalista hyvinvointia, terveyttä ja työpaikalla osallistumista, noin joka toisella oli positiivisia vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. Tämän lisäksi mindfulness-interventiolla on havaittu olevan helpottava vaikutus työssä tapahtuvaan loppuun palamiseen. Erilaiset mindfulness-interventiot esimerkiksi vähensivät loppuun palamisen oireita ja myös lisäsivät hyvinvointia osallistujilla. (Kinnunen 2012, 52–53.) On myös todettu, että interventio, jossa osallistujat vietiin oleskelemaan luontoon, paransi osallistuneiden työntekijöiden hyvinvointia (Salonen, Hyvönen, Määttä, Feldt, Mauno & Muotka 2018, 71).

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää, miten työyhteisöissä toteutetut tunneinterventiot ovat yhteydessä tunnetoimijuudessa ja ammatillisessa toimijuudessa tapahtuneisiin muutoksiin. Tämän tutkimuksen tunneinterventiot on toteutettu organisaatioissa, joissa on juuri käsillä erilaisia muutostilanteita. Tästä syystä tämä tutkimus on mielenkiintoinen mahdollisuus selvittää, miten työntekijöiden selviämistä nykyorganisaatioissa voisi auttaa esimerkiksi tunneinterventioiden avulla. Tutkimuksessa keskitytään ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden väliseen yhteyteen, tunnetoimijuudessa tapahtuviin muutoksiin organisaatioissa suoritetun tunneintervention jälkeen sekä ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden välisen yhteyden muutoksiin intervention jälkeen.

1.1 Toimijuus ja ammatillinen toimijuus

1.1.1 Toimijuus yleisesti

Kaikkia ammatilliseen toimijuuteen liittyviä tutkimuksia on tämän kirjoituksen kontekstissa ja puitteissa mahdotonta avata. Seuraavaksi tarkastellaan niitä mielenkiintoisia tutkimuksia, jotka auttavat ymmärtämään ammatillista toimijuutta tämän tutkimuksen kontekstissa. Varsinkin työelämän muutostilanteiden ja ammatillisen toimijuuden yhteen kietoutumista on tämän tutkimuksen näkökulma huomioiden mielenkiintoista pohtia. Ennen ammatillisen toimijuuden käsittelyä perehdytään nopeasti yleiseen toimijuuden käsitteeseen.

Yksinkertaisimmillaan toimijuus on resursseja, joita hyödynnetään erilaisessa toiminnassa ja eri sosiaalisissa konteksteissa aina muokkautuvan tilanteen mukaisesti (Smith 2017, 68–69). Samansuuntaisesti on myös määritelty, että toimijuuden perspektiivit liittyvät aina sosiaalisiin konteksteihin, ja se käsittää myös taloudelliset, materiaaliset sekä kulttuuriset olosuhteet. On nähty, että erilaisilla toimijuuden määrittelyillä on yksi yhteinen seikka – se liitetään aina ihmisen toimintaan. (Eteläpelto 2017, 183.) Tämä toiminta sisältää kehittyviä, muuttuvia ja vaikuttavia uusia ideoita, joita hyödynnetään olemassa olevissa työkäytänteissä. Edelleen toimijuus on nähty myös potentiaalina hyödyntää näitä ideoita. (Eteläpelto 2017, 184.)

Toimijuuden on nähty jakautuvan neljään lähestymistapaan: sosiaalitieteiden lähestymistapa, jälkistruktuaalinen lähestymistapa, sosiokulttuurillinen lähestymistapa ja elämänsuunnan sekä identiteetin lähestymistapa (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä ja Paloniemi 2013). Seuraavassa avataan kolmea viimeksi mainittua, tämän tutkimuksen kannalta olennaisia lähestymistapoja tarkemmin, jotta ammatillisen toimijuuden käsitettä olisi jatkossa helpompi ymmärtää. Vahvassa jälkistruktuaalisessa lähestymistavassa toimijuus nähdään taas subjektiivisen näkökulman ja yksilön positioiden kautta. Näitä yksilön positioita muodostuu erilaisten diskurssien

välityksellä. (Eteläpelto ym. 2013, 52, 60.) Sosiokulttuurisessa lähestymistavassa yksilö muodostaa omaa toimijuuttaan kulttuuristen käytäntöjen ja tarjolla olevien diskurssien kautta (St. Pierre 2010, 502). Edelleen toimijuus on siis olemassa sosiaalisena ja kollektiivisena ilmiönä, koska yksilön toimijuuden muodostumista rajoittavat nämä diskurssit (Eteläpelto ym. 2013, 52). Sosiokulttuurillisen lähestymistavan kehityksellinen yksilöorientoitunut alamuoto on hyödyllinen tämän tutkimuksen ja ammatillisen toimijuuden määrittelyn osalta. Tässä lähestymistavassa olennaista on se, että yksilöiden ajattelu, toiminta ja oppiminen saavat voimaa ja samalla osittain rajoittuvat sosiokulttuurisen kontekstin kautta. Sosiokulttuurinen konteksti on siis perustavanlaatuisessa yhteydessä yksilöiden oppimiseen ja identiteetin rakentumiseen. (Eteläpelto ym. 2013, 57.) Viimeisessä, elämän suunnan ja identiteetin lähestymistavassa toimijuus nähdään olevan sitä, miten ihmiset muodostavat omaa maailmaansa niiden sosiaalisten ehtojen mukaan, joissa he elävät. Ihmisen toimijuudelliset päätökset muodostavat yksilön elämän suuntaa. (Eteläpelto ym. 2013, 57.) Toimijuus tarkoittaa myös kapasiteettia tehdä tarkoituksenmukaisia valintoja, aloittaa toiminta näiden valintojen pohjalta ja samalla kontrolloida itseään ja ympäristöään (Goller & Harteis 2017, 88). Tämä huomioiden toimijuutta on yleisesti lähestytty kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin toimijuus nähdään jonakin, mitä yksilöt tekevät (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013). Toinen perspektiivi taas keskittyy siihen, että toimijuus on jokin ominaisuus, mikä ihmisellä on (Goller & Harteis 2017, 87; Eraut 2010, 8). Edellisten lisäksi hyväksytty on myös näkökulma, jossa toimijuus on erittäin läheisessä suhteessa ympäröivään sosiaaliseen ja materiaaliseen maailmaan eli toisin sanoen olosuhteisiin, joita ihminen kohtaa jokapäiväisessä elämässään (Goller & Harteis 2017, 89).

Toimijuus on kuvattu myös osana ihmisen elämässä tapahtuvaa suunnitelmallisuutta. Suunnitelmallisen toimijuuden avulla ihminen tavoittelee itselleen toistuvuutta, johdonmukaisuutta ja pysyvyyttä. Sen avulla ihminen pyrkii järjestämään omaa ajatteluaan ja toimintaansa jatkuvuuden kautta. (Bratman & Bratman 2007.) Tämän perusteella on mahdollista todeta, että

toimijuus on lähes varmasti läsnä erilaisissa muutostilanteissa. Jatkuvuuden etsiminen muutoksen keskellä voidaan nähdä ihmisen keinona vastata muutoksen aiheuttamiin tunteisiin.

Tässä tutkimuksessa kiinnitytään erityisesti toimijuuden sosiokulttuuriseen lähestymistapaan. Koska sosiokulttuurinen lähestymistapa liittyy olennaisesti ihmisten identiteetin rakentumiseen ja yksilön ajatteluun, toimintaan sekä oppimiseen, sitä voidaan luontevasti hyödyntää määriteltäessä ammatillista toimijuutta. Ammatilliseen toimijuuteen sisältyy paljon omaan työhön vaikuttamista, ja varsinkin tästä syystä toimijuuden sosiokulttuurinen lähestymistapa on hyvä nostaa esiin.

1.1.2 Ammatillinen toimijuus

Edellä määriteltyjen toimijuuden osa-alueiden pohjalta määritellään seuraavaksi tämän tutkimuksen kannalta olennainen ammatillisen toimijuuden käsite. Ammatillisen toimijuuden on huomattu vaikuttavan esimerkiksi työssä pysymiseen. Kun tutkittiin ala- ja yläkoulun opettajien ammatillista toimijuutta, voitiin havaita, että vähäinen ammatillinen toimijuus liittyi pohdintaan jättää opettajan ammatti. (Heikonen 2020.) Tämä osoittaa siis, että myös ammatillisella toimijuudella pyritään tietynlaiseen pysyvyyteen, kuten jo aiemmin yleistä toimijuutta käsiteltäessä mainittiin.

Ammatillisessa toimijuudessa tärkeäksi on nähty se, miten sitä käytännössä harjoitetaan, mistä se saa voimavaransa, miten se rajoittuu ja miten se liittyy erilaisiin kontekstuaalisiin tekijöihin, kuten diskursseihin tai työpaikan sosiaalisiin kohtaamisiin. Edellisen pohjalta on määritelty, että ammatillinen toimijuus on esillä silloin, kun ammatilliset subjektit tai yhteisöt tekevät valintoja ja uskovat johonkin näkökulmaan vahvasti työssään. (Eteläpelto ym. 2013, 61.) On myös nähty, että ammatillinen toimijuus on vaikuttamista omaan työhön, osallistumista työn sisällölliseen toteutukseen ja vaikuttamista omaan ammatilliseen identiteettiin (Vähäsantanen 2014, 130). TUNTO2-hankkeessa, josta saatua aineistoa käytetään tässä tutkimuksessa, ammatillista toimijuutta on mitattu muun muassa edelliset asiat sisältävillä väittämällä.

Edellä mainittujen perusteella on mahdollista todeta, että ammatillinen toimijuus on ammatillisen subjektien, kuten työidentiteetin ja -kompetenssien sekä työpaikan sosiokulttuurisen kontekstin, kuten voimasuhteiden ja työkulttuurin välissä oleva kokonaisuus, jota esiintyy silloin, kun yksilöt ilmaisevat omia valintojaan ja työhön liittyviä mielipiteitään, jotka vaikuttavat niin työyhteisöön tai omaan ammatilliseen identiteettiin. (Eteläpelto ym. 2013.) Ammatillisessa toimijuudessa on siis Eteläpellon ym. (2013, 61) määritelmän mukaan aina mukana niin työpaikan sosiokulttuurinen puoli sekä yksilön ammatillisten ominaisuuksien puoli. Tarkennettakoon vielä edellistä sanomalla, että ammatillinen toimijuus esiintyy aina jossain sosiokulttuurisessa tai materiaalisessa olosuhteessa, jotka osaltaan rajoittavat sekä ruokkivat toimijuutta. Samalla ammatillinen toimijuus kietoutuu yksilön motiiveihin, tavoitteisiin, kiinnostuksiin ja eettisiin sitoutumisiin. (Eteläpelto ym. 2013, 62.) Nämä ovat kaksi osa-aluetta, joiden välissä ammatillinen toimijuus tapahtuu ja muotoutuu. Aiemman tutkimuksen perusteella ammatillisesta toimijuudesta on muodostettu kolme eri ulottuvuutta: vaikuttaminen työssä, työkäytänteiden kehittäminen ja ammatillisen identiteetin kehittäminen (Vähäsantanen, Räikkönen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2018). Nämä ovat ulottuvuuksia, joita hyödynnetään myös tämän tutkimuksen aineiston analyysissä.

Koska tämä tutkimus keskittyy organisaatioihin, joissa muutostilanne on ajankohtainen, on tärkeää liittää ammatillinen toimijuus myös muutoksessa toimimiseen. Ammatillisesta toimijuudesta on muodostunut tärkeä elementti ammatillisessa oppimisessa, ammatillisen identiteetin rakentumisessa sekä työpaikkakäytäntöjen muokkautumisessa. (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 647). Koska muutoksen keskellä oppimista voidaan pitää hyvin tärkeänä, samalla ammatillisen toimijuuden hyödyntäminen on tullut koko ajan yhä tärkeämmäksi muuttuvissa työorganisaatioissa. Ammatillinen toimijuus on monitasoinen ilmiö, jota ei tule ymmärtää ainoastaan abstraktina ilmiönä, vaan myös käytännönläheisenä toimintana, tarkoituksena ja toiminnan kohteena (Eteläpelto ym. 2014, 662). Se voi ilmentyä uusissa työkäytäntötilanteissa tai tilanteissa, joissa vanhat työkäytännöt halutaan

säilyttää. (Eteläpelto ym. 2013, 61.) Edellinen huomio antaa siis pohjaa aiemmin käsitellylle tutkimustulokselle, jossa - ja yläkoulunopettajien ammatillisen toimijuuden vähentyminen vähensi halua pysyä työssä (Heikonen 2020).

On ammatillisen toimijuuden tarkoitus edistää pysyvyyttä tai auttaa muutoksen keskellä, kaikesta huolimatta edeltävät tutkimustulokset yhdistävät ammatillisen toimijuuden työkontekstiin sekä muutostilanteeseen, jollainen on kyseessä myös tässä tutkimuksessa. Erilaisilla työelämäinterventiolla on havaittu myös olevan osuutensa ammatillisen toimijuuden kehittämisessä. Alakoulun opettajien kehittämiseen tähtäävä harjoitusmalli esimerkiksi todettiin mahdolliseksi vaihtoehdoksi opettajien ammatillisen kehittymisen tukemisessa. (Ukkonen-Mikkola & Varpanen 2020.) Ammatillinen toimijuus on siis hyödyllinen käsite organisaation muutosta tutkittaessa, ja sen osuutta muutoksien hallinnassa on haastavaa sivuuttaa. Ammatillisen toimijuuden kehittämisessä interventiolla voi aiempien tutkimuksien perusteella myös olla oma roolinsa, ja tämä tutkimus avaa mahdollisuuden tunneintervention vaikutuksen tutkimisen tähän käsitteeseen.

1.2 Tunteet, toimijuus ja tunnetoimijuus

1.2.1 Tunteet ja toimijuus

Tunteiden merkityksestä ammatillisessa toimijuudessa on olemassa jonkin verran tutkimustietoa. Seuraavassa käydään läpi oleellimmat tutkimustiedot tunteista ja ammatillisesta toimijuudesta. Tarkoitus on pohjustaa tätä tutkimusta ja tuoda esille tutkimusaukko, jonka tämän tutkimuksen on mahdollista täyttää.

Esimerkiksi ammatillisen toimijuuden ja tunteiden läheistä yhteyttä on tutkittu jo aiemmin. Hökän, Vähäsantasen, Paloniemen, Herrasen ja Eteläpellon (2019, 18, 25) mukaan ammatillisen toimijuuden osa-alueiden, kuten ammattitaidon hyödyntäminen työssä loi työntekijöille vahvoja ilon tunteita. Vastavuoroisesti riittämättömyyden tunteita ilmaistiin, jos työtä ei ollut mahdollista tehdä omien periaatteiden mukaisesti (Hökkä ym. 2019, 18, 25).

Tutkittaessa kouluttajien ammatillista toimijuutta ongelmia sisältävässä työympäristössä, selvisi että ammatillisen toimijuuden hyödyntäminen oli vahvasti sidoksissa niin positiivisiin kuin negatiivisiinkin tunteisiin. Ratkaisun hakeminen työympäristön huonoon ilmapiiriin oli täynnä erilaisia tunteita, jotka siis saivat ammatillisen toimijuuden tulemaan esiin työntekijöillä. (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015, 12.) Lisäksi osoitettiin, että ammatillinen toimijuus ikään kuin ohjautuu tunteiden välityksellä ajallisessa jatkumossa, ja se voi aktivoitua esimerkiksi silloin, kun työpaikalla kohdataan tunnejännitteitä. Mielenkiintoinen on myös havainto, että ammatillinen toimijuus ja sen hyödyntäminen ei ole välttämättä pelkästään rationaalinen toimenpide, vaan se sisältää tunneprosesseja samalla nostattaen pintaan erilaisia tunteita. (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015, 12-13.) Tämä edelleen nostaa kysymyksiä siitä, kuinka läheisessä yhteydessä tunnetoimijuus ja ammatillinen toimijuus todellisuudessa ovat.

Edelliset tutkimustulokset ovat myös osa pohjaa, jolle toinen tämän tutkimuksen tärkeistä käsitteistä, tunnetoimijuus, on rakentunut. Tunnetoimijuus on esimerkiksi määritelty tarkoittavan omien sekä muiden ihmisten aitojen tunteiden ymmärtämistä ja tunnistamista. Hökkä ym. (2019, 27).

1.2.2 Tunnetoimijuus

Ennen tunnetoimijuuden käsitteen ymmärtämistä on avattava sen taustoja sekä sitä, mistä koko käsite muodostuu. Tunnetoimijuuden käsite pohjautuu tunnetutkimukseen ja toimijuustutkimukseen. Tunnetoimijuudessa tunteet on määritelty niin yksilökeskeisen kuin sosiaalisen ulottuvuuden kautta. Toimijuus taas on nähty työn vaikuttamisen, työn kehittämisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelun kautta. (Hökkä ym. 2020a, 13.) Tunnetoimijuus on määritelty tarkoittavan omien sekä muiden tunteiden tiedostamista, niiden ymmärtämistä ja huomioimista sekä myöskin tunteisiin vaikuttamista. Tätä vaikuttamista voi tapahtua niin organisaation käytänteissä, toiminnassa kuin vuorovaikutuksessakin. (Hökkä ym. 2020a, 13.) Tunnetoimijuus on kompetenssia, jota yksilön mahdollisuus vahvistaa sekä toimintaa ja tunteisiin

vaikuttamista työn sisällä. Näin ollen se on ikään kuin tunteiden ja toimijuuden puristuksessa muodostunut käsite. (Hökkä ym. 2020a, 13.)

Tunnetoimijuuden käsitteen perustan voidaan nähdä rakentuneen myös osittain yksilöllisen tunnekompetenssin käsitteen päälle. Esimerkiksi tunteisiin liittyvien interventioiden vaikutusta tunnekompetenssiin on tutkittu. Tutkimuksessa osoitettiin, että tunteisiin liittyvä interventio nosti henkilöiden tietoisuutta tunteista, mikä auttoi niiden käsittelyä. Lisäksi interventio avasi oven uusiin jokapäiväisiin työkäytänteisiin ja loi työntekijöille itseluottamusta omiin kykyihinsä, mikä osaltaan paransi työntekijöiden kompetenssia työssä. (Ikävalko ym. 2020c, 15.) Omiin kykyihin luottaminen voi edelleen auttaa työpaikan tunneilmaston parantamisessa. Tietoisuus omista tunteista saattaakin olla hyvin iso vaikuttava tekijä työpaikalla. (Ikävalko ym. 2020c, 15.) Tunnekompetenssiin liittyvässä tutkimuksesta sekä siinä tutkituista käsitteistä ja niiden määrittelyistä on löydettävissä läheisiä yhteyksiä tunnetoimijuuden käsitteiden määrittelyyn. Onhan esimerkiksi omien tunteiden tiedostaminen suuressa roolissa tunnetoimijuudessa. Samalla tunnekompetenssiin liittyvä tutkimus osoittaa, että interventiolla voi olla suuria vaikutuksia tunteisiin työssä, joka on mielenkiintoinen havainto tähän tutkimukseen peilaten.

On argumentoitu, että toimijuus sisältyy hyvin läheisesti tunteisiin. On jopa sanottu, että kaikki ihmisten toiminnot perustuvat jollakin tapaa tunteisiin ja niiden arvoihin. Sosiaalisen muutoksen selittämisessä erilaisten käytäntöjen maailmassa tunnetoimijuus on erittäin olennainen osa. (Weenink & Spaargaren (2016, 13, 21.) Tunteita tunteva ihminen on koko ajan vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Tämä tarkoittaa, että oikean elämän tunteita on mahdoton tuntea yksin ilman ympäristön reaktioita ja ympäristöllistä vuorovaikutusta. (Slaby 2014, 37.) Juuri tämän yhteyden avulla esimerkiksi Weenink ja Spaargaren (2016) liittävät tunteet ja toimijuuden yhteen. Ihmisten menneiden ja nykyisten kokemusten vuorovaikutuksellisen yhteyden avulla tunteet ohjaavat ihmisten toimintaa reflektiivisesti sekä myös hetkessä. Tunteet ja toimijuus liittyvät siis toisiinsa tietynlaisen kytkennän välityksellä. (Weenink & Spaargaren 2016, 12.) Lisäksi Weenink ja Spaargaren (2016, 13–16) hyödyntävät

Schatzkin (2002, 59–112) neljää sosiaalisten käytäntöjen käsitettä määritellesään tunnetoimijuutta: käytännön ymmärtäminen, yleinen ymmärtäminen, säännöt ja teleoaffektiiviset rakenteet ovat tilanteita, joissa tunteita implementoidaan erilaisten onnistuneiden ja integroituneiden sosiaalisten käytäntöjen avulla. Tunnetoimijuutta on aina analysoitava niin, että se on jaettu ihmisten omaan toimijuuteen sekä ulkopuolisiin käytänteisiin. (Weenink & Spaargaren 2016, 15, 21.)

Toimijuuden tutkimuskentällä on tarkasteltu myös kriittistä tunnetoimijuutta, mikä sisältää tunnekokemuksen selkeyttämisen ja tunnekokemuksen taustalla olevan sosiaalisen hetken palauttamisen. Tämän avulla on mahdollista päästä tarkemmin kiinni tunteiden hallintaan sekä tukea sitä kapasiteettia, joka auttaa irrottautumaan tunteen aiheuttamasta sosiaalisesta rajoituksesta. (Krone & Dougherty 2015.) Näin päästään käsiksi esimerkiksi organisaatioiden sosiaalsiin rajoitteisiin. Kriittisen tunnetoimijuuden kehittäminen tekee siitä resurssin, jonka avulla henkilö voi muodostaa uusia sosiaalisia järjestelyjä ja myös saa aikaan muutosta. (Krone & Dougherty 2015.) Esimerkiksi kriittinen tunnetoimijuus voi estää työntekijöitä joutumasta toisten työntekijöiden instrumentalisaation kohteeksi eli tavoitteiden saavuttamisen välikappaleeksi. (Krone & Dougherty 2015.) Työelämän kannalta erittäin tärkeänä huomiona on pidettävä Kronen ja Doughertyn (2015) mainintaa siitä, että kriittinen tunnetoimijuus auttaa saamaan selville työelämän sosiaalisten epäoikeudenmukaisuuksien ja muutoksen aiheuttamia ongelmia.

Hökkä ym. (2020b, 72–73) ovat yhdistäneet tunnetoimijuuden määrittelyssä Eteläpellon ym. (2013) subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa ammatillisesta toimijuudesta sekä muun muassa Schutzin & Decuirin (2002) sosiokulttuurista teoriaa tunteista. Lisäksi he ovat hyödyntäneet Butlerin ja Grossin (2009) traditiota, jossa painotetaan tunteiden sosiaalista puolta sekä psykologista tutkimustraditiosta muodostaessaan tunnetoimijuuden määrittelmää. Tässä määrittelyssä painotetaan tunnetaitoja, joiden muodostumista auttavat työn arkisten käytänteiden tekijät. Lisäksi siinä tunteet nähdään taitoina, joita voi vahvistaa ja oppia jatkuvasti elämän aikana. (Hökkä

ym. 2020b, 73.) Ammatillisen toimijuuden ja tunteiden tarkastelussa on siis yhteistä sosiokulttuurinen lähestymistapa toimijuuteen.

Tunnetoimijuus muodostuu omien sekä muiden ihmisten tunteiden tiedostamisesta, ymmärtämisestä ja huomioonottamisesta. Se on myös organisaation toiminnassa, käytänteissä ja vuorovaikutuksessa tapahtuvaa tunteisiin vaikuttamista. Tunnetoimijuutta on mahdollista oppia, ja se on ikään kuin kompetenssi, jonka avulla voidaan vaikuttaa tunteisiin ja toimintaan työssä. Samalla tunnetoimijuus on monitasoinen ilmiö, jossa huomioidaan yksilöiden sisäiset sekä myös yksilöiden väliset tekijät. Käytännössä nämä tarkoittavat subjektiivisia tunnekokemuksia ja ihmisten välistä vuorovaikutusta, joiden välillä on dynaaminen suhde työpaikalla. (Hökkä ym. 2020b, 73–74.) Hökkä ym. (2020b, 86) lisäksi korostavat, että tunnetoimijuudessa keskeistä on yksilön tietoisuus tunteistaan ja niiden avulla vaikuttaminen. Tunteiden tunnistaminen ja niiden voiman ymmärtäminen on avainasemassa tunnetoimijuudessa. Käytännössä tämä tarkoittaa toisten tunteiden huomiointia, positiivisten tunteiden vahvistamista ja negatiivisten tunteiden käsittelyä. Tunnetoimijuus koostuu siis kahdesta asiasta: taidosta tiedostaa tunteita ja niiden avulla toimimisesta työn arkisissa käytänteissä. (Hökkä ym. 2020b, 86.) Tunnetoimijuudella pystytään vaikuttamaan myös työpaikan tunneilmastoon, joka on käsitteenä positiivisesti yhteydessä tunnetoimijuuteen (Hökkä ym. 2020b, 86–87). Tämä tutkimustulos korostaa sitä, että tunnetoimijuus on tärkeä vaikuttava osa-alue jatkuvan muutoksen kourissa olevissa organisaatioissa. Sen avulla voidaan esimerkiksi onnistua parantamaan työntekijöiden hyvinvointia, vahvistaa työilmapiiriä ja myös auttaa lujittamaan organisaatiossa tapahtuvaa muutosta. (Hökkä ym. 2020b, 86–87.)

Tunneintervention yhteyttä tunnetoimijuuteen ja siinä tapahtuvaan muutokseen työyhteisöissä on myös tutkittu. Tutkimustulokset osoittivat, että tunneinterventio oli positiivisesti yhteydessä tunnetoimijuuteen ja sen osa-alueisiin. Lisäksi interventio osoitti pysyvyyttä: tunnetoimijuuden arviot pysyivät korkealla puoli vuotta intervention jälkeenkin. Huomattava on, että tunnetoimijuuden arviot nousivat myös niillä vastaajilla, jotka eivät osallistuneet

interventioon. Joskin nousu ei ollut yhtä voimakasta kuin interventioon osallistuneilla. (Paloniemi ym. 2020a, 97–98.) Tämä tutkimustulos puoltaa sitä, että myös tässä tutkimuksessa tunneinterventio voisi olla merkittävässä roolissa tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden välisessä yhteydessä.

Toimijuustutkimuksessa on syvennytty tunnetoimijuuden ja tunneilmaston välisen yhteyden tutkimiseen. On muun muassa löydetty tunnetoimijuuden ja tunneilmaston välinen vahva yhteys, mikä jättää organisaation sekä aseman täysin vaille osuutta tunneilmaston selittäjänä. Käytännössä tämä tulos tarkoittaa, että työntekijöiden kokiessa pystyvänsä vaikuttamaan paremmin tunteisiin työpaikalla he pystyvät myös paremmin huomioimaan toisten työntekijöiden tunteet sekä keskustelemaan niistä rakentavalla tavalla. (Ikävalko ym. 2020a, 110.) Yhteys syntyy siis osaamisen ja tunnetoimijuuden taitojen kautta (Ikävalko ym. 2020a, 113). Tunnetoimijuuden vahvistaminen näin ollen edesauttaa myös työyhteisön ilmapiiriä, jota kautta se voi kasvattaa myös työn tuloksellisuutta sekä henkilökunnan hyvinvointia. Sen vahvistamisen on lisäksi huomattu olevan hyödyllinen elementti toisistaan hyvin erilaisissakin organisaatioissa. (Paloniemi, Hökkä, Ikävalko & Vähäsantanen 2020b, 133–135.)

Tunnetoimijuuden yhteyttä työn imuun sekä muutoksen toteuttamiseen organisaatioissa on myös tutkittu. Tutkimus osoitti, että tunnetoimijuus ja työn imu ovat positiivisesti yhteydessä toisiinsa yhteyden vain voimistuvan tunneinterventio jälkeen sekä ajan myötä, eikä tässäkään tapauksessa organisaatiolle tai asemalle jäänyt suurta selitysosuutta. (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä 2020b, 119–120.) Erittäin mielenkiintoinen tutkimustulos tämän tutkimuksen kannalta on Ikävalkon ym. (2020b, 121) tutkima tunnetoimijuuden yhteys organisaatiossa tapahtuvaan muutokseen sitoutumisessa tunnetasolla. On todettu, että korkeampi arvioitu tunnetoimijuus ennusti korkeampaa organisaation muutoksen sitoutumista tunnetasolla. Tässäkin tapauksessa yhteys vahvistui tunneinterventio ja ajan myötä. (Ikävalko ym. 2020b, 122–123.) Myös muutoksen toteuttaminen organisaatioissa oli positiivisesti yhteydessä tunnetoimijuuteen, jälleen kerran

yhteyden kasvaessa tunneintervention sekä ajan myötä. Ikävalkon ym. (2020b, 125–126) mukaan tämä tulos tarkoittaa, että yksilöiden kokiessa voivansa vaikuttaa tunteisiin työpaikalla he samalla myös arvioivat muutoksen toteuttamisen olevan vahvempaa. Tämä tulos osoittaa tunnetoimijuuden olevan tärkeä palanen nykypäivän muuttuvissa organisaatioissa.

Tunnetoimijuuden ulottuvuuksiksi organisaatioympäristössä on tiivistetty omat tunnetaidot sekä tunteisiin vaikuttaminen työssä. Omat tunnetaidot sisältävät omien sekä muiden tunteiden havaitsemien ja tunnistamisen. Lisäksi se kattaa omien tunteiden ilmaisun taidon. Kuten jo aiemmin todettua, vaatii tunnetoimijuus kuitenkin taidon vierelle vastavuoroisesti myös toimintaa, joka ilmenee juuri tunteisiin vaikuttamisena. (Paloniemi ym. 2020b, 129.) Nämä kaksi mainittua ulottuvuutta, omat tunnetaidot ja tunteisiin vaikuttaminen työssä, ovat myös tässä tutkimuksessa suuressa roolissa, sillä niistä muodostettuja mittareita käytetään muun muassa aineiston analyysissä tunnetoimijuuden mitattavina ulottuvuuksina.

Toiminnan rooli saa vahvistusta tutkimuksesta, jossa pyrittiin selvittämään akateemisten opettajien tunteiden ja toimijuuden ilmaisua ammatillisen identiteetin näkökulmasta. Tutkimuksessa selvisi, että tutkituilla ilmeni enemmän positiivisia tunteita silloin, kun he pystyivät ilmaisemaan omia kiinnostuksen kohteistaan, taitojaan ja intohimojaan. Jos näitä mahdollisuuksia ilmaisuun ei ollut, ilmaisivat opettajat enemmän negatiivisia tunteita. (Ursin, Vähäsantanen, McAlpine & Hökkä 2020, 322.)

Tunnetoimijuutta tarvitaan muun muassa työssä selviytymisessä, sen avulla voidaan parantaa hyvinvointia työssä ja se voi myös edistää oppimista työssä. Aiempien tutkimuksien perusteella on myös esitetty näkemys tunneinterventioiden tarpeesta työssä. (Hökkä ym. 2019, 28–29.) Tässä tutkimuksessa onkin tarkoitus selvittää, miten tunneinterventio voi lisätä niin tunnetoimijuutta kuin myös ammatillista toimijuutta. Lisäksi edellä mainittu Hökän ym. (2019) tutkimus osoittaa, että tunnetoimijuudella on jonkinlainen yhteys ammatilliseen toimijuuteen. Tunnetoimijuutta ja ammatillista toimijuutta ei kuitenkaan ole käytännössä ollenkaan tutkittu yhdessä. Tunnetoimijuuden

ollessa verrattain uusi käsite, ei esimerkiksi sen yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen ole ollut vielä mahdollista avata kovin tarkasti. Tästä syystä tästä tutkimuksesta saatava tutkimustieto täyttää yhden olemassa olevan aukon toimijuuden kentällä.

1.3 Tutkimuskysymykset

Tutkimuskysymyksiä ovat:

1. Millainen yhteys tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välillä on?
2. Onko tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa tapahtuva muutos erilaista tunneinterventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla henkilöillä?
3. Miten muutokset tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksissa mittauskertojen välillä ovat yhteydessä muutoksiin ammatillisen toimijuuden eri ulottuvuuksissa tunneinterventioon osallistuneilla?

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

2.1 Tutkimuskonteksti

Tämä tutkimus on itsenäinen osa Aalto-yliopiston ja Jyväskylän yliopiston yhteistyönä toteutettavaa Työsuojelurahaston vuosina 2021-2023 rahoittamaa *Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena* (TUNTO2) -tutkimus- ja kehittämishanketta. TUNTO2-hankeen tarkoituksena on kehittää organisaatioiden strategian toteuttamista tunnetoimijuuden ja tunneilmaston kautta interventiokontekstissa. Hankkeessa järjestetyn tunneintervention aikana selvitettiin tunnetoimijuuden kehittymistä ja seurattiin, miten tunnetoimijuus on yhteydessä strategian toteuttamiseen. (Työsuojelurahasto 2022). Tässä pro gradu -tutkielmassa on keskitytty tutkimaan TUNTO2-hankeessa kerättyjen kyselyaineistojen avulla tunneintervention yhteyttä tunnetoimijuuteen ja ammatilliseen toimijuuteen kolmessa eri työorganisaatiossa.

Aikuiskasvatuksen alalla kiinnostus toimijuuteen ja tunteisiin työssä ei ole uusi ilmiö, ja tästä syystä tämän tutkimuksen aihe on hyvin olennainen tieteenalan näkökulmasta. TUNTO2-hankeessa tutkittiin muun muassa työntekijöiden tunnetoimijuutta ja ammatillista toimijuutta kahden mittauskerran aikana. Ensimmäinen kyselyaineiston kerättiin koko organisaatioiden henkilöstöltä talvella 2021 ennen tunneintervention toteuttamista ja toinen välittömästi intervention päättymisen jälkeen syksyllä 2021. Organisaatioiden työntekijöistä osa osallistui tähän mainittuun tunneinterventioon mittauskertojen välissä, jonka vaikutuksia esimerkiksi tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden väliseen yhteyteen tässä pro gradu -tutkielmassa perehdytään.

Tunneinterventio koostui kuudesta työpajasta ja viidestä case-klinikasta. Työpajat käsittelivät tunnetietoisuuden lisäämistä, tunteiden voimien ymmärtämistä, positiivisten tunteiden herättelyä, negatiivisten tunteiden kohtaamista, tunnetaitojen työkaluja ja työpaikan tunneilmaston rakentamista (Nordling ym. 2020, 21). Työpajoja räätälöitiin hieman jokaiseen organisaatioon

sopivaksi tilanteen mukaan ja niissä käsiteltiin jokaisen organisaation omaa strategiaa työpajojen aikana. Intervention toteutuksesta vastasi Emergy Oy.

2.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui henkilöitä kolmesta organisaatiosta (N=447). Ensimmäinen organisaatio oli ammatillisen, tieteellisen ja teknisen alan organisaatio (n=404), toinen oli tukku- ja vähittäiskaupan alan organisaatio (n=29) ja kolmas oli teollisuuden alan organisaatio (n=13). Tässä tutkimuksessa ei erotella tuloksia eri organisaatioista tulevien osallistujien välillä. Tutkittavista 210 oli naisia, 219 miehiä ja 18 ei maininnut sukupuoltaan. Esihenkilöasemassa tutkittavista oli 68 (15.2 %). Lisäksi 49.7 % tutkittavista oli mukana jossain vastuutehtävässä, esimerkiksi projektin johtotehtävissä. Tutkittavat olivat iältään 23-79-vuotiaita ($ka = 46,5$, $kh = 11,2$). Kuuden tutkittavan ikää ei voitu selvittää. Tutkittavista 40.3 % oli suorittanut ylimpänä koulutuksenaan ylemmän yliopistotutkinnon, 27.7 % tohtorin-/liseniaatintutkinnon, 2.2 % alemman yliopistotutkinnon, 3.1 % ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon, 12.3 % alemman ammattikorkeakoulututkinnon, 8.9 % opistoasteen ammatillisen tutkinnon, 2 % ylioppilastutkinnon ja 3.4 % ammatillisen perustutkinnon. Tutkittavista 104 osallistui tunneinterventioon mittauskertojen välissä.

Interventioon osallistuneista (n=104) 49 oli miehiä, 53 naisia ja 2 ei maininnut sukupuoltaan. Esihenkilöasemassa interventioon osallistuneista oli 64 (61.5 %) ja 62 (59.6 %) toimi jossain erityisessä vastuutehtävässä. Interventioon osallistuneet olivat iältään 24-79-vuotiaita ($ka = 46,95$, $kh = 10,1$). Kahden tutkittavan ikää ei voitu selvittää). Heistä korkeimpana koulutuksenaan tohtorin-/liseniaatintutkinnon oli suorittanut 29.8 %, ylemmän yliopistotutkinnon 27.9 %, alemman yliopistotutkinnon 3.8 %, ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon 2.9 %, alemman ammattikorkeakoulututkinnon 15.4 %, opistoasteen ammatillisen tutkinnon 13.5 % ja ammatillisen perustutkinnon 6.7 %.

2.3 Tutkimusaineiston keruu

Tämän tutkimuksen määrällinen kyselyaineisto on kerätty osana TUNTO2-hanketta vuonna 2021 kahtena eri ajankohtana kolmessa yhteistyöorganisaatiossa. Tutkimusaineiston keruu toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä. Pitkittäisaineiston ensimmäinen aineistonkeruu toteutettiin ennen tunneintervention alkua. Toinen kyselyaineisto kerättiin välittömästi tunneintervention päättymisen jälkeen. Ensimmäisen kyselyn vastausprosentti oli 36.6 % ja toisen kyselyn 29.8 %.

Kyselyssä tunnetoimijuutta mitattiin validoidulla, kymmenestä väittämästä koostuvalla mittarilla (Hökkä 2020, 96). Tässä mittarissa tunnetoimijuus jäsentyy kahteen ulottuvuuteen, jotka ovat *omat tunnetaidot* ja *tunteisiin vaikuttaminen työssä* (Hökkä ym. 2020; Hökkä ym. 2022). Jokaiseen väittämään vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Tunnetoimijuutta tarkasteltiin kahden ulottuvuutta kuvaavien keskiarvosummamuuttujien avulla. *Omat tunnetaidot* -summamuuttuja muodostui neljästä väittämästä (kiinnitän huomiota tunteisiin työpaikalla, tunnistan hyvin omat tunteet työssäni, osaan kuvailla tunteitani työssä monipuolisesti, tunnistan hyvin tunteitani työpaikalla), joiden Cronbachin alfa oli ensimmäisellä mittauskerralla 0.76 ja toisella 0.78. *Tunteisiin vaikuttaminen työssä* muodostui kuudesta väittämästä (minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpaikallani, pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työpaikalla, pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpaikallani, pystyn omalta osaltani vaikuttamaan työpaikkani ilmapiiriin, osaan vahvistaa myönteisiä tunteita työpaikallani, osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani), joiden Cronbachin alfa oli ensimmäisellä mittauskerralla 0.81 ja toisella 0.84.

Ammatillista toimijuutta tutkittiin 17 väittämällä, joihin vastattiin myös viisiportaisella Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Ammatillisesta toimijuudesta muodostettiin aiemman tutkimuksen perusteella kolme eri summamuuttujaa: *vaikuttaminen työssä*, *työkäytänteiden kehittäminen ja ammatillisen identiteetin kehittyminen* (Vähäsantanen, Räikkönen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2018, 42). *Vaikuttaminen työssä* -summamuuttuja

muodostui kuudesta väittämästä (voin osallistua asioiden valmisteluun työssäni, voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä, voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni, mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni, näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä, tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa), joiden Cronbachin alfa oli ensimmäisellä mittauskerralla 0.87 ja toisella 0.89. *Työkäytänteiden kehittäminen* muodostui seitsemästä väittämästä (kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni, tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä, teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni, osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen, kehitän työskentelytapojani, teen kehittämis ehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä, kokeilen uusia ideoita työssäni), joiden Cronbachin alfa ensimmäisellä mittauskerralla oli 0.85 ja toisella 0.87. *Ammatillisen identiteetin kehittyminen* muodostui neljästä väittämästä (voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti, pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni, voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat, voin työssäni edistää uraani), joiden Cronbachin alfa ensimmäisellä mittauskerralla oli 0.81 ja toisella 0.80.

2.4 Aineiston analyysi

Aineisto analysointiin SPSS 24 -ohjelmistolla. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, millainen yhteys tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden välillä on, vastattiin käyttämällä Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa. Molemmille mittauskerroille (kysely 1 ennen tunneinterventiota, kysely 2 välittömästi tunneintervention päätyttyä) suoritettiin omat tarkastelut. Pearsonin korrelaatiokertoimen käyttö oli mahdollista, sillä muuttujat olivat normaalijakautuneita, otoskoko oli riittävä (N=447) ja muuttujat olivat välimatka-asteikollisia (Metsämuuronen 2007, 357-358).

Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys oli seuraava: onko tunnetoimijuudessa tapahtuva muutos erilaista interventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla henkilöillä? Tutkimuskysymykseen vastaamiseksi suoritettiin

toistomittausten varianssianalyysi sekä parittaisten otosten t-testi molemmille tunnetoimijuuden ulottuvuuksille molemmilla mittauskerroilla. Ryhmittelevänä muuttujana testissä oli interventioon osallistuminen. Näin pystyttiin vertaamaan kahdelta eri mittauskerralta kahden eri ryhmän (tunneinterventioon osallistuneet vs. ei-osallistuneet) keskiarvoja tunnetoimijuudessa ja niissä tapahtuvaa muutosta. Toistomittausten varianssin taustaoletuksista selitettävien muuttujien normaalijakautuneisuus toteutui molempien verrattavien ryhmien osalta. (Metsämuuronen 2006, 759.) Samoin toteutui myös kovarianssimatriisien yhtäsuuruusoletus omien tunnetaitojen (Boxin M: $F(1, 478 = 4,468)$, $p > 0.05$) ja tunteisiin vaikuttamisen työssä (Boxin M: $F(2, 234 = 6,753)$, $p > 0.05$) osalta. Molempien ulottuvuuksien osalta testin tulokset tulkittiin näin ollen Wilks' Lambda -riviltä. Parittaisten otosten t-testiä käytettiin, jotta oli mahdollista tarkastella varianssianalyysia tarkemmin, mitkä muuttujat erosivat toisistaan (Metsämuuronen 2006, 764).

Kolmanteen tutkimuskysymykseen, miten muutokset tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksissa mittauskertojen välillä ovat yhteydessä muutoksiin ammatillisen toimijuuden eri ulottuvuuksissa tunneinterventioon osallistuneilla, vastattiin suorittamalla Pearsonin tulomomenttikorrelaatiotarkastelut tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista muodostetuille erotusmuuttujille. Mittauskertojen välillä tapahtuneen muutoksen kuvaamiseksi muodostettiin siis intervention saaneen ryhmän tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden kaikkien ulottuvuuksien keskiarvosummamuuttujista erotusmuuttujat. Tämä tehtiin vähentämällä loppumittauksen muuttujasta alkumittauksen vastaava arvo. Tarkastelu tehtiin vain niille, jotka olivat osallistuneet tunneinterventioon.

2.5 Eettiset ratkaisut

Tämän tutkimuksen aineisto on osa TUNTO2-tutkimushanketta. Tutkimuksen toteuttamisessa ja tutkimuksen aineiston hallinnassa on noudatettu Jyväskylän yliopiston tietosuojakäytäntöjä. Tutkimusluvut, suostumukset tutkittavilta,

tutkittavien ja tutkimuspaikan suojaaminen oli hoidettu tutkimushankkeen puolesta. Tutkimuksen tekijänä allekirjoitin Jyväskylän yliopiston tutkimuseettisten käytäntöjen mukaisesti sitoumuksen tutkimusaineiston käytöstä ja vaitiolosta ennen anonymisoidun tutkimusaineiston luovuttamista. Tutkimuksen eettisyyttä lisää se, että ennen sen julkaisemista organisaatioilla on mahdollisuus tarkastaa tutkimus läpi muun muassa anonymiteetin säilymisen varmistamiseksi. Lisäksi hankkeessa on sovittu tutkittavien organisaatioiden kanssa, että organisaatioiden nimiä ei mainita tutkimuksessa. Aineiston analyysiin ja raportointiin ei liittynyt muita tavanomaisesta tutkimuskäytännöstä poikkeavia eettisiä kysymyksiä.

3 TULOKSET

Tässä luvussa raportoidaan tutkimuksen tulokset. Luku etenee tutkimuskysymyksittäin, joista ensimmäinen alaluku (3.1) tarkastelee tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä, toinen (3.2) tunnetoimijuudessa tapahtuvaa muutosta tunneinterventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla vastaajilla sekä kolmas (3.3) tunnetoimijuuden muutoksen yhteyttä ammatillisen toimijuuden muutokseen tunneinterventioon osallistuneilla vastaajilla.

3.1 Tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välinen yhteys

Pearsonin korrelaatiokerrointa käyttämällä selvisi, että ensimmäisen tutkimuskerran (kysely 1 ennen tunneinterventiota) osalta molemmat tunnetoimijuuden ulottuvuudet ja kaikki ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet olivat tilastollisesti merkitsevästi ja positiivisesti yhteydessä toisiinsa (ks. taulukko 1). Yhteydet olivat voimakkuudeltaan heikkoja tai kohtalaisia (Metsämuuronen 2011, 371). Tunnetoimijuuden ulottuvuus *omat tunnetaidot* oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuteen ($r = 0.18, p < 0.001, r^2 = 3.24$), *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuteen ($r = 0.27, p = < 0.05, r^2 = 7.29$) ja *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuteen ($r = 0.12, p = < 0.001, r^2 = 1.44$). Muutokset omissa tunnetaidoissa selittivät 3 prosenttia *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden muutoksista, 7 prosenttia *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista ja yhden prosentin *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista. *Omat tunnetaidot* -ulottuvuus oli positiivisesti yhteydessä jokaiseen ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen. Yhteys oli voimakkain *työkäytäntöjen kehittäminen* ulottuvuuden kanssa, jonka selitysosuus oli hieman yli 7 prosenttia.

Tunnetoimijuuden toinen ulottuvuus *tunteisiin vaikuttaminen työssä* oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä jokaiseen ammatillisen toimijuuden kolmeen ulottuvuuteen (taulukko 1): *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuus ($r = 0.38, p < 0.001, r^2 = 14.44$), *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuus ($r = 0.46, p < 0.001, r^2 = 21.16$) ja *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuus ($r = 0.35, p = < 0.001, r^2 = 12.25$). Muutokset *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuudessa selittivät 14 prosenttia *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden muutoksista, 21 prosenttia *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista ja 12 prosenttia *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista. Kaikki yhteydet molempien tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja ammatillisen toimijuuden välillä olivat samansuuntaisia. *Tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden yhteys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin osoittautui hieman vahvemmaksi kuin *omien tunteiden*.

Edeltävät tulokset tarkoittavat, että mitä korkeampia tunnetoimijuuden molempien ulottuvuuksien arvot ovat, sitä korkeampia ovat myös ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien arvot. Ammatillinen toimijuus siis kasvaa, jos tunnetoimijuus kasvaa. Eli mitä korkeammaksi vastaajat arvioivat omat tunteidensa ja tunteisiin vaikuttamisen työssä, sitä korkeammaksi he arvioivat oman ammatillisen toimijuutensa sen jokaisella eri ulottuvuudella.

Taulukko 1. Tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien väliset yhteydet ennen tunneinterventiota (N = 447). ** = $p < 0.01$.

			Omat tunnetaidot	Tunteisiin vaikuttaminen työssä	Vaikuttaminen työssä	Työkäytäntöjen kehittäminen	Ammatillisen identiteetin kehittäminen
Tunnetoimijuus	Omat tunnetaidot	<i>r</i>	1	0.50**	0.18**	0.27**	0.12*
		<i>p</i>	-	0.00	0.00	0.00	0.01
		<i>r</i> ²	-	25.00	3.24	7.29	1.44
	Tunteisiin vaikuttaminen työssä	<i>r</i>	0.50**	1	0.38**	0.46**	0.35**
		<i>p</i>	0.00	-	0.00	0.00	0.00
		<i>r</i> ²	25.00	-	14.44	21.16	12.25
Ammatillinen toimijuus	Vaikuttaminen työssä	<i>r</i>	0.18**	0.38**	1	0.64**	0.70**
		<i>p</i>	0.00	0.00	-	0.00	0.00
		<i>r</i> ²	3.24	14.44	-	40.96	49.00
	Työkäytäntöiden kehittäminen	<i>r</i>	0.27**	0.46**	0.64**	1	0.48**
		<i>p</i>	0.00	0.00	0.00	-	0.00
		<i>r</i> ²	7.29	21.16	40.96	-	23.04
	Ammatillisen identiteetin kehittäminen	<i>r</i>	0.12*	0.35**	0.70**	0.48**	1
		<i>p</i>	0.01	0.00	0.00	0.00	-
		<i>r</i> ²	1.44	12.25	49.00	23.04	-

*= $p < 0.05$, r^2 = selitysaste.

Toisella mittauskerralla (välittömästi tunneintervention päätyttyä) yhteydet pysyivät samansuuntaisina. Lisäksi yhteydet olivat edelleen voimakkuudeltaan kohtalaisia tai heikkoja (Metsämuuronen 2011, 371). Tunnetoimijuuden ulottuvuus *omat tunnetaidot* oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuteen ($r = 0.14$, $p < 0.01$, $r^2 = 1.96$), *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuteen ($r = 0.31$, $p = < 0.001$, $r^2 = 9.61$) ja *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuteen ($r = 0.20$, $p = < 0.001$, $r^2 = 4.00$). Muutokset omissa tunnetaidoissa selittivät siis 2 prosenttia *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden muutoksista, 10 prosenttia *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista ja 4 prosenttia *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista toisella mittauskerralla. Yhteydet on esitetty kootusti taulukossa 2.

Tunteisiin vaikuttaminen työssä -ulottuvuus oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuteen ($r = 0.43$, $p < 0.001$, $r^2 = 18.49$), *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuteen ($r = 0.54$, $p < 0.001$, $r^2 = 29.16$) ja *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuteen ($r = 0.43$, $p < 0.001$, $r^2 = 18.49$). Muutokset *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuudessa selittivät 18 prosenttia *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden muutoksista, 29 prosenttia *työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista ja 18 prosenttia *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuden muutoksista. Yhteydet olivat molemmissa tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa siis samansuuntaisia. *Tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden yhteys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin oli hieman vahvempi kuin toisen tunnetoimijuuden ulottuvuuden vastaava myös toisella mittauskerralla. Yhteydet on esitetty kootusti taulukossa 2.

Taulukko 2. Tunnetoimijuuden ulottuvuuksien ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien väliset yhteydet tunneintervention jälkeen (N = 447). ** = $p < 0.01$. r^2 = selitysaste.

			Omat tunnetaidot	Tunteisiin vaikuttaminen työssä	Vaikuttaminen työssä	Työkäytäntöjen kehittäminen	Ammatillisen identiteetin kehittäminen
Tunnetoimijuuden ulottuvuudet	Omat tunnetaidot	<i>r</i>	1	0.54**	0.14**	0.31**	0.20**
		<i>p</i>	-	0.00	0.00	0.00	0.00
		<i>r</i> ²	-	29.16	1.96	9.61	4.00
	Tunteisiin vaikuttaminen työssä	<i>r</i>	0.54**	1	0.43**	0.54**	0.43**
		<i>p</i>	0.00	-	0.00	0.00	0.00
		<i>r</i> ²	29.16	-	18.49	29.16	18.49
Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet	Vaikuttaminen työssä	<i>r</i>	0.14**	0.43**	1	0.66**	0.71**
		<i>p</i>	0.03	0.00	-	0.00	0.00
		<i>r</i> ²	1.96	18.49	-	43.56	50.41
	Työkäytänteiden kehittäminen	<i>r</i>	0.31**	0.54**	0.66**	1	0.53**
		<i>p</i>	0.00	0.00	0.00	-	0.00
		<i>r</i> ²	9.61	29.16	43.56	-	28.09
	Ammatillisen identiteetin kehittäminen	<i>r</i>	0.20**	0.43**	0.71**	0.53**	1
		<i>p</i>	0.00	0.00	0.00	0.00	-
		<i>r</i> ²	4.00	18.49	50.41	28.09	-

Tämä tulos tarkoittaa myös toisen mittauskerran osalta, että mitä korkeammiksi vastaajat arvioivat omat tunnetaitonsa ja tunteisiin vaikuttamisensa työssä, sitä korkeammiksi he arvioivat myös ammatillisen toimijuutensa jokaisen ulottuvuuden osalta.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen osalta tärkein tulos oli, että tunnetoimijuuden ulottuvuudet ovat positiivisesti yhteydessä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin.

3.2 Tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa tapahtuva muutos tunneinterventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla

Omissa tunnetaidoissa tapahtuva muutos ei ollut erilaista interventioon osallistuneilla ja ei-osallistuneilla mittauskertojen välillä ($F(1, 445) = 0.17, p > 0.05$, osittais- $\eta^2 = 0.00$). Yhdysvaikutus ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää ($F(1, 445) = 0.82, p > 0.05$, osittais- $\eta^2 = 0.00$). Tarkasteltaessa muutosta parittaisen t-testin avulla voitiin huomata, ettei muutos ollut tilastollisesti merkitsevää *omat tunnetaidot* -ulottuvuuden osalta interventioon osallistuneilla ($t(103) = -0.27, p > 0.05$) tai ei-osallistuneilla ($t(342) = 1.38, p > 0.05$) henkilöillä.

Muutos *tunteisiin vaikuttamisessa työssä* oli erilaista verratuissa ryhmissä mittauskertojen välillä ($F(1, 445) = 4.58, p < 0.05$, osittais- $\eta^2 = 0.01$). Yhdysvaikutus oli myös tilastollisesti merkitsevää ($F(1, 445) = 18.92, p < 0.01$, osittais- $\eta^2 = 0.04$). Parittaisen t-testin avulla huomattiin, että tunteisiin vaikuttaminen työssä lisääntyi mittauskertojen välissä tilastollisesti merkitsevästi niillä, jotka olivat osallistuneet interventioon ($t(103) = -3.76, p < 0.01$) mutta ei niillä, jotka eivät olleet osallistuneet interventioon ($t(342) = -2.28, p < 0.05$). *Tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden keskiarvot ja keskihajonnat olivat interventioon osallistuneilla seuraavat: ensimmäisen mittauskerta ($ka = 3.79, kh = 0.52$), toinen mittauskerta: ($ka = 3.96, kh = 0.53$) ja niillä, jotka eivät osallistuneet interventioon seuraavat: ensimmäisen mittauskerta ($ka = 3.63, kh = 0.62$), toinen mittauskerta: ($ka = 3.58, kh = 0.62$). Tunnetoimijuuden ulottuvuuksien keskiarvot ja keskihajonnat on esitetty taulukoissa 3.1 ja 3.2.

Taulukko 3.1. Tunneinterventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden keskiarvot ja keskihajonnat tunnetoimijuuden ulottuvuuksien osalta ennen tunneinterventiota. (Interventioon osallistuneet, $n = 104$. Interventioon ei-osallistuneet, $n = 343$. ka = keskiarvo, kh = keskihajonta).

	Mittaus ennen tunneinterventiota			
	Osallistui interventioon		Ei osallistunut interventioon	
	<i>ka</i>	<i>kh</i>	<i>ka</i>	<i>kh</i>
Omat tunnetaidot	4.01	0.55	3.82	0.61
Tunteisiin vaikuttaminen työssä	3.79	0.52	3.63	0.62

Taulukko 3.2. Tunneinterventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden keskiarvot ja keskihajonnat tunnetoimijuuden ulottuvuuksien osalta tunneinterventioon jälkeen. (Interventioon osallistuneet, $n = 104$. Interventioon ei-osallistuneet, $n = 343$). ka = keskiarvo, kh = keskihajonta).

	Mittaus tunneinterventioon jälkeen			
	Osallistui interventioon		Ei osallistunut interventioon	
	ka	kh	ka	kh
Omat tunnetaidot	4.02	0.62	3.70	0.62
Tunteisiin vaikuttaminen työssä	3.96	0.53	3.58	0.64

Tulos tarkoittaa, että tunnetoimijuuden *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden arvot kasvoivat niillä, jotka osallistuivat tunneinterventioon. Niillä, jotka eivät osallistuneet interventioon, *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden arvot taas pienenevät.

3.3 Tunnetoimijuuden ulottuvuuksissa tapahtuvan muutoksen yhteys ammatillisessa toimijuudessa tapahtuvaan muutokseen interventioon osallistuneilla

Erotusmuuttujien korrelaatiokerrointarkastelun perusteella selvisi, että tunnetoimijuuden ulottuvuuksista *omat tunnetaidot* -ulottuvuudessa tapahtunut muutos oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuudessa tapahtuneeseen muutokseen ($r = 0.23$, $p < 0.05$, $r^2 = 5.29$). Omissa tunnetaidoissa tapahtunut muutos selitti siis 5 prosenttia *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuudessa tapahtuneista muutoksista. Myös *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuudessa tapahtunut muutos oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuudessa tapahtuneeseen muutokseen ($r = 0.20$, $p < 0.05$, $r^2 = 4.00$). Muutos *tunteisiin*

vaikuttaminen työssä -ulottuvuudessa selitti 4 prosenttia työkäytänteiden kehittämisen -ulottuvuuden muutoksesta. Lisäksi tunteisiin vaikuttaminen työssä -ulottuvuudessa tapahtunut muutos oli positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden ammatillisen identiteetin kehittämisen -ulottuvuudessa tapahtuneeseen muutokseen ($r = 0.20, p < 0.05, r^2 = 4.00$). Muutos tunteisiin vaikuttaminen työssä -ulottuvuudessa selitti 4 prosenttia ammatillisen identiteetin kehittämisen -ulottuvuudessa tapahtuneesta muutoksesta. Erotusmuuttujien korrelaatiokertoimet on esitetty myös taulukossa 4.

Taulukko 4. Tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden erotusmuuttujien väliset yhteydet interventioon osallistuneilla. (n = 104) ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$. r^2 = selitysaste.

			Omat tunnetaidot	Tunteisiin vaikuttaminen työssä	Vaikuttaminen työssä	Työkäytäntöjen kehittäminen	Ammatillisen identiteetin kehittäminen
Tunnetoimijuuden ulottuvuudet (erotusmuuttujat)	Omat tunnetaidot	<i>r</i>	1	0.41**	0.05	0.23*	0.09
		<i>p</i>	-	0.00	0.40	0.02	0.22
		<i>r</i> ²	-	16.81	0.25	5.29	0.81
	Tunteisiin vaikuttaminen työssä	<i>r</i>	0.41**	1	0.05	0.21*	0.20*
		<i>p</i>	0.00	-	0.61	0.04	0.04
		<i>r</i> ²	16.81	-	0.25	4.41	4.00
Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet (erotusmuuttujat)	Vaikuttaminen työssä	<i>r</i>	0.05	0.05	1	0.61**	0.68**
		<i>p</i>	0.40	0.61	-	0.00	0.00
		<i>r</i> ²	0.25	0.25	-	37.21	46.24
	Työkäytänteiden kehittäminen	<i>r</i>	0.23*	0.21*	0.61**	1	0.58**
		<i>p</i>	0.02	0.04	0.00	-	0.00
		<i>r</i> ²	5.29	4.41	37.21	-	33.64
Ammatillisen identiteetin kehittäminen	<i>r</i>	0.09	0.20*	0.68**	0.58**	1	
	<i>p</i>	0.22	0.04	0.00	0.00	-	
	<i>r</i> ²	0.81	4.00	46.24	33.64	-	

Kun vastaajien arviot omista tunnetaidoista kasvoivat, samalla tapahtui ammatillisen toimijuuden osalta työkäytänteiden kehittämisen arvioissa myös

kasvua. Kun vastaajien arviot omasta tunteisiin vaikuttamisesta työssä kasvoivat, samalla tapahtui kasvua myös työkäytänteiden kehittämisen ja ammatillisen identiteetin kehittämisen arvioissa. Vastaajien raportoidessa korkeampia *omat tunnetaidot* -ulottuvuuden arvoja, he raportoivat myös korkeampia ammatillisen toimijuuden *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuuden arvoja. Kun vastaajat raportoivat korkeampia *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuksien arvoja, he raportoivat myös korkeampia *työkäytänteiden kehittäminen* sekä *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuden arvoja. Muutos tunnetoimijuuden molemmissa ulottuvuuksissa oli näin ollen positiivisesti yhteydessä ammatillisen toimijuuden *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuudessa tapahtuvaan muutokseen, ja tämän ohella *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuus oli myös positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *ammattillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuteen. Korrelaatiot olivat voimakkuuksiltaan heikkoja (Metsämuuronen 2011). Tunnetoimijuuden kummassakaan ulottuvuudessa tapahtuneet muutokset eivät olleet tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *vaikuttaminen työssä* -ulottuvuudessa tapahtuneeseen muutokseen.

4 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä, tunneintervention osuutta tunnetoimijuuden arvojen muutoksessa sekä tunneintervention osuutta näiden käsitteiden muutosten välisen yhteyden muutoksessa. Tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvät tulokset osoittavat, että ammatillinen toimijuus ja tunnetoimijuus ovat positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä toisiinsa. Tämä yhteys oli havaittavissa ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden kaikkien ulottuvuuksien osalta. Tulosta ei voida pitää yllättävänä, sillä ammatillisen toimijuuden perustana on mahdollisesti ihmiskeskeinen toimijuus (Goller & Harteis 2017, 88). Tähän ihmiskeskeiseen puoleen voidaan luontevasti ajatella liittyvän myös tunteet ja sitä kautta myös tunnetoimijuus. Samanlaista yhteyttä ammatillisen toimijuuden ja ihmisen toiminnan välillä ovat luoneet myös Eteläpelto ym. (2013, 61, 62) toteamalla, että ammatillinen toimijuus on kietoutunut tietoisuuteen omista motiiveista, kiinnostuksista ja tavoitteista, sekä samalla se esiintyy aina jossain sosiokulttuurisessa kontekstissa. Eli monella tavoin ammatillinen toimijuus liittyy myös omiin tunteisiin. Tässä tutkimuksessa vahvistettu ammatillisen toimijuuden ja tunnetoimijuuden välinen yhteys tukee osaltaan tätä ajatusta.

Aiemmissä tutkimuksissa on ilmaistu, että ammatilliseen toimijuuteen osaluomat ja niiden olemassaolo luovat ihmiselle ilon tunteita. Samalla ammatillisen toimijuuden puute loi työntekijöille negatiivisia tunteita. (Hökkä ym. 2019, 18, 25.) Lisäksi Vähäsantanen ja Eteläpelto (2015, 12) ovat todenneet, että työyhteisöissä olevien ongelmien ratkaisemiseksi työntekijät hyödynsivät ammatillista toimijuutta, joka taas vastaavasti toi esiin erilaisia tunteita. Tässä tutkimuksessa vahvistettu ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien ja tunnetoimijuuden ulottuvuuksien välinen yhteys tukee näitä aiempia tutkimustuloksia. Vaikka tässä tutkimuksessa todetut yhteydet olivat voimakkuuksiltaan vain heikkoja tai kohtalaisia, osoittavat ne silti selvästi kyseisten yhteyksien olemassaolon.

Analyysin perusteella toiseen tutkimuskysymykseen saadut tulokset vahvistavat aiempia tutkimuskentän tuloksia osittain. Aiemmin on osoitettu, että tunneinterventio on positiivisesti yhteydessä tunnetoimijuuteen ja sen osa-alueisiin (Paloniemi, Ikävalko, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä 2020a). Tässäkin tutkimuksessa saadut tulokset osoittavat, että muutokset tunnetoimijuudessa olivat erilaisia interventioon osallistuneilla ja siihen ei-osallistuneilla, mutta muutos oli tilastollisesti merkitsevää ainoastaan *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden osalta. Kun tutkittiin tarkemmin tunnetoimijuuden eri ulottuvuuksia parittaisen t-testin avulla, voitiin lisäksi havaita, että ainoastaan *tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuuden arvoissa tapahtui tilastollisesti merkitsevää kasvua niillä henkilöillä, jotka osallistuivat interventioon. Tunneinterventio ei siis kasvattanut tunnetoimijuuden arvoja tutkittavilla kuin ainoastaan sen toisen ulottuvuuden osalta. Tältä osin tulos eroaa aiemmasta tutkimustiedosta.

Esimerkiksi Paloniemen ym. (2020a) tutkimuksessa tunneinterventio myös osoitti ajallista pysyvyyttä. Tässä tutkimuksessa intervention vaikutuksia ei ole voitu tutkia pidemmällä aikavälillä, sillä varsinaisesta interventiosta on kulunut liian vähän aikaa.

Tunnetoimijuudessa tapahtuvan muutoksen yhteydestä ammatillisessa toimijuudessa tapahtuvaan muutokseen ei ole juurikaan aiempaa tutkimustietoa. TUNTO-hankkeessa tunnetoimijuuden yhteydet esimerkiksi työn imuun, organisaatioon sitoutumiseen ja muutoksen toteuttamiseen vahvistuivat intervention myötä (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä 2020b, 119–120). Tässä tutkimuksessa tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden muutosten yhteys ei toteutunut jokaisen ulottuvuuden osalta. *Omat tunnetaidot* -ulottuvuudessa tapahtunut muutos oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vain ammatillisen toimijuuden *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuuteen. *Tunteisiin vaikuttaminen työssä* -ulottuvuudessa tapahtunut muutos oli taas tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä ammatillisen toimijuuden *työkäytänteiden kehittäminen* -ulottuvuuteen ja *ammatillisen identiteetin kehittäminen* -ulottuvuuteen. Yhteys ei siis tälläkään kertaa niin sanotusti läpäissyt koko

ammattillisen toimijuuden käsitettä, ja esimerkiksi tästä syystä tämä tutkimus luo uutta tietoa aiheesta.

Kokonaisuutena voidaan kaikkiin tutkimuskysymyksiin liittyvien tulosten perusteella lisäksi päätellä, että tunneinterventiolla on oma merkityksellinen roolinsa tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden käsitteiden yhteydessä ja muutoksissa. Jo aiemmin on muun muassa havaittu, että tunteisiin liittyvä interventio auttoi omien tunteiden tiedostamisessa avaten uusia työkäytänteitä työntekijöille, ja näin ollen paransi kompetenssia työssä (Ikävalko ym. 2020c, 15). Samoin kuin edellä mainitussa tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa juuri interventiolla voidaan nähdä olevan oma merkittävä roolinsa tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden käsitteiden muovautumisessa työelämän kentällä. Tätä ajatusta puoltavat kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen saadut vastaukset.

Näiden tutkimustulosten pohjalta voidaan päätellä, että ammatillinen toimijuus ja tunnetoimijuus ovat kiinteässä vuorovaikutuksessa työelämän kentällä. Mielenkiintoista ja tärkeää on kuitenkin huomata, ettei käsitteiden yhteyttä kannata tutkia sellaisenaan, vaan olennaisempaa on ymmärtää niiden jakautuvan ulottuvuuksiin. Esimerkiksi kolmannen tutkimuskysymyksen analyysissä tutkittu tunnetoimijuuden muutoksen yhteys ammatillisen toimijuuden muutoksiin ei ollut tilastollisesti merkitsevää jokaisen ulottuvuuden osalta. Tulokset osoittavat esimerkiksi sen, että jos ihmiset osaavat työelämässä kiinnittää paremmin huomiota omiin tunnetaitoihin, voivat myös työkäytänteet kehittyä. Tunteisiin huomion kiinnittäminen työpaikalla, omien tunteiden tunnistaminen työssä tai tunteiden kuvaileminen työssä (*omat tunnetaidot - ulottuvuuden sisältökysymyksiä*) voi auttaa positiivisesti omien mielipiteiden esiin saamiseen työpaikalla tai yhteistyöhön muiden kanssa työpaikalla (*työkäytänteiden kehittäminen*). Samoin omiin tai muiden tunteisiin vaikuttaminen työn aikana tai työpaikan ilmapiiriin vaikuttaminen (*tunteisiin vaikuttaminen työssä -ulottuvuuden sisältökysymyksiä*) voi auttaa työntekijää olemaan paremmin mukana työpaikan kehitystoiminnassa sekä uusien ideoiden

kokeilemisessa (*työkäytänteiden kehittäminen*) ja oman uran edistämisessä (*ammattillisen identiteetin kehittäminen*).

Edelliset olivat esimerkkejä väittämistä, joilla omia tunteita, tunteisiin vaikuttamista työssä, työkäytänteiden kehittymistä ja ammatillisen identiteetin kehittymistä työssä on mitattu. Niiden avulla voidaan havainnollistaa, mitä käytännön hyötyjä tämän tutkimuksen tulokset voisivat tuoda työelämään.

Jatkossa tunneinterventioita suoritettaessa onkin kysyttävä, halutaanko interventiota muokata niin, että tunnetoimijuudessa tapahtuvat muutokset voisivat olla yhteydessä koko ammatillisen toimijuuden käsitteeseen. Näin hyvinvointi työssä voisi parantua kokonaisvaltaisesti, ei ainoastaan työkäytänteiden ja ammatillisen identiteetin osalta. Lisäksi interventiota kehitettäessä on hyvä myös huomioida toiseen tutkimuskysymykseen saadut vastaukset, joissa havaittiin, että tunnetoimijuuden ulottuvuuksista ainoastaan tunteisiin vaikuttaminen työssä -ulottuvuuden muutoksissa oli parittaisten otosten t-testin mukaan eroa interventioon osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä. Myös tämä huomioiden on syytä jatkossa miettiä, mihin suuntaan interventiota halutaan kehittää.

Sisäinen validiteetti tässä tutkimuksessa oli kohtalaisen hyvä. Tutkimuksessa käytetyt mittarit oli validoitu jo etukäteen muissa tutkimuksissa, joten niiden voitiin olettaa mitanneen sitä asiaa, jota niiden oli tarkoitus mitata. Tutkimusajankohtien välillä oli aikaa keksimäärin noin kahdeksan kuukautta. Tämä aika on luonnollisesti voinut vaikuttaa tutkimukseen niin, että vastauksiin ovat vaikuttaneet myös muut asiat, joiden kontrollointiin ei tässä tutkimuksessa ole voitu keskittyä. Tämän lisäksi tutkimuskertojen välinen vastausprosentti putosi ensimmäinen kyselyn 36.6 %:sta toisen kyselyn 29.8 %:iin. Tutkittavien kato on voinut siis hieman vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Tutkimuksen ulkoista validiteettia voidaan pitää myös kohtalaisena. Tutkimukseen osallistui tutkittavia kolmen eri työelämän alan organisaatiosta. Tämä lisää tutkimuksen yleistettävyyttä. Huomioitava kuitenkin on, että kolmen organisaation otos ei voi sekään kattaa koko työelämän kenttää. Koska tutkimuksen aineisto oli saatu TUNTO2-hankkeen kautta, eivät tutkimuksen

tekijän omat henkilökohtaiset näkemykset ole voineet vaikuttaa tutkimuksessa tehtyihin valintoihin. Tätä voidaan luotettavuuden osalta pitää tutkimuksen vahvuutena. Samalla sitä voidaan kuitenkin pitää myös luotettavuuden rajoituksena, sillä mittausten ja kyselyiden tekemisen kaikkien vaiheiden luotettavuudesta ei ole käytettävissä henkilökohtaisesti kerättyä, vaan ainoastaan raporttien pohjalta saatua tietoa.

Tämä tutkimus antoi vahvistuksia vanhalle tutkimustiedolle, se loi täysin uutta tutkimustietoa ja samalla se myös avasi kiinnostavia tutkimusmahdollisuuksia tulevaa varten. Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin tunnetoimijuuden muutoksien yhteyttä ammatillisen toimijuuden muutoksiin yleisellä tasolla. Mukaan ei otettu esimerkiksi taustamuuttujia, jotka olisivat voineet tuoda lisää kiinnostavia tutkimustuloksia. Siksi jatkossa olisi tärkeää tarkastella esimerkiksi esihenkilöaseman, sukupuolen, vastuutehtävien tai koulutustaustan aiheuttamia eroja tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden välisessä yhteydessä. Näin toimimalla tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden käsitteiden kautta olisi mahdollista päästä tarkemmin kiinni kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parantamiseen työelämässä. Kehittämällä omia tunnetaitoja sekä tunteisiin vaikuttamista työssä voidaan mahdollisesti auttaa organisaatioiden muutostilanteiden ja niiden monimutkaisuuden aiheuttamaa työntekijöiden kokemaa epävarmuutta. Tunnetoimijuuden ja ammatillisen toimijuuden välinen tarkastelu on täynnä mahdollisuuksia, joista tämä tutkimus on täyttänyt vain pienen osan. Polku on kuitenkin jo vähintäänkin avattu.

LÄHTEET

Bratman, M. & Bratman, M. (2007). *Structures of Agency*. Oxford University Press USA – OSO.

Butler, E. & Gross, J. (2009). *Emotion and Emotion Regulation: Integrating Individual and Social Levels of Analysis*. *Emotion Review*. 2009 1: 86.

DOI: 10.1177/1754073908099131

Egan, M., Bambra, C., Thomas, S., Petticrew, M., Whitehead, M. & Thomson, H. (2007). *The psychosocial and health effects of workplace reorganisation. 1. A systematic review of organisational-level interventions that aim to increase employee control*. *J Epidemiol Community Health* 2007;61:945–954. doi: 10.1136/jech.2006.054965

Elfenbein, H. (2013). Teoksessa Kessler, E. 2013. *Encyclopedia of Management Theory*. Pace University.

<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4364/1/Encyclopedia%20of%20Management%20Theory.pdf>

Eraut, M. (2010). *The Balance between Communities and Personal Agency: Transferring and integrating knowledge and know-how between different communities and contexts*. University of Sussex. <http://lifewidelearningconference.pbworks.com/f/MICHAEL+ERAUT+ebook.pdf>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). *What is agency? Conceptualizing professional agency at work*. *Educational Research Review* 10, 45-65. <https://jyu.finna.fi/Record/jykdok.1447227>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Identity and Agency in Professional Learning. Teoksessa Billett, S., Harteis, C. & Gruber, H. *International Handbook of Research in Professional and Practice-Based Learning*. Dordrecht, Netherlands: Springer 2014.

Eteläpelto, A. (2017). Emerging Conceptualisations on Professional Agency and Learning. Teoksessa Goller, M. & Paloniemi, S. *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*.

Goller, M. & Harteis, C. (2017). Human agency at work: towards a clarification and operationalization of the concept. Teoksessa Goller, M. & Paloniemi, S. *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*.

Heikonen, L. (2020). *Early-career teachers' professional agency in the classroom*. Helsinki Studies in Education, number 95.

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/319653/heikonen_lauri_dissertation_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. (2019). Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, 31 (2), 143-165. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0086>

Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. (2020). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2020a). Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2020b). Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2020a). Tunnetoimijuus ja työpaikan tunneilmasto. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2020b). Tunnetoimijuuden yhteys työn imuun ja organisaation muutokseen. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2020c). *Emotional competence at work*. Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/73031/Accepted_Emotional_competence_at_work_.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Inquiry on Emotions in Education. Paul A. Schutz & Jessica T. DeCuir. 2002
Educational Psychologist, 37:2, 125-134.

https://doi.org/10.1207/S15326985EP3702_7

Jyväskylän yliopisto (2022). *Tietosuojahjeet opiskelijoille*.

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuoja/ohjeet/tietosuojahjeet-opiskelijoille>

Kinnunen, S. (2020). *Mindfulness-, Acceptance-, and Value-Based Intervention for Burnout Mechanisms of Change and Individual Variation in Outcomes*. Jyväskylän yliopisto.

https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/72080/978-951-39-8333-8_vaitos04122020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Krone, K. J. & Dougherty, D. S. (2014). *Re-claiming an unfinished past: From emotional labor to critical emotional agency*. *Electronic Journal of Communication/La Revue Electronic de Communication*, 25(3 & 4).

<https://www.cios.org/ejcpublish/025/3/025302.html>

Metsämuuronen, J. (2006). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.

Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.

Osborne, S. (2010). *The New Public Governance? : Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*. Routledge Taylor & Francis Group.

Paloniemi, S., Ikävalko, H., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2020a). *Tunninterventio toimijuuden vahvistajana*. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Paloniemi, S., Hökkä, P., Ikävalko, H. & Vähäsantanen, K. (2020b). Tunnetoimijuuden merkitys organisaatioissa. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, I., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Nordling, A. *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>

Salonen, K., Hyvönen, K., Määttä, K., Feldt, T., Mauno, S. & Muotka, J. (2018). *Luontoympäristön yhteydet työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen: kysely-, interoentio- ja haastattelututkimuksen tuloksia*. Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7539-5>

Schatzki, T. (2002). *The Site of the Social. A Philosophical Account of the Constitution of Social Life and Change*. Philadelphia: Penn State University Press.

Schutz, P. & DeCuir, J. (2002). *Inquiry on Emotions in Education*.

Slaby, J. (2014). *Emotions and the extended mind*. Researchgate.

<http://dx.doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199659180.003.0003>

Smith, R. (2017). Three aspects of epistemological agency: the socio-personal construction of work-learning. Teoksessa Goller, M. & Paloniemi, S. *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*.

Spaargaren, G. & Weenink, D. (2016). *Emotional agency navigates a world of practices*. Researchgate.

https://www.researchgate.net/publication/312368737_Emotional_agency_navigates_a_world_of_practices

St. Pierre, E. (2010). *Poststructural feminism in education: An overview*. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 13:5, 477-515.

<https://doi.org/10.1080/09518390050156422>

Työsuojelurahasto. (Julkaisuaika tuntematon). *TUNTO2 – Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena.*

<https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/tunto2-tunnetoimijuus-strategian-toteuttamisen-tukena/>

Ukkonen-Mikkola, T. & Varpanen, J. (2020). *Integrated initial and continuing training as a way of developing the professional agency of teachers and student teachers.* Teaching and Teacher Education, 96, Article 103189.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103189>

Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L. & Hökkä, P. (2020). *Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work.* Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/68454/emotionally%20loaded%20identity%20and.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vikman, S. (2020). Työntekijöiden kokemuksia ammatillista toimijuutta tukevasta ja tunteet huomioivasta johtajuudesta organisaatiomuutoksessa. Teoksessa

Vähäsantanen, K. (2014). *Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa.* Aikuiskasvatus, 34(2), 129-133.
<https://doi.org/10.33336/aik.94088>

Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2015). *Professional agency, identity, and emotions while leaving one's work organization.* Professions and Professionalism 5, Volume 3.
<http://dx.doi.org/10.7577/pp.1394>

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), 267-295.

<https://doi.org/10.1007/s12186-018-9210-6>.