

**Psykologisen turvallisuuden ja työn imun yhteys
ammattilliseen toimijuuteen**

Mimmi Hänninen

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Hänninen, Mimmu. 2023. Psykologisen turvallisuuden ja työn imun yhteys ammatilliseen toimijuuteen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. 71 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella ammatillista toimijuutta ja sen ulottuvuuksia (vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu), sekä psykologisen turvallisuuden ja työn imun yhteyksiä niihin. Tavoitteena oli selvittää, miten psykologinen turvallisuus ja työn imu ja sen ulottuvuudet ovat yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen ulottuvuuksiin. Tutkimuksen tulosten tavoitteena on toimia olemassa olevien tutkimusten ohella teoreettisena pohjana tulevaisuuden ammatillisen toimijuuden kehittämisen tutkimukselle ja käytännölle.

Tutkimuksessa hyödynnettiin neljän eri yhteistyö- ja tutkimushankkeen kyselyaineistoja (N = 1253) kaikkiaan viideltä eri toimialalta. Aineistoa analysoitiin korrelaatiokertoimilla, hierarkkisella ja lineaarisella regressioanalyysillä sekä keskiarvovertailuilla. Jatkoanalyysi aineistoon tehtiin mediaatiomallin avulla. Tutkimuksen selittävänä taustamuuttujana käytettiin esimiesasemaa.

Psykologinen turvallisuus ja työn imu olivat molemmat positiivisessa yhteydessä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin. Psykologinen turvallisuus oli vahvimmin yhteydessä vaikuttaminen työssä -ulottuvuuteen, työn imu vastavasti ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuuteen. Esimiesasemassa toimivilla yhteys oli voimakkaampi kuin muilla vastanneilla. Työn imun todettiin olevan myös psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien yhteyttä välittävä tekijä.

Tulokset vahvistavat aiempaa tutkimustietoa ammatillisesta toimijuudesta sekä psykologisen turvallisuuden ja työn imun yhteydestä sen ilmenemiseen. Tutkimuksen johtopäätöksinä voidaan todeta niin psykologisen turvallisuuden kuin työn imun merkityksellisyys ammatillisen toimijuuden jatkotutkimuksessa sekä ammatillisen toimijuuden tukemisessa.

Asiasanat: ammatillinen toimijuus, työn imu, psykologinen turvallisuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Ammatillinen toimijuus	6
1.2 Psykologinen turvallisuus	12
1.3 Työn imu..	16
1.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	20
2 TUTKIMUSMENETELMÄT	22
2.1 Tutkimuksen aineisto ja osallistujat	22
2.2 Mittarit ja muuttujat	24
2.3 Aineiston analyysi	26
2.4 Eettiset ratkaisut.....	30
3 TULOKSET	31
3.1 Psykologisen turvallisuuden yhteys ammatillisen toimijuuteen.....	32
3.2 Työn imun yhteys ammatilliseen toimijuuteen.....	35
3.3 Työn imu psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteyttä välittävänä muuttujana.....	39
3.4 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista.....	41
4 POHDINTA	45
4.1 Tulosten tarkastelu	45
4.2 Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset	50
4.3 Jatkotutkimushaasteet	52
LÄHTEET	54
LIITTEET	67

1 JOHDANTO

Tämän hetken työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja vaatii tekijältään paljon. Yksilön pitää uudistaa omaa ammatillista identiteettiään, rakentaa työuraansa, päivittää ammatillista osaamistaan, omaksua uusia rooleja työssä sekä toimia moniammatillisessa yhteistyössä (Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto, 2017). Tämä kaikki vaatii yksilöltä toimijuutta (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto, 2017a), joka työelämäkontekstissa liittyy muun muassa vaikutusmahdollisuuksiin ja osallisuuteen, mutta niiden ohella tukee myös innovatiivisuutta, työkäytäntöjen kehittämistä ja ammatillisen identiteetin uudistumista (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2014). Muutostilanteet vaativat omien käsitysten työstämistä ammatillisena toimijana, eivätkä muutosta vaatimukset rajoitu koskemaan ainoastaan yksilöä. Organisaatioiden ja yhteisöjen on kehityttävä myös, jotta ne oppivat ja ovat tuottavia. (Collin, Valleala, Herranen & Paloniemi 2012; Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen, 2010)

Ammatillisen toimijuuden kokemuksen ollessa hyvä, yksilö asettaa itselleen henkilökohtaisia päämääriä työnsä suhteen ja pyrkii aktiivisesti niitä kohden (Harteis & Goller, 2014; Kwon, 2017). Vahvaa toimijuutta kokeva yksilö tekee myös töitä saavuttaakseen nämä päämäärät: hän on halukas toimija, osoittaa sitoutumista, resilienssiä sekä sopeutumisen- ja selviytymiskykyä, vaikka kohtaisikin vastoinkäymisiä. Tällaiset toimijat ovat luottavaisia ja uskovat aidosti tulevaisuuteen. Jos ammatillisen toimijuuden kokemus on heikko, yksilö mukautuu ja reagoi lähinnä ulkoisiin olosuhteisiin ennemmin kuin pyrkisi itse vaikuttamaan niihin (Goller & Harteis, 2017; Harteis & Goller, 2014). Heikompaa toimijuutta kokeva on riippuvainen toisista ihmisistä.

Työelämän nykyiset vaatimukset liittyvät usein laatuun ja tuottavuuteen. Yksi niihin vaikuttamisen laajemmista näkökulmista on työhyvinvointi, jonka yhtenä kuvaajana voidaan pitää työn imua. Työn imu on sekä tunne- että motivaatiotila, joka liittyy niin kestävään työuraan kuin tuottavuuteen (Hakanen, Rouvinen & Ylhäinen, 2021). Työn imu ei ole peräisin ainoastaan yksilöllisistä lähtökohdista ja kokemuksista, vaan myönteinen tila koko työyhteisössä tukee

sen ilmenemistä. Työn imun katsotaan koostuvan tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksista. Nämä tekijät eivät tuota hyvinvointia ja onnellisuutta ainoastaan yksilölle, vaan myös parempia tuloksia organisaatiolle. (Hakanen, 2011; Schaufeli & Bakker, 2004)

Työn imun ja ammatillisen toimijuuden välisiä yhteyksiä on tutkittu vielä vähän. Työn imun ja useiden työelämän ilmiöiden välillä on kuitenkin löydetty yhteyksiä, kuten esimerkiksi suhteessa työn tuunaamiseen: työn tuunaamista pidetään työn imun ennustajana. (Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2020) Työn tuunaamisen ja ammatillisen toimijuuden toisen ulottuvuuden, työkäytäntöjen kehittämisen, voidaan katsoa olevan osittain päällekkäisiä ilmiöitä. Näin ollen voidaan olettaa niiden välisen suhteen olevan positiivinen. Ammatillisen toimijuuden kolmannen ulottuvuuden, ammatillisen identiteetin neuvottelun, voidaan katsoa liittyvän työn imuun, erityisesti identiteetin ja työn imun organisaatiotasoisien yhteyksien vuoksi.

Organisaatiotasolla työn imuun voidaan vaikuttaa rohkaisevan ilmapiirin, koordinoinnin ja tiimityöskentelyn kautta. Avainasemassa on myös vuorovaikutus, jonka avoimuus on välttämätöntä sekä yksilölle että tiimille. (Torrente, Salanova, Llorens & Schaufeli, 2012; Rahmadani, Schaufeli, Stouten, Zhang & Zulkarnain, 2020) Avoin ja rehellinen vuorovaikutus on edellytys myös psykologisesti turvallisen työilmapiirin synnylle (Edmondson, 1999). Psykologisesti turvallisen ilmapiirissä yksilö kykenee itsenäisiin valintoihin ja oppimiseen omaa toimijuuttaan lisäten (Edmondson & Lei, 2014). Psykologisesti turvallinen ilmapiiri on luottamuksellinen ja kunnioittava, lisää avointa kommunikaatiota sekä parantaa suorituskkyä ja tuottavuutta (Clark, 2020; Kim, Lee & Connerton, 2020). Psykologisesti turvallinen ilmapiiri työyhteisössä lisää koetun hyvinvoinnin lisäksi ammatillista toimijuutta: vuorovaikutus, erilaisuuden hyväksyminen, valinnanmahdollisuudet ja osallisuus vahvistavat tutkitusti toimijuutta (Salmivaara, Martela & Heikkilä, 2020; Edmondson, 1999; Edmondson & Lei, 2014; Schulte, 2012).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka psykologinen turvallisuus ja työn imu ovat yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimus on

poikkileikkaustutkimus, jossa käytetty aineisto on neljän tutkimus- ja yhteistyö-hankkeen vuosina 2018–2021 kokoamista aineistoista yhdistetty. Psykologisen turvallisuuden on todettu tukevan toimijuutta sekä sitoutumista työhön, mutta vaikuttavan myös työn tuottavuuteen ja työyhteisön kehittymiseen. Psykologisen turvallisuuden on myös havaittu yhdistävän erityisesti menestyviä tiimejä: työssä tapahtuvat nopeat muutokset vaativat muutos- ja kehitysvalmiutta myös työntekijöiltä. (Edmondson 1999; Edmondson & Lei 2014; Wanless 2016)

Edellä mainittujen lisäksi esimiesasemassa toimiminen on tärkeä tekijä ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Jos esimies kykenee tunnistamaan ja työstämään omaa ammatillista toimijuuttaan ja identiteettiään, luo hän samalla pohjan toimijuusjohtamiselle. Esimies kykenee tuolloin kohtaamaan oman henkilöstönsä paremmin, osallistamaan aktiivisemmin sekä edistämään identiteettityötä ja osaamisen kehittämistä. (Hökkä ym., 2017a) Tämä tutkimus pyrkii tuottamaan uutta tietoa ammatillisesta toimijuudesta, siihen yhteydessä olevista tekijöistä erityisesti esimiesasemassa olevien yksilöiden kohdalla.

1.1 Ammatillinen toimijuus

Tämän tutkimuksen ensimmäisenä ja tärkeimpänä käsitteenä toimii ammatillinen toimijuus (*professional agency*). Jotta ammatillista toimijuutta voidaan käsitteellistää, on ensin syytä perehtyä toimijuuteen yleisemmin. Toimijuus ja sen käsite pohjautuvat yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen ja sen käsitteistöön, mutta nykyisin myös muut tieteenalat ovat kiinnostuneet siitä (Eteläpelto, Vähsäntanen, Hökkä & Paloniemi, 2013).

Toimijuuden lähikäsitteinä voidaan nähdä muun muassa vaikuttaminen ja osallisuus, aloitteellisuus, innovatiivisuus sekä elämäntilanteen hallinta (Eteläpelto, Heiskanen & Collin, 2011). Harteis ja Goller (2014) kertovat aktiivisen osallistumisen sisältävän pyrkimyksen vaikuttaa ympäristöön, kehittää ja muuttaa asioita sekä kriittisen suhtautumisen. Asioiden ennakointi ja innovatiivisuus liittyvät myös

läheisesti toimijuuteen (Goller & Paloniemi, 2017). Sekä käsitteelliset että teoreettiset lähestymistavat vaihtelevat tieteenalojen välillä, mutta kaikkien mukaan toimijuus vaatii yksilön aktiivista osallistumista.

Siirryttäessä työelämän kontekstiin toimijuudesta puhutaan ammatillisena toimijuutena (Eteläpelto ym., 2013). Kasvatustieteissä on yhä erimielisyyksiä käsitteen sisällöstä, vaikka sen tärkeydestä ollaankin yhtä mieltä. Ammatillisen toimijuuden käsitteellistäminen vaatii laaja-alaista tarkastelua, eri tutkimussuuntauksien tarjoavat merkityksellisiä ja toisiaan tukevia näkökulmia. (Eteläpelto ym., 2013) Erilaisten näkökulmien etuna on niiden ilmiön ymmärtämistä rikastuttava sekä syvempää ymmärrystä tukeva puoli (Eteläpelto, 2017). Ammatillisen toimijuuden käsitettä tulisikin tarkastella eri konteksteissa, sillä se sisältää erilaisia todellisuusoletuksia (Eteläpelto ym., 2013).

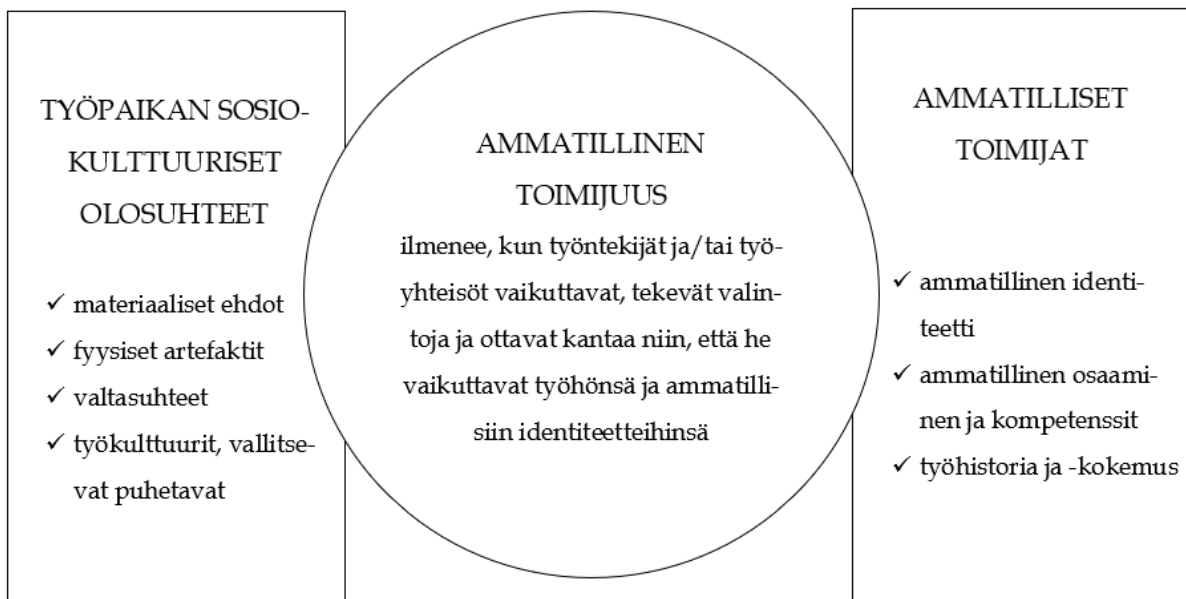
Tällä hetkellä ammatillisesta toimijuudesta keskustellessa painotetaan yksilön omaa aloitteellisuutta, luovuutta, motivaatiota sekä niin työkäytäntöjen kuin tietotaitojen jatkuvaa kehittämistä (Eteläpelto ym., 2014). Vähäsantanen ja muut (2017a) mainitsevat myös muita toimijuuteen liittyviä ominaisuuksia, kuten aktiivisuuden, osallisuuden, vaikutusmahdollisuudet sekä työn ja elämäntahallinnan kokemukset. Ammatillinen toimijuus on siis ammatillinen kuva itsestä sekä minäkuvan suhteesta työhön menneisyydessä, tällä hetkellä ja tulevaisuudessa. Käsite kuvaa yksilön ja työn välistä suhdetta. (Paloniemi, Rasku-Puttonen & Tynjälä, 2010)

Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaan ammatillinen toimijuus syntyy toimijan ja työympäristön välisessä monimerkityksellisessä suhteessa (Eteläpelto ym., 2017; Eteläpelto ym., 2014). Se on kietoutunut yhteen yksilön työidentiteettiin sekä menneisiin ja tuleviin kokemuksiin itsestä. Työhistoria, aikaisemmat kokemukset ja kompetenssit ovat resurssi ammatillisen toimijuuden kehittämisessä. Yksilön omat valinnat ja sosiaalisesti rakentuneet kulttuurilliset olosuhteet - sekä yksilö itse - muodostavat ammatillisen toimijuuden. Billetin (2006) mukaan ammatillista toimijuutta toteutetaan tarkoituksellisesti, ja sitä resursoivat tai rajoittavat työpaikan sosiokulttuuriset ja materiaaliset olosuhteet. Tällaisia olosuhteita ja ehtoja voivat olla fyysiset olosuhteet, valtasuhteet,

työkulttuuri ja vaikkapa puhetavat (kuvio 1). Näitä ehtoja voivat olla myös niin sanotut subjektipositiot, jotka ovat yksilön mahdollisuuksia määrittää ja asemoida itseään työyhteisön sisällä, esimerkiksi erilaisin puhetavoin (Eteläpelto ym., 2013; Eteläpelto ym., 2014).

Kuvio 1.

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



Ammatillisen toimijuuden subjektinäkökulma viittaa sen sidoksisuuteen ammatillisen identiteetin, osaamisen sekä yksilöllisen työhistorian kanssa (Eteläpelto ym., 2017). Subjektikeskeisyys korostaa muiden yksilöllisten tekijöiden painoarvoa toimijuuden ilmentymisessä (Eteläpelto ym., 2013). Yksilö on työssään ammatillinen subjekti, jonka toimijuutta taustoittavat kokemukset, osaaminen, asiantuntijuus ja kompetenssit. Näiden tekijöiden avulla muodostuu varanto ammatillisen toimijuuden ilmentymiselle sekä työssä kehittymiselle.

Ammatillisen toimijuuden kehittymiselle ovat olennaisia yksittäisen ammattilaisen tiedot, kyvyt, pätevyudet ja kokemukset (Kerosuo, 2014). Yksilöllä ammatillisen toimijuuden taustalla vaikuttavat useat rakennetekijät, kuten talou-

delliset ja ammatilliset olosuhteet, sukupuoli sekä sosioekonominen asema (Eteläpelto ym., 2013). Tämän lisäksi yksilön käsitys omasta itsestä on merkittävä tekijä ammatillisen toimijuuden muodostumisessa (Eteläpelto ym., 2014).

Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa näkökulmassa korostuu ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien dynaamisuus (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto, 2019), ammatillisen toimijuuden rakenne on varsin moniulotteinen. Vähäsantanen, Räikkönen, Paloniemi, Hökkä ja Eteläpelto (2019) kertovat ammatillisen toimijuuden koostuvan kolmesta ulottuvuudesta (kuvio 2). Ensimmäisessä ulottuvuudessa, vaikuttaminen työssä, ammatillinen toimijuus on toimintaa, jonka elementteinä ovat vaikuttaminen, päätösten tekeminen ja kuulluksi tuleminen (Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto, 2017a). Päätösten tekeminen viittaa niin omaan työhön kuin työyhteisön käytänteisiin vaikuttavaan toimintaan, joka voi koskea työn tekemistä, työtehtäviä, yhteisöllisiä käytänteitä/kulttuuria, resursseja tai organisaation uudistuksia.

Kuulluksi tuleminen tarkoittaa asioiden esittämistä sekä kannanottamista työhön ja sen käytänteisiin (Vähäsantanen ym., 2017a). Päätökset voivat koskea työtä ja sen tekemistä, määrättyjä työtehtäviä, yhteisön käytänteitä ja kulttuuria, saatavilla olevia resursseja tai organisaatiossa tapahtuvia muutoksia. Ammatillista toimijuutta tarkastellessa korostuu ajatus yksilöstä merkityksellisenä toimijana työpaikan sosiaalisissa suhteissa. Aidon toimijuuden kannalta on tärkeää, että yksilö tulee kuulluksi omassa työyhteisössään niin mielipiteiden kuin uusien ideoiden suhteen. Kuulluksi tuleminen mahdollistaa yksilön vaikutusmahdollisuudet niin työhön ja sen käytänteisiin sekä organisaation kehittämiseen.

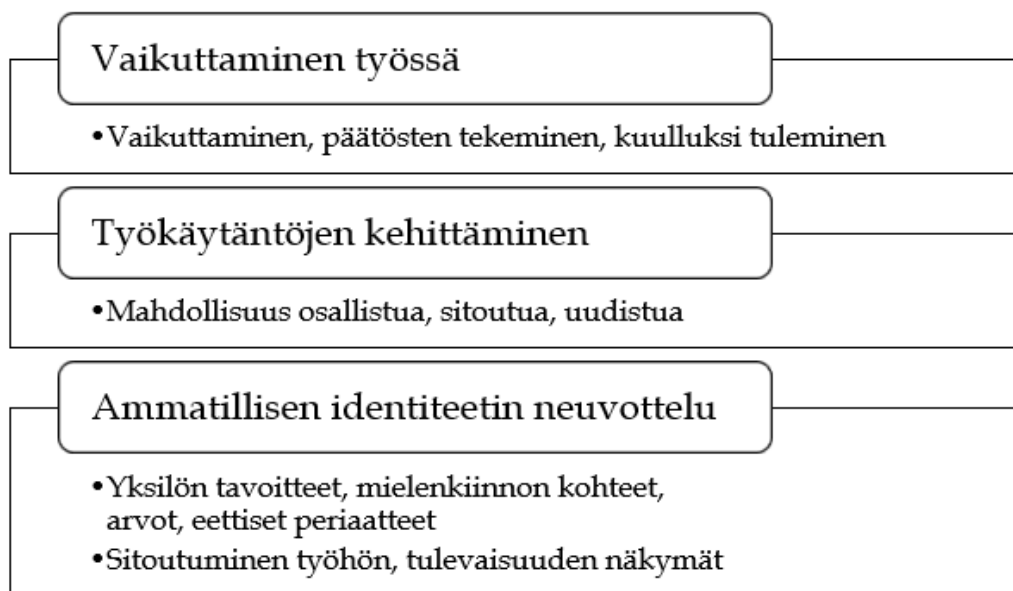
Toinen ammatillisen toimijuuden ulottuvuus on työkäytäntöjen kehittäminen (kuvio 2), joka tarkoittaa yksilön mahdollisuutta osallistua, uudistua ja sitoutua (Vähäsantanen ym., 2017a). Osallistumisena nähdään asioiden kommentoiminen, mielipiteiden esittäminen, yhteistyö sekä osallistuminen organisaation kehittämiseen. Ammatillinen toimijuus voikin ilmentyä myös muutostoimijuu- tena, jolloin työtapoja kyseenalaistetaan ja problematisoidaan, uusia ideoita ja

ehdotuksia esitetään. Tällainen työkäytänteiden uudistaminen on erityisen tärkeää organisaatioiden kehittämisessä sekä innovaatioiden aikaansaamisessa.

Kolmas ammatillisen toimijuuden ulottuvuus on ammatillisen identiteetin neuvottelu (kuvio 2). Se viittaa yksilön tavoitteisiin, mielenkiinnon kohteisiin, arvoihin ja eettisiin periaatteisiin (Vähäsantanen ym., 2017a). Sitoutuminen työhön sekä tulevaisuudennäkymät sisältyvät myös ammatilliseen identiteettiin. Tarkastelussa korostuvat muutostilanteet, jolloin yksilön on mahdollista tarkastella, muokata tai muuttaa tavoitteitaan, sitoumuksiaan ja identiteettiään suhteessa muutostilanteen tekemään vaikutukseen. Ammatillisen toimijuuden yhteys urasuunnitteluun ja uran rakentamiseen voidaan nähdä ammatillisen identiteetin neuvottelussa. Päätökset uraa koskien saattavat parhaimmillaan edistää uraa, sitouttaa vahvemmin olemassa olevaan työhön tai auttaa ottamaan askeleen kohti uutta uraa.

Kuvio 2.

Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet (Vähäsantanen ym., 2017a)



Persoonallinen ja kollektiivinen identiteetti muodostavat ammatillisen identiteetin (Varila & Rekola, 2003). Ammatillisen identiteetin neuvottelu on sekä persoonallisen että sosiaalisen ulottuvuuden keskinäistä neuvottelua. Tällöin yksilö neuvottelee oman ammatillisen identiteettinsä suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen. Kokemuksen kertyminen, vallan lisääntyminen ja yhteisöön kuulumisen vahvistuminen johtavat persoonallisen ulottuvuuden osuuden kasvuun ammatillisen identiteetin rakentumisessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2010) Tämän ohella myös ristiriidat, dilemmat ja kriisit liittyvät ammatilliseen identiteettiin. Jos identiteettiä kyseenalaistetaan tai se joutuu ristiriitaisten voimien kohteeksi, vaaditaan yksilöltä identiteettineuvotteluja itsen uudelleen määrittelemiseksi. Työtehtävien muutos johtaa ammatillisen identiteetin uudelleen määrittelyyn tai muokkaamiseen. (Eteläpelto, 2007)

Ammatillisen identiteetin neuvottelun ohella vallan olevan merkittävä osa ammatillisen toimijuuden muiden ulottuvuuksien ilmentymistä, erityisesti esimiesasemassa olevilla (Eteläpelto ym., 2013). Ammatillinen toimijuus ilmenee vahvemmin, jos yksilöllä on mahdollisuus olla osallisena päätöksentekoon ja ottaa kantaa yhteisiin asioihin työyhteisön sisällä. Valinnanmahdollisuus työssä vaikuttaa ammatillisen identiteetin kehittymiseen sekä oman työn suunnitteluun ja siihen vaikuttamiseen. Ilman näitä mahdollisuuksia yksilö voi kokea arvostuksen puutetta. Valinnanmahdollisuuksien puuttuminen heikentää myös työyhteisöön sitoutumista sekä työmotivaatiota. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin, 2011; Syvänen, 2018)

Yksilön oma ymmärrys toimintansa vaikutuksista työhön ja työssä haluamiinsa asioihin ovat toimijuuden edellytyksiä. Käsitys omista kyvyistä tai heikkouksista vaikuttaa toimijuuteen sitä vahvistaen tai rajoittaen. (Tuusa, Seppänen-Järvelä, Henriksson, Juvonen-Posti, Pesonen, Syrjä & Savinainen, 2018) Osallistuminen kehitysprosesseihin ja työkäytäntöjen kehittämiseen oman työn osalta ovat olennainen osa ammatillista toimijuutta. Mielenkiinto ja halu osallistua näihin itseään koskeviin toimintoihin vaikuttavat myönteisesti toimijuuden toteutumiseen. (Eteläpelto ym., 2014)

Ammatillinen toimijuus ei ole aina myönteistä tai asioita kehittävää, se voi näkyä myös toimintana yhteisiä tavoitteita vastaan, tai jopa töiden laiminlyönteinä. Tällöin korostuvat sekä vuorovaikutus että dialogi työntekijöiden ja johdon välillä. (Collin, Lemmetty, Herranen, Paloniemi, Auvinen & Riivari, 2017.) Ammatillinen toimijuus voi ilmetä myös vetäytymisenä, tekemättä jättämisenä sekä odottamaan jäämisenä. Näiden tekijöiden lisäksi vastarintaa ja vastoin odotuksia toimimista voidaan pitää toimijuutena. (Vanhalakka-Ruoho, 2014)

1.2 Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus (*psychological safety*) on esiintynyt terminä organisaatiotutkimuksessa jo 1960-luvulta alkaen, mutta käsitteen ja sen vaikutuksen tiimitasolla toi tutkimuskohteeksi Amy Edmondson vuonna 1999 (Edmondson, 1999; Edmondson & Lei, 2014). Edmondson kuvailee psykologisen turvallisuuden olevan tunne ja/tai olettaus, joka liittyy ihmistenvälisiin uhkiin tai riskien ottoon työympäristössä (Edmondson, 1999). Psykologista turvallisuutta tuntevat yksilöt kokevat voivansa olla omia itsejään ja ilmaista itseään vapaasti. Se on käsitys siitä, onko yksilön turvallista ottaa riskejä muiden välillä, kysyä kysymyksiä, ehdottaa uusia toimintatapoja tai raportoida virheistä. Psykologinen turvallisuus on myös kunnioitusta toista ja hänen pätevyyttään kohtaan sekä välittämistä työtovereista. (Edmondson, 2003; Edmondson, 2008; Nembhard & Edmondson, 2012)

Psykologinen turvallisuus mahdollistaa itsenäiset valinnat ja työssä oppimisen: toimijuus lisääntyy, uusia kokemuksia kyetään kartuttamaan ja oppimiseen sitoutumaan. Yksilö on valmis riskinottoon tuntematta oloaan epävarmaksi. (Edmondson & Lei, 2014; Wanless, 2016) Psykologista turvallisuutta kokeva on halukkaampi hakemaan itselleen tukea sosiaalisiin suhteisiin, ja aktiivisempi verkostoitumaan. Tällaiset yksilöt joutuvat vain harvoin hankaluuksiin työtovereidensa kanssa, vaan he kokevat heidät ystävinä. Tunne yhteisöllisyydestä lisää psykologista turvallisuudentunnetta edelleen. (Schulte, 2012)

Psykologisesti turvallisessa tilassa annetaan olla inhimillinen, keskeneräinen ja erehtyväinen. Turvallisessa tilassa yksilö kykenee näyttämään oman keskeneräisyytensä ja haavoittuvuutensa, mutta myös kehittymään, laittaessaan itsensä likoon uusissa tehtävissä. Turvallisessa ympäristössä tartutaan uusiin tehtäviin ja siirrytään pois mukavuusalueelta. Nämä kaikki yhdessä edesauttavat tiimin ja koko organisaation kehittymistä. (Aro, 2018) Psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä yksilöt toimivat omina itsenään ja ilmaisevat ajatuksiaan avoimemmin. Työtoverit myös luottavat toisiinsa ja kunnioittavat toisiaan enemmän. Turvallinen ilmapiiri rohkaisee pelottomaan ilmaisuun ja tätä kautta helpompaan virheistä raportointiin. Uudet ideat laitetaan jakoon avoimemmin, ilman pelkoa tuomitsemisesta. (Edmondson, 2008; Edmondson, 2019; Frazier, Fainschmidt, Klinger, Pzeshkan & Vranceva, 2017)

Tarve kokea hyväksyntää on vahvasti yhteydessä psykologiseen turvallisuuteen, tällöin yksilön ei tarvitse keskittyä ”omien kasvojensa säilyttämiseen” (Clark, 2020). Hän voi avoimemmin myös pyytää apua ja kyseenalaistaa toimintaa, koska seuraamuksia ei tarvitse pelätä. Tiimitasolla joku jäsen voi olla haluton keskustelemaan virheistä epäpätevyyden leiman pelossa, vaikka keskustelu kehittäisi ryhmää. Pelko vähentää tiimin mahdollisuutta oppia toisiltaan. (Edmondson, 1999) Luottamuksen ja kunnioituksen lisäksi psykologisesti turvallisessa ilmapiirissä yksilöt ottavat omistajuutta ja käyttävät omaa harkintaansa enemmän. Tämä johtaa nopeampaan oppimiseen, luovempaan ongelmanratkaisuun, parempaan suorituskyykyyn sekä tehokkuuteen. Psykologinen turvallisuus ei kuitenkaan tarkoita normeista piittaamattomuutta, vaan luottamuksellista ympäristöä, jossa yksilö voi olla oma itsensä (Clark, 2020; Edmondson, 1999; Kim, Lee & Connerton, 2020)

Psykologisesti turvallinen työympäristö perustuu yksilöiden luottamukseen siitä, että omaa työpanosta kunnioitetaan, mielipiteet ilmaistaan rehellisesti ja ristiriidat kyetään ratkaisemaan. On hyväksyttyä toimia käyttäen erilaisia työtapoja ja -menetelmiä, sekä ottaa riskejä. (Edmondson, 1999; Newman, Donohue & Eva, 2017) Fagerström, Koivikko ja Rauramo (2016) kertovat, että työolosuhteet

ovat hyvät ja työ mitoitettu oikein, kun työ tuntuu tekijästään mielekkäältä ja sopivan haastavalta. Tällaisissa olosuhteissa työskennellessä yhteistyö koetaan myönteiseksi niin omassa organisaatiossa kuin ulkopuolisten sidosryhmienkin kanssa.

Psykologinen turvallisuus ei tarkoita paineiden ja ongelmien poissaoloa taikka tiimiä, jossa kaikki ovat läheisiä ystäviä keskenään. Sitä vastoin se kuvaa ilmapiiriä, joka keskittyy vuorovaikutukseen, ja joka mahdollistaa tiimin tai organisaation jaettujen tavoitteiden saavuttamisen. Tällaisessa tiimissä tai työyhteisössä virheitä tai ongelmia voidaan ennaltaehkäistä, sillä ihmisten ei tarvitse keskittyä itsensä suojeluun. (Edmondson, 2003) Tiimin psykologisen turvallisuuden tason ollessa korkea, työtehtäviin liittyvät kiistat voivat jopa edistää tiimin suoriutumista (Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani & Brown, 2012).

Työyhteisön psykologinen turvallisuus ei synny automaattisesti, vaan se vaatii tiimin toimijuutta ja yhteistä tekemistä. Psykologinen turvallisuus on yksilöllinen kokemus, joka ilmentyy seurauksena työyhteisön yhteishengen rakentamisen sekä muiden ympäristötekijöiden kautta. (Faraj & Yan, 2009) Työyhteisöt, joissa on selkeät rajat hyväksytylle käyttäytymiselle ja itseilmaisulle ovat yksilöille turvallisempia. Turvattomat työyhteisöt ovat normistoltaan epäselviä, arvaamattomia tai uhkaavia. (May, Gilson & Harter, 2004)

Psykologisen turvallisuuden mahdollistavia tekijöitä tarkastellessa voidaan niissä nähdä yhtäläisyyksiä ammatillista toimijuutta tukeviin tekijöihin, kuten roolipohjaisten tekijöiden osallisuus, mahdollisuus valita sekä vapaus ja oikeus olla työyhteisön jäsenenä (kuvio 3). Normipohjaisista tekijöistä erityisesti arvoستا vuorovaikutus tukee ammatillisen toimijuuden kehittymistä ja säilymistä, kuten suhdepohjaisten tekijöiden monipuolisuuden (erilaisuuden) kohtaaminen työyhteisön sisäisenä rikkautena.

Kuvio 3.

Psykologisen turvallisuuden mahdollistavat tekijät (mukaillen Salmivaara, Martela & Heikkilä, 2020, s. 194)

<p>Normipohjaiset tekijät</p>	<ul style="list-style-type: none"> • menestyksen määrittelyn jättäminen avoimeksi • sisäinen motivaatio ainut hyväksyty motivaatio • arvostava vuorovaikutuskulttuuri
<p>Roolipohjaiset tekijät</p>	<ul style="list-style-type: none"> • vapaus ja oikeus olla jäsenenä • osallisuus tehtävän määrittelyyn • mahdollisuus valita tehtävänsä
<p>Suhdepohjaiset tekijät</p>	<ul style="list-style-type: none"> • suhdepohjainen rekrytointi • monipuolisuus rikkautena • fyysinen stressi ja tunne-elämykset

Psykologisen turvallisuuden heikentäjiä voivat olla epäreilut käytänteet, valtapelit, tarpeeton kontrollointi, liiallinen auktoriteettiä ja ryhmäpaine (Åhman 2014). Tällöin esimiehen tulisi kannustaa eroon auktoriteettiuskosta, sallien kysymykset, kyseenalaistamisen ja vaikeista asioista puhumisen. Johtamistyyllillä on myös merkitystä psykologisen turvallisuuden muodostamiseen, ja omalla toiminnallaan johtaja joko lisää tai heikentää sitä (Renzi, 2020).

Psykologiseen turvallisuuteen on kohdistettu myös kritiikkiä. Edmondson (2004) kertoo, että vähäinen henkilökohtainen kanssakäyminen muiden kanssa ei kasvata psykologista turvallisuutta. Hän jatkaa myös, että oppimisen kasvu tai halukkuus siihen tiimeissä ei ole automaatio. On mahdollista, että työnteko jopa kärsii liiallisesta psykologisen turvallisuuden tunteesta, jolloin aikaa vietetään

mieluummin keskenään kuin työtä tehden. Liiallinen turvallisuus voi johtaa tilanteeseen, jossa ei ole lainkaan kynnystä asioiden esille ottoon, ja organisaatio tuhlaa aikaa jokapäiväisten asioiden läpikäymiseen. Tällöin johtajan tehtävä on luoda tarpeeksi turvallinen ilmapiiri, joka mahdollistaa psykologisen turvallisuuden, mutta samalla organisaation tulee vaatia tarpeeksi, ettei vaatimustaso käänny laskuun.

Työpaikan psykologinen turvallisuus koostuu useista tekijöistä, jotka ovat positiivisessa yhteydessä toisiinsa. Siksi tarkastelua tehdessä tulisi huomioida kokonaisvaltaisuus näiden tekijöiden osalta, unohtamatta henkilökohtaisia ominaisuuksia ja asiayhteyksiä. (Wanless, 2016) Psykologinen turvallisuus ei tarkoita liiallista mukavuutta tai suoritustason madaltamista: se tarkoittaa huippusuorituksen vaadittavaa avoimuutta, joustavuutta ja keskinäistä riippuvuutta. Tällaiset ominaisuudet voivat kehittyä ainoastaan psykologisesti turvalliseksi koetussa ympäristössä, varsinkin muuttuvien ja monimutkaisten tilanteiden ollessa läsnä jatkuvasti. (Edmondson, 2008)

1.3 Työn imu

William Kahn on tutkinut työn imua (*job engagement*) jo vuonna 1990, jolloin hän on määritellyt sen tarkoittavan täyttä fyysistä, kognitiivista ja emotionaalista läsnäoloa sekä kokonaisvaltaista itsensä ilmaisua työssä (Kahn 1990, s. 692). Kuitenkin vasta Wilmar Schaufeli työryhmineen (2002) käsitteellisti työn imun (*work engagement*) ja sen teoreettisen taustan tutkimuksiinsa perustuen (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). He luonnehtivat työn imua kolmen ulottuvuuden kautta, joita ovat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Jari Hakanen suomensi *work engagement* -käsitteen työn imuksi 2000-luvulla, jolloin varsinainen tutkimus Suomessa alkoi.

Tarmokkuus (*vigor*) tarkoittaa korkeaa energiatasoa, peräänantamattomuutta työskentelyssä, halua panostaa työhön ja ponnistelua vastoinikäymisissä. Sen käsitteellisenä vastakohtana voidaan nähdä uupumusasteinen väsymys.

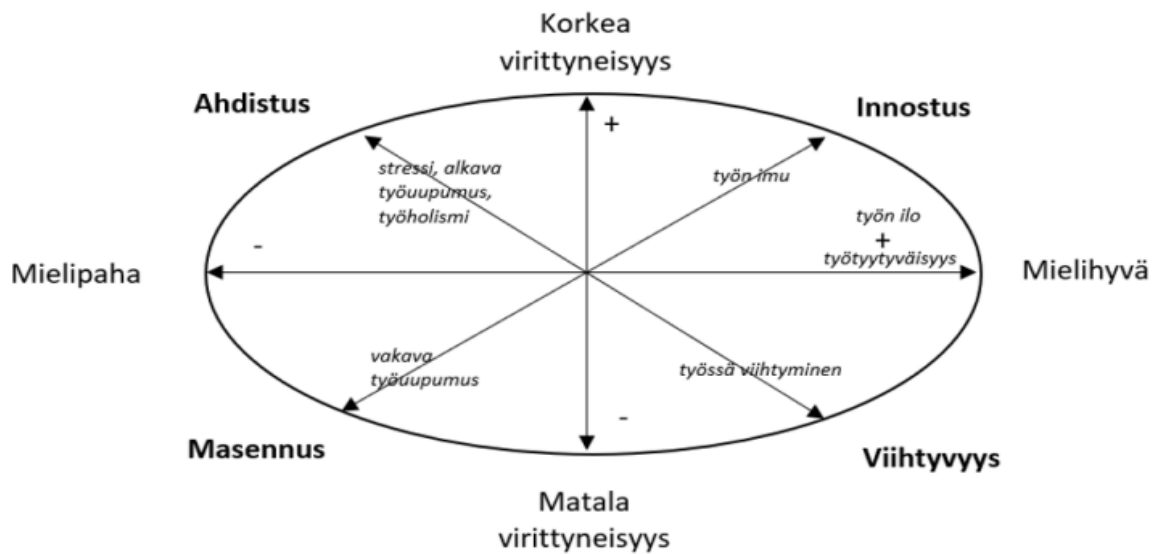
Omistautuminen (*dedication*) voidaan määritellä kokemukseksi työn merkityksellisyydestä, innostuksesta, inspiraatiosta, haasteista ja ylpeydestä, sen vastakohtana on kyynisyys. Uppoutuminen (*absorbtion*) lähenee *flow'*n, eli virtauksen tunteen kaltaista tilaa (Csíkszentmihályi, 1991), sisältäen keskittymisen ja syventymisen työhön, ajankulun unohtamisen ja jossain tapauksissa jopa vaikeuden irrottautua työstä. Uppoutuminen on kuitenkin virtauksen tunnetta pysyvämpi tila. (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli ym., 2002)

On tärkeä huomata, ettei työn imu tarkoita jatkuvaa tunnetta työn mielekkyydestä tai miellyttävyydestä (Hakanen 2011). Työn imu voi vaihdella eri päivinä ja viikkoina, eikä sitä voi kokea aina (Bakker 2011; Sonnetag, Dormann, Demerouti, Bakker & Leiter 2010). Sonnetagin ja muiden (2010; myös Sonnetag, 2003) mukaan erityisesti hyvän palautumisen jälkeen koetaan työn imua. Tutkimusten mukaan työn imu on melko kestävä tila, ja sen avulla voidaan ennustaa myös pidemmän aikavälin masennusoireistoa sekä elämään tyytyväisyyttä (Hakanen & Schaufeli, 2012). Työn imun vaihtelusta kolmasosa on altis muutoksille, kaksi kolmasosaa vaikuttaa ajallisesti pysyvältä (Seppälä, Hakanen, Mauno, Perhoniemi, Tolvanen & Schaufeli, 2015). Hakanen (2009) lisää työn imun olevan aidosti myönteinen hyvinvoinnin tila, jossa ei ole kyse työn "imevästä" ominaisuudesta, vaan työn imu johtaa aktiiviseen ja eläytyväiseen suhteeseen työhön.

Työn imu liittyy työhyvinvointiin, ja sillä on useita lähikäsitteitä (kuvio 4). Työtyytyväisyys yhdistetään yleisesti työn imuun, mutta se ei tarkoita samaa asiaa. Työn imussa yhdistyvät vahva mielihyvä (omistautuminen) ja vahva aktiivaatio (tarmokkuus, uppoutuminen), kun taas työtyytyväisyys on työhyvinvoinnin tilana passiivinen. (Bakker, 2011) Aikaisemmin mainittu virtauksen tunne eroaa työn imusta puolestaan kestoltaan, *flow'*n kestäessä mahdollisesti vain minuuteista joihinkin tunteihin. Kokemus työn imusta on henkilökohtainen ja vaihtelee monesti hetkestä toiseen, joskus voimakkaastikin. (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009)

Kuvio 4.

Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (mukaillen Warr, 1999, s. 394; Hakanen, 2004, s. 28)



Työn imua vahvistavat monet tekijät: työn voimavarat, työasemassa tapahtuvat muutokset, työn imun tarttuminen, yksilölliset voimavarat, palautuminen, perheen voimavarat sekä positiiviset interventiot. Vahvin yhteys on todettu työn imun ja työn voimavarojen välillä. (Hakanen, 2009) Työn voimavarat voidaan määritellä fyysisiksi, psykologiseksi, sosiaalisiksi sekä organisationaaliseksi työn ulottuvuuksiksi. Ne voivat vähentää työn vaatimuksia ja kustannuksia, toimia tavoitteiden saavuttamisessa sekä edesauttaa yksilön oppimista, kehitystä ja kasvua. (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004).

Työn voimavarojen suhdetta työn imuun on tutkittu paljon, ja ne muodostavat yhdessä positiivisen kehän: työn imu ennustaa voimavarojen kasvua, joka jälleen lisää työn imua (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009). Työn voimavaroilla saattaa olla pitkäaikainen vaikutus työn imuun ja työkykyyn (Airila, Hakanen, Schaufeli, Luukkonen, Punakallio & Lusa, 2014). Työn imuun vaikuttavia työn voimavaroja ovat tutkimusten perusteella työn itsenäisyys ja kehittävyys,

työn tulosten näkeminen, saadun palautteen laatu sekä esihenkilön ja työyhteisön tuki ja arvostus (Bakker & Demerouti, 2007). Positiivinen yhteys on löydetty myös merkityksellisen työn (Stairs & Galpin, 2013) ja organisaatioon identifioitumisen (Chughtai & Buckley 2013) sekä työn imun välillä. Työn imua kokeva suhtautuu muutokseen myönteisemmin ja kykenee hyödyntämään omia voimavarojaan tarvittaessa. Työn imu vaikuttaa myös työssäpysymisaikeisiin: kuinka pitkään työssä aiotaan toimia ja miten tulevaisuudessa tapahtuvia työn muutoksia arvioidaan. (Hakanen & Perhoniemi, 2008)

Kahn (1990) on esitellyt tutkimuksessaan kolme psykologista tilaa, jotka vaikuttavat työn imuun: psykologinen mielekkyys, psykologinen turvallisuus ja psykologinen saatavuus. Myös May, Gilson ja Harter (2004) havaitsivat edellä mainittujen tekijöiden positiivisen yhteyden työn imuun. Psykologinen turvallisuus edeltää työn imua: tilanteissa, joissa yksilö kokee psykologista turvallisuutta, johtaa se paremmaksi koettuun työn imuun (Nembhard & Edmondson, 2006).

Työntekijän yksilölliset voimavarat ovat yhteydessä työn imuun. Hobfoll, Johnson, Ennis ja Jackson (2003) määrittelevät yksilöllisiksi voimavaroiksi yksilön arvion sisäisestä resiliensistään sekä kyvyn vaikuttaa ja hallita ympäristöä ja niiden suhdetta omaan itseensä. Vaikka tutkimuksissa ei ole toistaiseksi löytynyt yhteyttä yksilöllisten voimavarojen ja työn vaatimusten välillä, havaittiin Xanthopouloun ja muiden (2007) tutkimuksessa yksilöllisten voimavarojen osittainen välittävä vaikutus työn voimavarojen ja työn imun välillä. Tulos viittaa siihen, että voimavaroja tarjoava työympäristö tukee yksilöä tuntemaan pystyvyyttä työtehtäviin ilman liian suurta ponnistelua. Tämä pienentää edelleen ylikuormituksen todennäköisyyttä.

Työn imun mallinnuksia on tutkittu myös pitkittäistutkimuksessa, jossa todettiin työn imua parhaiten selittäväksi tekijäksi voimavarojen vastavuoroisuus (Xanthopoulou, Bakker & Fischbadh, 2013). Emotionaalisesti kuormittavan työympäristön tutkimuksissa on todettu, että ammatillisen itseluottamuksen ollessa alhainen, on työn imun ja työn vaatimusten negatiivinen suhde korkeimmillaan. Positiivisena yhteys näiden välillä oli korkeimmillaan työn vaatimusten ollessa

korkealla. Lisäksi luottamus omiin kykyihin ja optimismi olivat positiivisessa yhteydessä työn imuun, jos työn haasteet ovat korkeat (Demerouti, Bakker & Fried, 2012).

Organisaatioissa tulisi edistää työn imua vahvistavia tekijöitä, rohkaisevaa ilmapiiriä, koordinoitua ja tiimityöskentelyä. Työn imua ja suoriutumista lisää avoin ja positiivinen vuorovaikutus, joka on välttämätöntä yksilölle ja työryhmälle (Torrente ym., 2012; Rahmadani ym., 2020). Työn imu on myös kollektiivinen ilmiö, joka vaikuttaa työryhmän yksittäisen jäsenen kokemaan työn imuun (Bakker, van Emmerick & Euwerman, 2006). Työn imun siirtymiseksi kutsuttua ilmiötä vahvistaa myönteinen ja tiivis vuorovaikutus (Perhoniemi & Hakanen 2013; Bakker, 2014) sekä kyky asettua toisen asemaan (Bakker & Xanthopoulou, 2009; Bakker & Demerouti, 2009).

1.4 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Ammatillinen toimijuus valikoitui tutkimusaiheeksi tutkijan oman mielenkiinnon ja sen ajankohtaisuuden vuoksi. Tutkimuksen tarkastelun kohteena ovat ammatillisen toimijuuden osa-alueet: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen sekä ammatillisesta identiteetistä neuvottelu. Selittävät muuttujat on valittu aikaisempaan tutkimustietoon perustuen. Selittävästä muuttujasta työn imu on psykologinen, tunteisiin liittyvä ilmiö (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), jota muun muassa työn psyykkiset voimavarat vahvistavat (Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009). Psykologisen turvallisuuden yhteys työn imuun on tutkimuksissa vahvistettu muissa tutkimuksissa puolestaan siten, että psykologinen turvallisuus edeltää työn imua (Kahn, 1990; May, Gilson & Harter, 2004; Nembhard & Edmondson, 2006). Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa on käytetty samankaltaista tutkimusasetelmaa, jossa työn imu on psykologisen turvallisuuden seuraus.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien, psykologisen turvallisuuden ja työn imun väliltä yhteyksiä, joita kyetään hyödyntämään jatkossa niin teoreettisen tutkimustiedon kartuttamisessa kuin työelämän kehittämisessä.

Tarkennetut tutkimuskysymykset sekä niille asetetut hypoteesit ovat:

1. Miten työn imu ja sen ulottuvuudet ovat yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen ulottuvuuksiin esimiesasemassa toimivilla ja muilla työntekijöillä?

H1: Työn imu ja sen ulottuvuudet positiivisessa yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen ulottuvuuksiin.

2. Miten psykologinen turvallisuus on yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen esimiesasemassa toimivilla ja muilla työntekijöillä?

H2: Psykologinen turvallisuus on positiivisessa yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen ulottuvuuksiin.

3. Välittääkö työn imu psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä?

H3: Työn imu välittää psykologisen turvallisuuden yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen.

2 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, sillä tutkimuksessa haluttiin tutkia ilmiöiden välisiä yhteyksiä (Tabachnick & Fidell, 2019). Tutkimuksen taustalla vaikuttaa realistinen ontologia, joka määrittelee todellisuuden rakentuvan objektiivisesti todettavista tosiasioista (Kanonen, 2008). Kvantitatiivisen tutkimuksen voidaan nähdä liittyvän myös loogiseen positivismiin. Positivismi pyrkii objektiiviseen ja absoluuttiseen totuuteen, jota tässä tutkimuksessa tavoitellaan kvantitatiivisten menetelmien avulla. Kvantitatiiviset menetelmät korostavat objektiivisia mittauksia ja tilastollista, matemaattista tai numeerista analysointia (Metsämuuronen, 2009). Aineistot on kerätty kyselyillä, kyselylomakkeilla ja tutkimuksilla tai manipuloimalla olemassa olevia tilastotietoja laskentatekniikoilla. Tuloksista pyritään löytämään säännönmukaisuuksia.

2.1 Tutkimuksen aineisto ja osallistujat

Tämän tutkimuksen aineisto koostuu neljän eri tutkimus- tai yhteistyöhankkeen kyselyaineistoista (Toimijuusjohtaminen ja tunteet -yhteistyöhanke, Tunto- ja Tunto2-hankkeet sekä Ammatillinen toimijuus terveydenhuollon kontekstissa – tutkimus), joissa kaikissa oli tutkittu ammatillista toimijuutta, työn imua ja psykologista turvallisuutta. Yhteensä sellaista aineistoa, joissa nämä kolme ilmiötä olivat mukana, oli 1253 vastaajalta. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksen tutkijaryhmä keräsi ammatillisen toimijuuden tarkasteluun fokuoituun kyselyaineistoa vuosina 2018–2021. Kunkin hankkeen yhteydessä osallistuneet yhteistyöorganisaatiot sekä henkilöstöön kuuluneet vastaajat antoivat luvan myöhempään anonymiin kyselyaineiston hyödyntämiseen tutkimustarkoituksessa, mukaan lukien opinnäytetyöt. Kyselyaineistot kerättiin Webropol-kyselyllä henkilökohtaisen nettilinkin avulla.

Eri hankkeissa ja tutkimuksissa kerättyjen kyselyiden vastausprosentit vaihtelivat 32–48 % välillä. Aineisto käsittää vastaajia useasta organisaatiosta kaikkiaan viideltä toimialalta. Koska vastaajamäärät vaihtelivat toimialoittain, käsitellään aineistoa kokonaisuutena. Tutkimuksen osallistuneiden sukupuolijakauma oli tasainen, vastaajista 45 % (n = 565) oli miehiä, 51 % naisia (n = 636) ja 4 % vastanneista ei joko halunnut vastata tai koki kuuluvansa muunsukupuoliin. Valtaosa vastanneista oli yli 40-vuotiaita, kaikkiaan 67,5 %. Korkeakoulutettuja vastaajista oli yli puolet (53,8 %), ja työkokemusta nykyisessä tehtävässä oli suurella osalla alle 10 vuotta (68,9 %). Esimiesasemassa toimi kaikkiaan 15,2 % vastaajista. (Taulukko 1)

Taulukko 1.

Tutkimukseen osallistuneiden taustatiedot

Taustatiedot		n	%
Sukupuoli n = 1253	Mies	565	45,1
	Nainen	636	50,8
	Muu/en halua sanoa	52	4,2
Ikäryhmä n = 1248	alle 29-vuotiaat	127	10,2
	30–39-vuotiaat	279	22,4
	40–49-vuotiaat	348	27,9
	yli 50-vuotiaat	494	39,6
Koulutustaso n = 1247	Matala ^a	199	16,0
	Keski ^b	377	30,2
	Korkea ^c	671	53,8
Työkokemus (nyk. tehtävä) n = 1221	0–9 vuotta	841	68,9
	10–19	269	22,0
	20+	111	9,1
Asema n = 1253	Esimies	191	15,2
	Työntekijä	1062	84,8

^aei tutkintoa, ammatillinen perustutkinto tai ylioppilastutkinto; ^bopistoasteen ammatillinen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai alempi yliopistotutkinto; ^cylempi ammattikorkeakoulu-/yliopistotutkinto tai tutkijakoulutus.

2.2 Mittarit ja muuttujat

Tässä tutkimuksessa käytettiin validoituja ammatillisen toimijuuden, työn imun ja psykologisen turvallisuuden mittareita. Tutkimuksessa on hyödynnetty esimiesasemassa toimimiseen liittyvää taustakysymystä (dikotominen, ns. dummy-muuttuja, esimiesasema 0 = ei, 1 = kyllä). Tässä luvussa esitellään käytetyt mittarit ja arvioidaan niiden soveltuvuutta sekä luotettavuutta.

Ammatillinen toimijuus. Ammatillista toimijuutta tutkittiin Vähäsantasen ja kumppaneiden (2017a) luoman validoidun ammatillisen toimijuuden mittarin avulla (liite 1). Mittari koostuu 17 osiosta, joilla mitataan ammatillisen toimijuuden kolmea eri ulottuvuutta: vaikuttamista työssä, työkäytäntöjen kehittämistä ja ammatillisen identiteetin neuvottelua. Tässä tutkimuksessa mittarin 17 väittämään vastattiin 5-portaisella Likert-asteikolla (1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä).

Vaikuttamista työssä -ulottuvuutta mitattiin kuuden eri väittämän avulla: 1) Voin osallistua asioiden valmisteluun työssäni; 2) Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni; 3) Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni; 4) Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä; 5) Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa; ja 6) Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä. *Työkäytäntöjen kehittäminen* -ulottuvuutta mitattiin seitsemän eri väittämän avulla: 1) Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni; 2) Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä; 3) Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni; 4) Kehitän työskentelytapojani; 5) Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä; 6) Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen; ja 7) Kokeilen uusia ideoita työssäni. *Ammatillisen identiteetin neuvottelu* -ulottuvuutta mitattiin neljän eri väittämän avulla: 1) Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti; 2) Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni; 3) Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat; ja 4) Voin työssäni edistää uraani.

Seuraavaksi väittämistä muodostettiin keskiarvosummamuuttujat analyysijä varten. Keskiarvosummamuuttujien luotettavuus varmistettiin McDonaldsin omegan (ω) avulla (Hayes & Coutts, 2020). McDonaldsin omega on osoittautunut Cronbachin alfaa vahvemmas sisäisen johdonmukaisuuden mittaajaksi

(McNeish, 2018; Yang & Green, 2011). Omega saa arvon välillä 0–1, ja arvoa ≥ 0.70 pidetään yleensä hyväksyttävänä. Tässä tutkimuksessa McDonaldsin omegat olivat seuraavat: työssä vaikuttaminen $\omega = 0.88$ (mean = 3.71, sd. = 0.82), työkäytäntöjen kehittäminen $\omega = 0.86$ (mean = 3.86, sd. = 0.701) ja ammatillisen identiteetin neuvottelu $\omega = 0.81$ (mean = 3.66, sd. = 0.79).

Psykologinen turvallisuus. Psykologisen turvallisuuden mittaaminen ei ole mutkatonta, mutta ei kuitenkaan mahdotonta. Edmondson (2019) on luonut mittaamista varten seitsemän väittämäkysymystä: 1) Jos teen virheen tässä tiimissä, se kääntyy usein minua vastaan; 2) Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esiin ongelmia ja hankalia asioita; 3) Tämän tiimin jäsenet vieroksuvat joskus toisia erilaisuuden perusteella; 4) Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä; 5) Tämän tiimin jäseniltä on vaikea pyytää apua; 6) Kukaan tässä tiimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka vaikeuttaisi tekemisiäni; ja 7) Kun työskentelemme tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään. Myös tämän mittarin väittämiä arvioitiin seitsenportaisella Likert-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; sekä 7= täysin samaa mieltä.

Psykologisen turvallisuuden mittaria käytettäessä tulee huomata, että kaikki väittämät voidaan esittää eri sanoin ilmaistuna, jos mitattava asia pysyy samana. Vastaukset tulee tulkita sen mukaisesti, että psykologisen turvallisuuden kannalta on parempi, jos väittämät 2, 4, 6 ja 7 saavat myönteisiä vastauksia ja väittämät 1,3 ja 5 kielteisiä. Väittämiä muokatessa tähän tutkimukseen ja analyysiin sopiviksi, koodattiin kielteiset väittämät myönteisiksi. (Coolican, 2019; Edmondson, 2019) Psykologisen turvallisuuden väittämistä luodun keskiarvosummamuuttujan McDonaldsin $\omega = 0.739$ (mean = 4.84, sd. = 0.99).

Työn imu. Työn imua mitattiin validoidulla UWES-3 (Utrecht Work Engagement Scale Ultra Short) -mittarilla (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte 2017), joka koostuu kolmesta väittämästä: 1) Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni; 2) Olen innostunut työstäni; sekä 3) Olen täysin uppoutunut työhöni. Väittämiä arvioitiin seitsenportaisella Likert-asteikolla: 1 = en

koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin. (Ikävalko, Paloniemi, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä, 2020) UWES-3-mittari on validoitu käyttöön pidemmän kyselyn sijaan erityisesti epidemiologisia tutkimuksia varten (Schaufeli ym., 2017) (liite 3). Työn imun keskiarvosummamuuttujan McDonaldsin $\omega = 0.83$ (mean = 5.45, sd. = 1.18).

2.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen aineisto analysoitiin IBM SPSS Statistics 28-ohjelmistolla ja sen PROCESS-lisäosalla, sekä IBM SPSS AMOS 28-ohjelmistolla. Analysointi aloitettiin muuttujien silmämääräisellä tarkastelulla. Aineistossa ei ollut puuttuvia havaintoja ja muuttujat olivat lineaarisessa yhteydessä toisiinsa. Aineiston analyysissä hyödynnettiin korrelatiivisia menetelmiä ja hierarkkista lineaarista regressioanalyysiä (Tabachnick & Fidell, 2019). Kahteen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastattiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Analyysi tehtiin jokaiselle ammatillisen toimijuuden ulottuvuudelle erikseen. Viimeiseen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi keskiarvosummamuuttujat standardoitiin ennen analyseja.

Ennen regressioanalyysejä ja summamuuttujien tekoa tarkasteltiin muuttujien normaalisuoletuksia. Muuttujien normaalisuustesteissä havaittiin, että kaikki psykologisen turvallisuuden muuttujat olivat lievästi vinoja oikealle, eivätkä normaalisuoletukset toteutuneet Kolmogorov-Smirnovin (K-S) testissä ($p < 0.001$). Työn imun muuttujat olivat myös vinoja oikealle, eikä normaalisuoletukset toteutuneet (K-S-testi $p < 0.001$). Psykologisen turvallisuuden mittarissa havaittiin samoja seikkoja, osassa vastauksia oli vinoutta oikealle ja K-S-testin tulos hylkäsi normaalisuoletuksen ($p < 0.001$). On kuitenkin muistettava, että Kolmogorov-Smirnovin testi toimii suurilla aineistoilla huonosti (Field, 2009). Tabachnick ja Fidell (2019) ovat todenneet aineiston vinoudesta muun muassa sen, että samaan suuntaan vino aineisto ei ole niin ongelmallinen kuin eri suuntiin vinot muuttujien jakaumat. Johdonmukaisesti samaan suuntaan vino

aineisto ei heidän mukaansa hyödy juurikaan muuttujamuunnoksista, joten niitä ei tässä tutkimuksessa tehty.

Aineiston normaalisuusoletusten jäätyä täyttymättä, käytettiin aineiston analysoinnissa Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa (r_s). Järjestyskorrelaatiokertoimen käytössä kertoimet lasketaan muuttujista muodostettujen järjestyslukujen, ei alkuperäisten arvojen mukaan. Kertoimen suuruuden tulkintaan ei ole yksiselitteistä ohjetta, mutta Nummenmaan (2009, s. 290) mukaan lähellä ± 1 :tä lähellä olevat arvot ovat melko selkeitä tulkita. Sitä vastoin pienemmät korrelaatiokertoimet voivat aiheuttaa epäselvyyksiä.

Tässä tutkimuksessa käytettiin korrelaatioanalyysin ohella hierarkkista lineaarista regressioanalyysia selittävän mallin muodostamiseksi. Se on tilastotieteellinen menetelmä, jonka avulla selitettävän muuttujan arvoja voidaan selitettävien muuttujien arvoilla ennustaa (Hollander, Wolfe & Chicken, 2013, s. 45). Tarkoitus on siis tutkia, kuinka hyvin tässä tutkimuksessa käytetyt selittävät muuttujat (psykologinen turvallisuus, työn imu) ennustavat selitettävää muuttujaa (ammattillinen toimijuus). Mallin avulla voidaan selvittää myös, mitkä selittävästä muuttujista ovat merkittävimmässä asemassa arvojen ennustamisen kannalta.

Analyysissa käytetyt selittävät muuttujat lisätään regressiomalliin yksi kerrallaan, jolloin saadaan tietoa kertoimien muutoksista (Jokivuori & Hietala 2015, s. 45–55). Ammatillista toimijuutta tutkittiin lisäämällä analyysin taustamuuttujan (esimiesasema) jälkeen psykologisen turvallisuuden mittarissa käytetyt kysymykset yksi kerrallaan. Vastaavasti työn imu lisättiin analyysiin yksi ulottuvuus kerrallaan. Tällöin pystyttiin vertailemaan eri hierarkkia-askelmia keskenään. Linearisessa regressioanalyysissä yksittäisten muuttujien vaikutuksia analysoidaan muun muassa regressiokertoimien (β) ja selitysasteen muutoksia (ΔR^2) tarkastelemalla. (Tabachnick & Fidell, 2019)

Analyyseissa esiintyvä korrelaatiokertoimen neliö R^2 kertoo useamman muuttujan yhteisen selitysasteen. (Metsämuuronen 2009, s. 719), ja sen avulla voidaan tarkastella myös tutkimuksen luotettavuutta. Mitä parempi kerroin on,

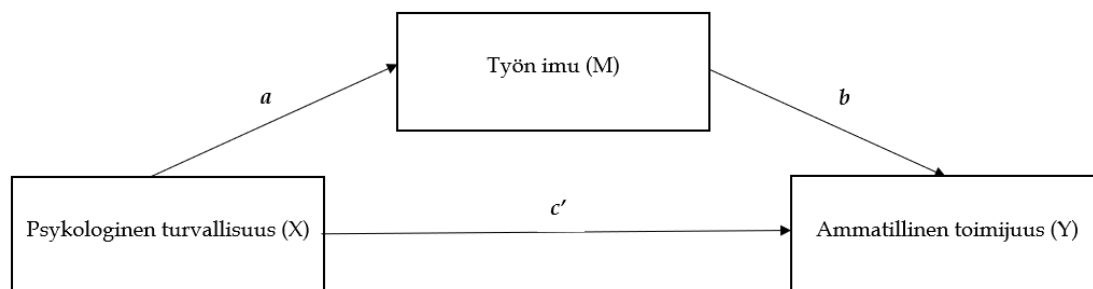
sitä paremmin malli selittää tutkittua ilmiötä. Otoksoon ollessa suuri, pystyy hierarkkinen lineaarinen regressioanalyysi erottelemaan paremmin tuloksen nolosta poikkeavaksi, jolloin pelkkää merkitsevyytason (p-arvo) tarkasteleminen ei ole välttämättä hyvä päätös. (Jokivuori & Hietala 20015, s. 53.) Perustellumpaa on siis tarkastella arvoja, jotka ovat pienempiä kuin 0.001.

Tulosten luotettavuuden ja esitettyjen regressiomallien toimivuuden takaamiseksi analyysin yhteydessä tarkasteltiin muuttujien välisiä korrelaatioita, VIF-arvoja ja jäännöstermien jakaumia (Metsämuuronen, 2011; Nummenmaa, 2010; Tabachnick & Fidell, 2019). Lineaarisen regressioanalyysin residuaalien jakaumaa koskeva oletus on niiden normaalijakautuneisuus. Tätä oletusta tarkasteltiin standardoitujen residuaalien histogrammikuvioista, jonka perusteella todettiin residuaalit noudattavan normaalijakaumaa, ollen homoskedastisia. Tuloksissa esiintyneiden VIF-arvojen analyysissä ei esiintynyt multikollinearisuutta, ja mallit olivat toimivia: vaikuttaminen työssä ($F_{5, 1247} = 135.823$, $p < 0.001$); työkäytäntöjen kehittäminen ($F_{5, 1247} = 97.286$, $p < 0.001$); ja ammatillisen identiteetin neuvottelu ($F_{5, 1247} = 195.862$, $p < 0.001$).

Kolmatta tutkimuskysymystä varten suoritettiin mediaatioanalyysi, jossa pyrittiin selittämään psykologisen turvallisuuden (X) yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen (Y), ja löytämään tälle yhteydelle niin sanottu välitysmekanismi työn imun (M) eli mediaatiomuuttujan kautta (kuvio 5).

Kuvio 5.

Tutkimuksessa käytetty yksinkertainen mediaatiomalli muuttujineen ja polkuineen



Mediaatiomalli on kolmen muuttujan (X , M , Y) malli, jossa muuttujien välisiä yhteyksiä kuvataan nuolilla merkittyinä polkuina (Hayes, 2018). Mallissa ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen (riippumaton muuttuja) voidaan vaikuttaa kahta polkua, eli psykologisesta turvallisuudesta (muuttuja X) suoraan valittuun ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen (Y), joka kuvaa suoraa efektiä (c'). Toinen polku on psykologisesta turvallisuudesta (X) työn imuun (M), joka taas puolestaan vaikuttaa valittuun ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen (Y). Tätä kutsutaan epäsuoraksi efektiksi (ab). Analyyseissa suora ja epäsuora efekti laskeaan yhteen totaaliefektiksi. Mediaatiomalli ei kerro mallin sisäisestä kausaalista suunnasta, mutta kausaalisuuden suunta voidaan perustella teoreettisesti, sulkemalla pois mahdollisia kausaalisia suhteita.

Suorien efektien tulkinta tehdään samoin kuin lineaarisessa regressioanalyysissä, ja se kertoo vaikuttaako psykologisen turvallisuuden (X) vaihtelu ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen (Y) riippumatta työn imusta (M) (Hayes, 2018). Tällöin saadaan vastaus siihen, onko epäsuora efekti ainoa vaikuttava polku muuttujaan Y . Mediaatiomallissa suoran vaikutuksen ei oleteta olevan tilastollisesti merkitsevä, eli analyysi voidaan suorittaa vaikkei psykologisen turvallisuuden (X) ja ammatillisen toimijuuden (Y) välillä olisikaan tilastollisesti merkitsevää yhteyttä. Mediaatiomallissa on mahdollista käyttää kovariaatteja kontrolloimaan muuttujien vaikutusta selitettävään muuttujaan, sillä kahden muuttujan yhteys voidaan usein palauttaa kolmanteen muuttujaan. Tässä tutkimuksessa mediaatioanalyysin kovariaattina käytettiin esimiesasemaa.

Mediaatioanalyysissä käytettiin bootstrapping-menetelmää muodostamaan luottamusvälit poluille a ja b (Hayes, 2018). Menetelmässä käytetään 95 % luottamusväliä, ja jos nämä välit eivät leikkaa nollan yli, voidaan nollahypoteesi hylätä, jolloin epäsuoraefekti on olemassa. Bootstrapping-menetelmän vuoksi mediaatioanalyysia ei raportoida perinteiseen tapaan (p -arvo), vaan tuloksia raportoidessa viitataan juuri luottamusväliin.

2.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksen eettisyys edellyttää sitä, että tutkimusta tehdessä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämän tutkimuksen aineiston keruun toteutuksen yhteydessä hankkeiden tutkijat ovat vastanneet tutkimuseettisistä ratkaisuista ja käytännöistä. Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia, eli tutkimukseen osallistuvilla ei ole aiheutunut riskejä, vahinkoja tai haittoja (TENK, 2012), kuten myös itse hankkeissa. Kussakin tutkimus- ja yhteistyöhankkeessa on laadittu asianmukainen tietosuojainformaatio, ja vastanneilta on kysytty suostumus tutkimukseen osallistumisesta ennen kyselyyn vastaamista. Suostumusta pyydetessä on tutkittaville selvitetty myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus. Tällöin noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ihmiseen kohdistuvat tutkimuksen eettisiä periaatteita (TENK, 2019). Jyväskylän yliopiston johtamiin hankkeisiin osallistuneet organisaatiot ovat antaneet luvan käyttää aineistoa opinnäytteiden tekemiseen.

Tutkimusta tehdessä ja aineistoa käsitellessä on noudatettu rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta (TENK, 2019). Ennen aineiston luovutusta allekirjoitettiin luovutus-, käyttö lupa- ja vaitiolosopimus, tämä tehtiin turvasähköpostin kautta. Tutkimus luovutettiin numeerisessa muodossa. Tutkimusaineistoa säilytettiin suojatulla asemalla ja sitä on käsitelty vain omalla tietokoneella ei-julkisilla paikoilla. Osallistujien tietoja ei raportoitu tutkimushankkeen ulkopuolisille tahoille. Tutkimuksen tulosten raportoinnissa yksittäinen vastaaja säilytti anonyymiteettinsä. Aineistoa käsiteltiin koko tutkimus prosessin ajan EU:n tietosuojalainsäädäntöä noudattaen. Tutkimusaineisto hävitettiin tutkimuksen päätyttyä asiaankuuluvalla tavalla. Tutkija vakuuttaa lisäksi, ettei ole henkilökohtaisessa tai virallisessa suhteessa tutkimusorganisaatioihin.

3 TULOKSET

Tutkimuksen tulosluvussa edetään tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäinen ja toinen alaluku esittelevät ensin psykologisen turvallisuuden, ja seuraavaksi työn imun yhteyksiä ammatilliseen toimijuuteen. Psykologisen turvallisuuden yhteyttä tarkasteltiin ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin kysymys kerrallaan, työn imun yhteyttä ulottuvuus kerrallaan. Kolmannessa alaluvussa tarkastellaan psykologisen turvallisuuden, työn imun ja ammatillisen toimijuuden välisiä yhteyksiä mediaatiomallin avulla.

Aineistoa tarkasteltiin aluksi tutkimalla muuttujien välisiä keskinäisiä korrelaatioita. Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimien perusteella lähes kaikki psykologisen turvallisuuden, työn imun ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien väliset yhteydet olivat tilastollisesti merkitsevästi positiivisessa yhteydessä (taulukko 3). Ainoastaan esimiesaseman ja psykologisen turvallisuuden välinen korrelaatio jäi ei-merkitseväksi.

Taulukko 3.

Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien keskinäiset korrelaatiot

Selittävät muuttujat	EA	PT	TA	OM	UP	VT	TK	AI
EA	1							
PT	0.032	1						
TA	0.113***	0.215***	1					
OM	0.116***	0.270***	0.783***	1				
UP	0.106***	0.158***	0.492***	0.528***	1			
VT	0.312***	0.428***	0.320***	0.366***	0.252***	1		
TK	0.277***	0.291***	0.377***	0.402***	0.326***	0.651***	1	
AI	0.131***	0.383***	0.445***	0.539***	0.326***	0.643***	0.480***	1

Huom. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. EA = esimiesasema (0 = ei, 1 = kyllä), PT = psykologinen turvallisuus, TA = tarmokkuus, OM = omistautuminen, UP = uppoutuminen, VT = vaikuttaminen työssä, TK = työkäytäntöjen kehittäminen, AI = ammatillisen identiteetin neuvottelu.

Kaikki korrelaatiot olivat samankaltaisia, ja tilastollisesti merkitsevästi positiivisia. Mitä korkeammaksi vastaaja arvioi työn imun tai psykologisen turvallisuuden ulottuvuuden, sitä korkeammaksi hän arvioi ammatillisen toimijuutensa ulottuvuuden. Ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien keskinäiset korrelaatiot olivat odotettavissa, sillä ne ovat osa samaa ilmiötä. Sama voitiin todeta työn imun ulottuvuuksien keskinäisistä korrelaatioista. Regressioanalyysin mallit rakennetaan yksi ulottuvuus kerrallaan, joten korkeat keskinäiset korrelaatiot eivät vaikuta tuloksiin.

Tarkastellessa korrelaatioita kokonaisuutena, voidaan havaita selkeästi, että tutkittavat ilmiöt ovat yhteydessä toisiinsa. Tämä tukee tutkimuksessa esitettyjä oletuksia ja tutkimuskysymyksen hypoteeseja. On kuitenkin huomiotava, että selittävät muuttujat saavat korreloida selitettävän muuttujan kanssa vain kohtuullisesti, jotta regressioanalyysin oletukset täyttyvät (Metsämuuronen, 2011; Tabachnick & Fidell, 2019). Liikaa toistensa kanssa korreloivat (korrelaatiokerroin $> 0,9$) muuttujat aiheuttavat monesti ongelmia regressioanalyysin tulosten tarkkuuden kannalta (multikollineaarisuus). Kaikki multikollineaarisuudet eivät näy korrelaatioiden tarkastelussa, ja niitä tarkasteltiin VIF-arvon avulla. (Metsämuuronen, 2011; Nummenmaa, 2010; Tabachnick & Fidell, 2019) Arvoja tulkitessa todettiin, että multikollineaarisuus ei ollut esteenä tutkimuksen tulosten tulkinnalle.

3.1 Psykologisen turvallisuuden yhteys ammatillisen toimijuuteen

Alustavaa vertailua varten psykologinen turvallisuus jaettiin viiteen ryhmään, joille muodostettiin keskiarvot ja keskihajonnat. Jaottelut muodostettiin persentiilien eli sadannepisteiden avulla, jotka ilmoittavat muuttujan arvon, jonka alapuolelle jää tietty määrä tapauksista. Persentiilit (5., 25., 50. ja 75. persentiili) muodostettiin muuttujien keskiarvosummamuuttujille. Psykologista turvallisuutta ei ole aiemmin tiedonhaun perusteella ole luokiteltu persentiilien perusteella, mutta se luokiteltiin tätä tutkimusta varten samoin kuin työn imu keskinäisen vertailun helpottamiseksi. Tuloksia tarkastelemalla voidaan havaita, että

psykologinen turvallisuus on yhteydessä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin: mitä alemmassa persenttilissä vastaajan työn imun arvio oli, sitä alempi oli hänen arvionsa ammatillisen toimijuuden ulottuvuudesta (taulukko 4). Suurin osa vastanneista (41,3 %) kuului psykologisen turvallisuutensa kohtuulliseksi kokevien ryhmään. Hyvin matalaksi tai matalaksi psykologisen turvallisuutensa koki yhteensä 34 %, ja keskimääräistä korkeammaksi tai korkeaksi 24,6 % vastanneista.

Taulukko 4.

Psykologisen turvallisuuden keskiarvosummamuuttujien prosenttiosuudet sekä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien keskiarvot ja keskihajonnat

	Psykologinen turvallisuus				
	Hyvin matala (n = 19) 1,5 %	Matala (n = 407) 32,5 %	Kohtuullinen (n = 518) 41,3 %	Keskimääräistä korkeampi (n = 252) 20,1 %	Korkea (n = 57) 4,5 %
<i>Ammatillisen toimijuuden ulottuvoudet</i>	Mean (sd)	Mean (sd)	Mean (sd)	Mean (sd)	Mean (sd)
Vaikuttaminen työssä	2.70 (0.91)	3.33 (0.81)	3.71 (0.72)	3.87 (0.70)	4.07 (0.67)
Työkäytäntöjen kehittäminen	3.35 (0.88)	3.66 (0.68)	3.86 (0.63)	3.86 (0.71)	4.09 (0.63)
Ammatillisen identiteetin neuvottelu	2.80 (0.90)	3.33 (0.79)	3.69 (0.68)	3.76 (0.71)	3.97 (0.70)

Huom. Mean = keskiarvo, sd = keskihajonta. Ammatillisen toimijuuden pistemäärien min-max = 1-5.

Psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien yhteyttä tarkasteltiin tämän jälkeen psykologista turvallisuutta kuvaavien seitsemän väittämän kautta luomalla niistä regressiomalli (liite 4). Mallissa oli mukana taustamuuttujana esimiesasema. Seuraavissa analyysissä selvitettiin jokaista ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta vahvimmin selittävät väittämät.

Vaikuttaminen työssä. Psykologinen turvallisuus ja vaikuttaminen työssä -mallin selitysaste oli 38,0 % ($F_{8, 1244} = 95.233$, $p < 0.001$). Vahvimmin työssä vaikuttamisen ulottuvuutta selitti valmiiden mallien osalta merkitsevästi esimiesasema sekä väittämät "Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään" (PT7) ja "Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä" (PT4). Tämän perusteella voidaan todeta, että arvostus ja kunnioitus sekä yksilöllä olevien tietotaitojen hyödyntäminen ovat merkityksellisiä sekä psykologiselle turvallisuudelle että työssä vaikuttamiselle. Oma toimijuuden merkityksellisyys ja kuulluksi tuleminen lisäävät esimiesten kokemaa työhön vaikuttamisen ulottuvuutta. Lisäksi työyhteisön psykologinen turvallisuus riskienoton turvallisuuden suhteen vahvistaa työssä vaikuttamisen kokemusta.

Työkäytäntöjen kehittäminen. Psykologinen turvallisuus ja työkäytäntöjen kehittäminen -mallin selitysaste oli 22,2 % ($F_{8, 1244} = 44.403$, $p < 0.001$). Vahvimmin tässä mallissa työkäytäntöjen kehittämistä selitti esimiesasema väittämä "Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään" (PT7). Merkitseviä selittäjiä olivat myös väittämät "Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä" (PT4) ja "Kukaan tässä tiimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka vaikeuttaisi tekemistäni" (PT6). Tiimissä koettu riskienoton turvallisuus lisäsi työkäytäntöjen kehittämisen kokemusta. Väittämä PT6 oli sitä vastoin negatiivisessa yhteydessä työkäytäntöjen kehittämiseen ulottuvuuteen: esimiehen kokema oman työn tekemisen vaikeuttaminen lisää esimiehen halua osallistua, uudistua ja sitoutua, ja edelleen rohkaisee ilmaistamaan omia mielipiteitä organisaation uudistumisesta ja kehittämisestä rohkeammin.

Ammatillisen identiteetin neuvottelu. Psykologinen turvallisuus ja ammatillisen identiteetin neuvottelu -mallin selitysaste oli 28,2 % ($F_{8, 1244} = 61.092$, $p < 0.001$). Viimeisen mallin vahvimpia selittäjiä olivat esimiesasema sekä väittämät "Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään" (PT7) ja "Tässä tiimissä on turvallista ottaa

riskejä” (PT4). Vaikuttaisi siis siltä, että kaikkien ulottuvuuksien malleissa tilastollisesti merkitsevät merkityksellisyyden kokemus ja riskienoton turvallisuus ovat tärkeimmät psykologisen turvallisuuden osa-alueet.

3.2 Työn imun yhteys ammatilliseen toimijuuteen

Työn imu jaettiin alustavaa tarkastelua varten persenttiileihin, jotka muodostettiin keskiarvosummamuuttujille. Työn imua on luokiteltu vastaavalla tavalla muun muassa Hakasen (2009) toimesta. Tuloksia tarkastelemalla voidaan havaita työn imun ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välillä samansuuntainen yhteys kuin psykologisella turvallisuudella oli (taulukko 5). Mitä alempaan persenttiiluokkaan vastaaja kuului, sitä alhaisempi oli hänen kokemuksensa ammatillisesta toimijuudesta. Kohtuulliseksi työn imun koki 25,2 % vastanneista, hyvin matalaksi tai matalaksi 25,5 % ja keskimääräistä korkeammaksi tai korkeaksi yhteensä 49,4 % vastanneista.

Taulukko 5.

Työn imun keskiarvosummamuuttujien prosenttiosuudet sekä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien keskiarvot ja keskihajonnat

	Työn imu				
	Hyvin matala (n = 71) 5,7 %	Matala (n = 248) 19,8 %	Kohtuullinen (n = 316) 25,2 %	Keskimääräistä korkeampi (n = 264) 21,1 %	Korkea (n = 354) 28,3 %
<i>Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet</i>	Mean (sd)	Mean (sd)	Mean (sd)	Mean (sd)	Mean (sd)
Vaikuttaminen työssä	2.92 (0.97)	3.35 (0.81)	3.68 (0.81)	3.90 (0.69)	4.10 (0.75)
Työkäytäntöjen kehittäminen	3.13 (0.76)	3.50 (0.68)	3.83 (0.64)	4.02 (0.60)	4.26 (0.58)
Ammatillisen identiteetin neuvottelu	2.48 (0.86)	3.18 (0.73)	3.69 (0.67)	3.87 (0.63)	4.17 (0.57)

Huom. Mean = keskiarvo, sd = keskihajonta. Ammatillisen toimijuuden pistemäärien min-max = 1-5.

Työn imun ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin seuraavaksi luomalla esimiesasemasta, työn imun ulottuvuuksista sekä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista regressiomalli. Seuraavassa esitetään tulokset malli kerrallaan.

Vaikuttaminen työssä. Esimiesasema, tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen selittivät yhteensä 21,9 % ($F_{4,1248} = 87.567, p < 0.001$) vaikuttaminen työssä -ulottuvuuden vaihtelusta (taulukko 6). Esimiesasemassa toimiminen oli positiivisessa ja merkitsevässä yhteydessä ulottuvuuteen, eli esimiesasemassa olevat vastaajat kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa, tehdä päätöksiä sekä tulla kuulluksi paremmaksi kuin muut vastaajat. Toisella askelmalla malliin lisätty tarmokkuus kasvatti mallin selitysasteen 18,2 %:iin. Tarmokkuuden omavaikutus oli tässä vaiheessa positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä: mitä energisemmäksi vastaaja koki itsensä, sitä vahvemmin hän koki voivansa vaikuttaa työhönsä.

Kolmannella askelmalla malliin lisättiin omistautuminen, jolloin mallin selitysaste nousi tilastollisesti merkitsevästi. Myös omistautumisen omavaikutus oli positiivinen ja tilastollisesti merkitsevä: mitä innokkaammaksi vastaaja koki itsensä, sitä vahvemmin hän koki voivansa vaikuttaa työhönsä. Tässä vaiheessa tarmokkuuden omavaikutus laski, eikä ollut enää merkitsevä. Neljännellä askelmalla malliin lisätty uppoutuminen ei muuttanut mallin selitystasetta lainkaan. Myös tarmokkuuden omavaikutus jäi tilastollisesti ei-merkitseväksi.

Työkäytäntöjen kehittäminen. Esimiesasema ja työn imun ulottuvuudet selittivät yhteensä 24,3 % ($F_{4,1248} = 99.962, p < 0.001$) työkäytäntöjen kehittäminen -ulottuvuuden vaihteluista (taulukko 6). Esimiesasema oli työkäytäntöjen kehittämiseen positiivisessa ja merkitsevässä yhteydessä. Toisella askelmalla lisätty tarmokkuus lisäsi mallin selitysasteen 19,6 % saakka, ollen tilastollisesti merkitsevä myös omavaikutukseltaan. Kolmannella askelmalla lisätty omistautuminen lisäsi selitystasetta edelleen 3,3 %-yksikköä, muutoksen ollessa tilastollisesti merkitsevä. Toisin kuin työhön vaikuttamisessa, uppoutuminen lisäsi työkäytäntöjen kehittämistä tilastollisesti merkitsevästi, vaikkakin vain 1,4 %-yksikön verran.

Ammatillisen identiteetin neuvottelu. Esimiesasema ja työn imun ulottuvuudet selittivät ammatillisen identiteetin neuvottelu-ulottuvuutta kaikkiaan 36,4 % ($F_{4, 1248} = 178.368$, $p < 0.001$), esimiesaseman kertoimen ollessa positiivinen ja merkitsevä joka askelmalla (taulukko 5). Toisella askeleella lisätty tarmokkuus lisäsi selityssastetta 21,8 %-yksikköä, sekä omavaikutuksen että muutoksen ollessa merkityksellinen.

Kolmantena malliin lisättiin omistautuminen, joka lisäsi myös mallin selityssastetta 12,6 %-yksikköä, ollen omavaikutukseltaan positiivinen ja merkitsevä. Tarmokkuuden omavaikutus ei ollut enää tällä askelmalla merkitsevä, ja yhteys ammatillisen identiteetin neuvotteluun muuttui negatiiviseksi. Omistautuminen oli merkitsevä myös mallissa neljä. Neljäntenä malliin lisätty uppoutuminen ei ollut tilastollisesti merkitsevä omavaikutukseltaan, kuten ei tässä vaiheessa sen selityssasteen muutoskaan.

Taulukko 6.

Esimiesaseman ja työn imun yhteys ammatilliseen toimijuuteen

Selittävät muuttujat		Ammatillinen toimijuus								
		Vaikuttaminen työssä			Työkäytäntöjen kehittäminen			Ammatillisen identiteetin neuvottelu		
		β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Askel 1:	<i>Esimiesasema</i>	0.288***	0.083***	0.083***	0.270***	0.073***	0.073***	0.136***	0.018***	0.018***
Askel 2:	Esimiesasema	0.251***	0.182***	0.099***	0.229***	0.196***	0.124***	0.081**	0.237***	0.218***
	<i>Tarmokkuus</i>	0.316***			0.354***			0.471***		
Askel 3:	Esimiesasema	0.244***	0.219***	0.037***	0.222***	0.229***	0.033***	0.068**	0.362***	0.126***
	Tarmokkuus	0.045			0.099**			-0.030		
	<i>Omistautuminen</i>	0.333***			0.313***			0.615***		
Askel 4:	Esimiesasema	0.243***	0.219***	0.001	0.217***	0.243***	0.014***	0.066**	0.364***	0.001
	Tarmokkuus	0.042			0.083			-0.035		
	Omistautuminen	0.321***			0.252***			0.569***		
	<i>Uppoutuminen</i>	0.028			0.139***			0.042		

Huom. * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001. β = standardoitu regressiokerroin, R² = estimoidun mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana.

3.3 Työn imu psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteyttä välittävänä muuttujana

Seuraavaksi tutkittiin työn imun välittävää (medioivaa) vaikutusta psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden välillä niin sanotun mediaatiomallin avulla, joka esiteltiin alaluvussa 2.3 (kuvio 5). Välittävän vaikutuksen avulla analysoitiin sitä, miten psykologinen turvallisuus vaikuttaa ammatilliseen toimijuuteen työn imun kautta (Preacher & Hayes, 2008). Analyysiin lisättiin muuttujien lisäksi kovariaatiksi esimiesasema.

Psykologinen turvallisuus oli yhteydessä työn imuun (polku a , $p < 0.001$) kaikissa analysoiduissa malleissa siten, että parempaa psykologista turvallisuutta kokevat kokivat myös enemmän työn imua. Työn imun positiivinen yhteys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin todettiin merkitseväksi kaikkien ulottuvuuksien kohdalla (polku b , $p < 0.001$). Työn imulla todettiin olevan tilastollisesti merkitsevä välittävä vaikutus psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden kaikkiin ulottuvuuksiin (polku ab), sillä bootstrap-menetelmän avulla luodut luottamusvälit eivät sisältäneet nollaa (taulukko 7). Saatujen tulosten perusteella voidaan todeta, että 95 % todennäköisyydellä työn imu välittää osittain psykologisen turvallisuuden yhteyttä kaikkiin ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin.

Taulukko 7.

Mediaatiomalli: Työn imu psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteyttä välittävänä muuttujana (kovariaatti: esimiesasema)

		Riippuvat muuttujat (Y)														
		Työn imu (M)			Vaikuttaminen työssä			Työkäytäntöjen kehittäminen			Ammatillisen identiteetin neuvottelu					
		B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p	B	SE	p			
PT (X)	<i>a</i>	0.264	0.027	0.000	<i>a</i>	0.391	0.024	0.000	<i>a</i>	0.207	0.025	0.000	<i>a</i>	0.264	0.027	0.000
TI (M)	-	-	-	-	<i>b</i>	0.245	0.024	0.000	<i>b</i>	0.357	0.025	0.000	<i>b</i>	0.466	0.023	0.000
Vakio		-0.050	0.030	0.095		-0.102	0.025	0.000		-0.091	0.026	0.001		-0.028	0.024	0.255
		R ² =	0.086			R ² =	0.345			R ² =	0.280			R ² =	0.385	
		F =	58.679			F =	219.472			F =	161.525			F =	260.382	
Polku					B	SE	p		B	SE	p		B	SE	p	
Totaaliefekti				<i>c</i> =	0.456	0.024	0.000	<i>c</i> =	0.301	0.026	0.000	<i>c</i> =	0.411	0.026	0.000	
Suora efekti				<i>c'</i> =	0.391	0.024	0.000	<i>c'</i> =	0.207	0.025	0.000	<i>c'</i> =	0.288	0.023	0.000	
Epäsuora efekti				<i>ab</i> =	0.065			<i>ab</i> =	0.094			<i>ab</i> =	0.123			
Bootstrap					SE	LLCI	ULCI		SE	LLCI	ULCI		SE	LLCI	ULCI	
					0.010	0.046	0.085		0.012	0.070	0.120		0.016	0.093	0.154	

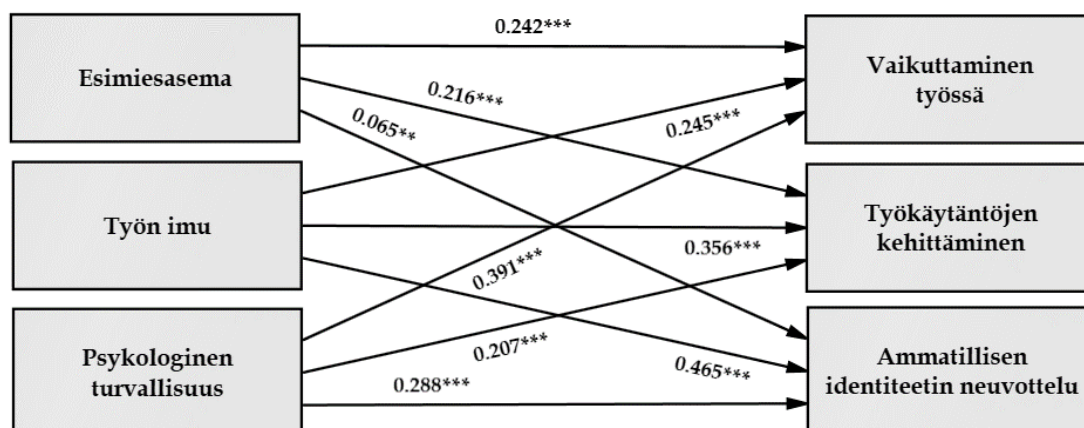
PT = psykologinen turvallisuus, TI = työn imu. Y = riippuva muuttuja, X = riippumaton muuttuja, M = mediaattori. B = Standardoimaton regressiokerroin. SE= Heteroskedastisuuskorjatut parametrien keskivirheet. Bootstrap-otoksia = 5000, luottamustaso = 95 %. Bootstrap LLCI/ ULCI = Bootstrap-luottamusvälin alin ja ylin arvo.

3.4 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tässä tutkimuksessa tehdyissä lineaarisen hierarkkisen regressioanalyysin mal-
leissa suurimmat omavaikutukset havaittiin työn imun ja ammatillisen toimijuu-
den ulottuvuuksien välillä. Esimiesaseman yhteys oli voimakkain vaikuttami-
seen työssä, työn imun ammatillisen identiteetin neuvotteluun ja psykologisen
turvallisuuden vaikuttamiseen työssä. Esimiesaseman omavaikutus oli tilastolli-
sesti merkitsevä jokaisessa mallissa, vaikka sen osuus ammatillisen identiteetin
neuvottelussa olikin varsin pieni. (Kuvio 6.)

Kuvio 6.

*Esimiesaseman, työn imun ja psykologisen turvallisuuden yhteydet ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin parhaaksi todetussa analyysissä (***) $p < 0.001$, ** $p < 0.01$)*

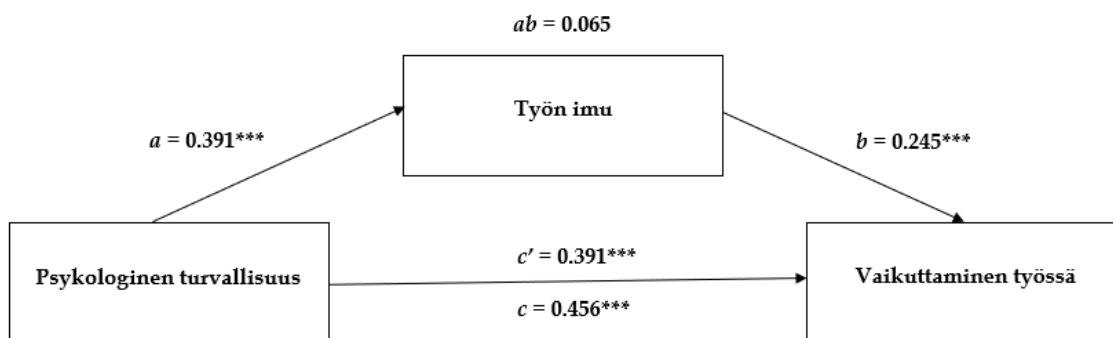


Tutkimuksessa tehdyissä jatkoanalyysissä todettiin lisäksi tilastollisesti merkitsevä työn imun välittävä vaikutus psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välillä (kuvio 7). Suora efekti merkitsee psykologisen turvallisuuden ja kulloisessakin analyysissä käytetyn ammatillisen toimijuuden ulottuvuuden välistä yhteyttä, josta on poistettu työn imun vaikutus. Epäsuora efekti tarkastelee puolestaan psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuden välisen yhteyden suuruutta ainoastaan välittävän tekijän eli työn imun kautta. Totaaliefekti on suoran ja epäsuoran efektin summa,

jossa huomioidaan sekä psykologisen turvallisuuden suora efekti ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen sekä työn imun kautta kulkeva epäsuora efekti. Ensimmäisessä analyysissä tarkasteltiin selitettävänä muuttujana ammatillisen toimijuuden vaikuttaminen työssä -ulottuvuutta (kuvio 7). Mediaatioanalyysin kaikki polut olivat tilastollisesti merkitseviä, ja tuloksissa todettiin työn imun välittävä vaikutus. Psykologisen turvallisuuden ja vaikuttaminen työssä -ulottuvuuden välinen selittävä yhteys säilyi työn imun välittävästä vaikutuksesta huolimatta, joten kyseessä on osittainen välittävä vaikutus (mediaatiovaikutus). Analyysien tuloksien perusteella työn imun välittävä vaikutus välittävä vaikutus (P_M = proportion mediated, osuus kokonaisvaikutuksesta) työkäytäntöjen kehittämisen ulottuvuuteen oli 31 %.

Kuvio 7.

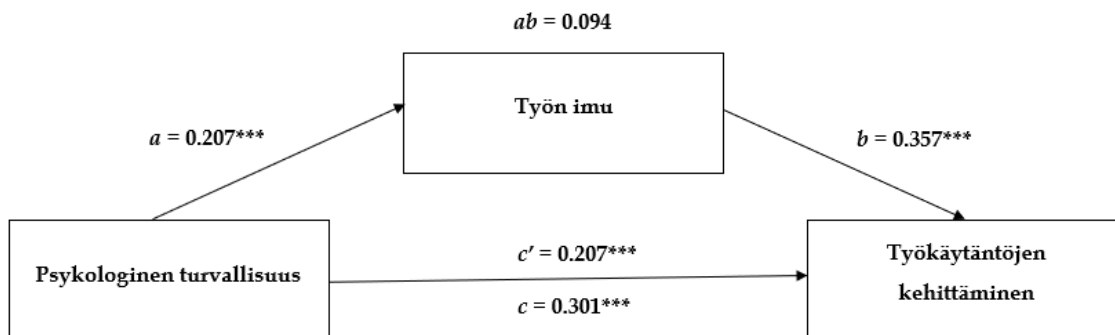
*Psykologisen turvallisuuden yhteys työssä vaikuttaminen -ulottuvuuteen, yhteyttä välittäväänä tekijänä työn imu (Huom. c = totaaliefekti, c' = suora efekti, ab = epäsuora efekti, *** $p < 0.001$.)*



Seuraavana mediaatioanalyysissä tarkasteltiin työn imun välittävää vaikutusta psykologisen turvallisuuden ja työkäytäntöjen kehittämisen -ulottuvuuden välillä (kuvio 8). Kaikki polut olivat tässä ulottuvuudessa merkitseviä, myös psykologisen turvallisuuden ja vaikuttamisen työssä -ulottuvuuden välisen yhteyden säilyessä osittaisena työn imun välittävän vaikutuksen ohella. Työn imun välittävä vaikutus (P_M) oli osittainen, ollen 14 % kokonaisvaikutuksesta.

Kuvio 8.

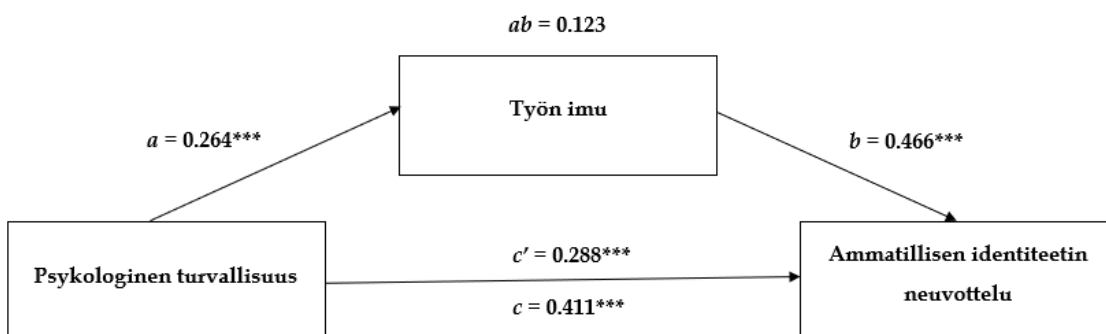
*Psykologisen turvallisuuden yhteys työkäytäntöjen kehittäminen -ulottuvuuteen, yhteyttä välittävänä tekijänä työn imu (Huom. c = totaaliefekti, c' = suora efekti, ab = epäsuora efekti, *** $p < 0.001$.)*



Viimeisessä mediaatioanalyysissä tarkasteltiin työn imun välittävää vaikutusta psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuuden välillä (kuvio 9). Kaikki polut olivat myös tässä analyysissä tilastollisesti merkitseviä. Työn imun välittävä vaikutus (P_M) oli 30 %, joten sen voidaan todeta olevan psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuuden välistä yhteyttä osittainen välittävä tekijä.

Kuvio 9.

*Psykologisen turvallisuuden yhteys ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuuteen, yhteyttä välittävänä tekijänä työn imu (Huom. c = totaaliefekti, c' = suora efekti, ab = epäsuora efekti, *** $p < 0.001$.)*



Tehtyjen mediaatioanalyysien perusteella vahvin välittävä vaikutus (P_M = proportion mediated, osuus kokonaisvaikutuksesta) työn imulla oli työkäytäntöjen kehittämisen ulottuvuuteen. Seuraavaksi vahvin yhteys oli ammatillisen identiteetin neuvottelun ulottuvuuteen, jota työn imu välitti lähes yhtä vahvasti. Selkeästi heikoin välittävä vaikutus työn imulla oli työssä vaikuttamisen ulottuvuuteen. Mediaatioanalyysin tulokset kokonaisuudessa tukivat siis asetettua hypoteesia siitä, että psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteys välittyy osittain työn imun kautta.

4 POHDINTA

Tämä tutkimus selvitti työn imun ja psykologisen turvallisuuden yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen sekä eroja esimiesasemassa olevien ja työntekijöiden välillä näissä muuttujissa. Tutkimuksen päätuloksena voidaan pitää sitä, että työn imu ja psykologinen turvallisuus olivat tulosten perusteella molemmat positiivisesti yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Muina tuloksina voidaan pitää esimiesasemassa toimivien parempia tuloksia kaikilla tutkituilla osa-alueilla, sekä työn imun välittävää vaikutusta psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välillä. Seuraavaksi tarkastellaan tutkimustuloksia tarkemmin ja suhteutetaan niitä aikaisempaan tietoon. Pohdinnan lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja esitetään tutkimuksen pohjalta esiin nousseita jatkotutkimushaasteita.

4.1 Tulosten tarkastelu

Ammatillinen toimijuus. Aiemman teoreettisen tutkimuksen perusteella voidaan ammatillisen toimijuuden kokonaisuus jaotella kolmeen ulottuvuuteen: 1. vaikuttaminen työssä, 2. työkäytäntöjen kehittäminen sekä 3. ammatillisen identiteetin neuvottelu. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli etsiä yhteyksiä ammatillisen toimijuuden sekä työn imun ja psykologisen turvallisuuden väliltä. Tavoitteena oli selvittää, voidaanko työn imun ja/tai psykologisen turvallisuuden avulla selittää ammatillista toimijuutta. Tavoitteena oli selvittää myös sitä, voidaanko esimiesasemassa toimimisen nähdä tuottavan eroja yksilöiden kokemaan ammatilliseen toimijuuteen.

Psykologinen turvallisuus yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Psykologista turvallisuutta synnyttävät ja selittävät useat tekijät, jotka voidaan nähdä samankaltaisina ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavien tekijöiden kanssa. Toisia arvostava vuorovaikutuskulttuuri, erilaisuuden hyväksyminen ja kohtaaminen rikkautena sekä valinnanmahdollisuus työssä parantavat sekä koettua psykologista turvallisuutta (Edmondson, 2008; Salmivaara, Martela &

Heikkilä, 2020) että ammatillista toimijuutta (Vähäsantanen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto, 2017b).

Psykologinen turvallisuus selitti ammatillisen toimijuuden vaihtelua jokaisessa sen ulottuvuudessa, vahvimmin työssä vaikuttaminen -ulottuvuudessa. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä yksilö kokee riskien ottamisen turvallisemmaksi ja uskaltaa ilmaista myös valtavirrasta eroavia mielipiteitä. Tämä mahdollistaa uusien toimintatapojen ehdottamisen ja tätä kautta työhön vaikuttamisen. (Edmondson, 1999; Edmondson, 2003) Yhteys työhön vaikuttamiseen nousee esille vahvana myös turvallisen ilmapiirin luomassa avoimessa ja pelottomassa ilmapiirissä (Edmondson, 2008 Edmondson, 2019), omistajuuden tukemisessa sekä uusien ja erilaisten työtapojen ja -menetelmien rohkeana käyttämisellä (Edmondson, 1999; Newman, Donohue & Eva, 2017). Lisäksi psykologisen turvallisuuden mahdollistama avoin kommunikaatio tukee työhön vaikuttamiseen olennaisesti kuuluvaa kuulluksi tulemisesta ja merkityksellisyyden kokemusta (Vähäsantanen ym., 2017a, Vähäsantanen ym., 2017b; Edmondson, 1999).

Psykologisesti turvalliseen työympäristöön panostaminen voidaan tämän tutkimuksen tulosten valossa nähdä erittäin kannattavana organisaatioille. Psykologisesti turvallisen ympäristön takaama itsensä likoon laittaminen tukee ammatillisen identiteetin kehittymistä, ja tätä kautta koko organisaatiota (Aro, 2018). Luottamuksellinen ja avoin ympäristö lisää myös tehokkuutta ja uuden oppimista sekä suorituskykyä (Kim, Lee & Connerton, 2020), joka johtaa edelleen ammatillista toimijuutta tukevan työympäristön kehittymiseen (Vähäsantanen ym., 2017b; Collin ym., 2017; Eteläpelto ym., 2014).

Työn imu yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Tulosten perusteella työn imu selittää ammatillisen toimijuuden vaihtelua kaikissa sen ulottuvuuksissa. Työn imun on todettu olevan yleinen kokemus, mikä lisää työstä nauttimista ja myönteistä suhtautumista siihen sekä sinnikkyyttä suhteessa työssä ilmeneviin vastoinkäymisiin (Hakanen, 2009; Hakanen, 2011). Työn imua kokevat yksilöt ovat tavoiteorientoituneempia ja sitoutuneempia työhönsä (Bakker, 2011). Nämä tekijät ovat ominaisuuksia, jotka esiintyvät työn imua kokevien lisäksi myös vahvaa ammatillista toimijuutta kokevilla työntekijöillä. Yhteys oli

tutkimuksen perusteella positiivinen ja merkitsevä monelta osin. Tulokset osoittivat työn imun ulottuvuuksien selittävän ammatilliseen toimijuuden kokemustaan eri ulottuvuuksissa eri tavoin.

Työn imun ulottuvuuksista omistautuminen, eli kokemus työn merkityksellisyydestä, innostuksesta, inspiraatiosta, haasteista ja ylpeydestä, selitti vahvimmin ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien vaihteluita. Vahvimmin omistautuminen selitti ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuutta, joka viittaa yksilön tavoitteisiin, mielenkiinnon kohteisiin sekä arvoihin ja asenteisiin (Vähäsantanen ym., 2017a). Tulokset ovat linjassa Hökkän ja muiden (2017b) tutkimuksen kanssa, jossa todettiin ammatillisen toimijuuden olevan yhteydessä parempaan vaikutusmahdollisuuksiin. Lisäksi työn imun todettiin johtavan parempaan työssä jaksamiseen ja tuottavuuden paranemiseen. Koettua työn imua vahvistamalla voitaisiin siis vahvistaa erityisesti ammatillisen identiteetin neuvottelun ulottuvuutta. Työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen ja työn voimavaroihin vaikuttaminen ja niiden tukeminen luovat pitkäaikaisen vaikutuksen työn imuun, jossa korostuu sen yhteys niin merkitykselliseen työhön (Stairs & Galpin, 2013), organisaatioon identifioitumiseen (Chughtai & Buckley, 2013) kuin muutosmyönteisyyteenkin (Hakanen & Perhoniemi, 2008).

Esimiesasema yhteydessä työn imuun, psykologiseen turvallisuuteen ja ammatilliseen toimijuuteen. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että esimiesasemassa toimiminen selitti parempaa psykologiseen turvallisuuden, työn imun sekä ammatillisen toimijuuden kokemusta. Esimiesten raportoima psykologinen turvallisuus oli muiden tutkimukseen vastanneiden raportoimaa korkeampi, kuten myös työn imu. Ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista vahvimmin esimiesasema selitti parempaa työhön vaikuttamisen kokemusta.

Ammatillinen toimijuus määritellään osana organisaatioiden käytäntöjä ja sen sosiaalisia suhteita. Työelämän muutostilanteissa, kuten esimiesasemaan siirtyessä, yksilö muokkaa omaa ammatillista identiteettiään, joka vaikuttaa koko ammatillisen toimijuuden kokonaisuuteen. (Vähäsantanen, 2015; Billet, 2011) Jotta ammatillista identiteettiä ja sen muotoutumista voidaan ymmärtää, tulee ottaa huomioon sekä yksilölliset että sosiaaliset näkökulmat. Roolin muutos

voi johtaa ammatillisen identiteetin neuvotteluun, jossa yksilön aiempi osaaminen, tavoitteet ja työhistoria kohtaavat uudenlaiset sitoumukset ja odotukset (Billet, Fenwick & Somerville, 2007).

Vahvimmin esimiesten kokema psykologinen turvallisuus selitti ammatillisen toimijuuden työssä vaikuttaminen -ulottuvuutta. Psykologisen turvallisuuden tunne lisäsi kokemusta siitä, että esimies voi tehdä päätöksiä koskien työtä tai sen tekemistä, yhteisön käytänteitä ja kulttuuria tai organisaatiossa tapahtuvia muutoksia helpommin kuin työntekijät. Esimiesasemassa toimivat käyttävät työssään monesti asemaansa kuuluvaa valtaa, joka mahdollistaa helpommin kuulluksi tulemisen ja parantaa työhön vaikuttamisen kokemusta. Valta saattaa näin ollen olla vaikutusmahdollisuuksia rajoittava tekijä muille kuin esimiehille. (Eteläpelto ym., 2013; Eteläpelto, Heiskanen & Collin, 2011)

Tuloksista voidaan tulkita, että esimiehet kokevat itsensä energisemmiksi (tarmokkuus), työnsä merkityksellisemmäksi (omistautuminen) sekä itsensä syventyneemmiksi työhönsä (uppoutuminen). Työn imuun vaikuttavista työn voimavaroista työn itsenäisyys liittyy esimiesasemassa toimimiseen kiinteästi, ja sen voi tulkita vaikuttavan työn imun kautta myös työhön vaikuttamiseen (Bakker & Demerouti, 2007). Myös työn merkityksellisyyden kokemuksen (Stairs & Galpin, 2013) sekä organisaatioon sitoutumisen (Chughtai & Buckley, 2013) on todettu olevan yhteydessä työn imuun juuri voimavarojen kautta, jolloin ne saattavat selittää myös erityisesti työhön vaikuttamisen ulottuvuuden parempaa arviota. Tätä yhteyttä tulisi kuitenkin tutkia tarkemmin, ottaen huomioon työn voimavarojen vaikutus työn imun kokemukseen.

Tarmokkuus selitti esimiesasemassa toimivilla eniten työkäytäntöjen kehittäminen -ulottuvuutta ja vähiten ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuutta. Tarmokkuuden lisääntyminen merkitsee esimiesten korkeampaa energiatasoa, panostusta työhön ja ponnistelua vastoinkäymisissä (Schaufeli & Bakker, 2004). Työkäytänteiden kehittäminen kattaa päivittäisjohtamisen ohella suuren osan esimiesten tekemästä työstä monissa organisaatioissa. Asioita kommentoidaan, mielipiteitä esitetään ja osallistutaan konkreettisesti organisaation kehittämiseen, jolloin tarmokuuden merkitys korostuu. (Vähäsantanen ym., 2017b)

Tarmokkuus liittyy läheisesti työhyvinvointiin ja työn voimavarojen ylläpitoon: työn kehittävyys, tulosten näkeminen ja työyhteisöltä saatu arvostus lisäävät työn imua (Bakker & Demerouti, 2007), ja näiden tekijöiden yhteys työkäytänteiden kehittämiseen voidaan nähdä erityisesti suhteessa kehittämistyön konkretiinaan. Yhteys kaippaa kuitenkin enemmän tutkimusta, joissa työn imua tutkittaisiin näitä voimavaroja välittävänä tekijänä.

Omistautuminen selitti eniten ammatillisen identiteetin neuvottelu -ulottuvuutta, ja heikoimmin työhön vaikuttaminen -ulottuvuutta. Työn merkityksellisyyden kokemus, innostus, inspiraatio, haasteet ja ylpeys työstä ovat omistautumisen määreitä, joiden voidaan katsoa liittyvän yksilön kokemukseen omien tavoitteiden saavuttamisesta, sekä käsitykseen omista arvoista ja eettisistä periaatteista, jotka ovat ammatillisen identiteetin neuvottelun osatekijöitä. Ammatillisen identiteetin neuvottelun liittyminen uran edistämiseen ja urasuunnitteluun voi selittää omistautumisen vahvemman kokemuksen juuri esimiehillä (Vähäsantanen ym., 2017b).

Uppoutuminen selitti ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista parhaiten työssä vaikuttaminen -ulottuvuutta. Keskittyminen ja syventyminen työhön ovat uppoutumisen osa-alueita, jotka voivat johtaa jopa vaikeuteen irrottautua työstä (Schaufeli & Bakker, 2004). Työn imuun ovat yhteydessä yksilölliset voimavarat, jotka liittyvät muun muassa yksilön resilienssiin sekä kykyyn vaikuttaa ja hallita työympäristöään (Hobfoll ym., 2003). Nämä puolestaan mahdollistavat uppoutumisen, kuten tekee myös yksilön kokema pystyvyys (Xanthopoulou ym., 2007). Vahvemman uppoutumisen kokemuksen voi selittää osaltaan esimiesten työn luonne suurilta osin itsenäisesti suoritettavana asiantuntijatyönä. Itsenäisesti suoritettava työ mahdollistaa keskittymisen ja syventymisen toisella tavalla kuin työntekijöillä esimerkiksi avokonttorissa, jolloin kokemus oman työn hallinnasta ja sen vaikuttavuudesta voi kehittyä vahvemmaksi.

Työn imu välittää psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä. Tässä tutkimuksessa haluttiin selvittää edellä mainittujen lineaaristen yhteyksien lisäksi muuttujien välisten suhteiden tarkempia vaikutuksia. Työn imun on todettu olevan vahvasti psykologinen ja tunteisiin liittyvä

ilmiö (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), ja psykologisen turvallisuuden yhteys työn imuun on tutkimuksissa vahvistettu (Kahn, 1990; May, Gilson & Harter, 2004; Nembhard & Edmondson, 2006). Tehdyt analyysit vahvistivat työn imun välittävän vaikutuksen olemassaolon psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien välillä.

Työn imun yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen on sitä vastoin tutkittu vasta vähän, eivätkä tutkijat ole päässeet täyteen yhteisymmärrykseen siitä, onko työn imu ammatillisen toimijuuden edeltäjä, vai päinvastoin. Muun muassa Ete-läpelto työryhmineen (2013) sekä Ursin, Vähäsantanen, McAlpine ja Hökkä (2020) ovat kuitenkin todenneet, että yhteys on tehtyjen tutkimusten valossa mahdollinen. Tässä tutkimuksessa yhteyttä tutkittiin pitämällä työn imua ammatillisen toimijuuden edeltäjänä, ja yhteys todettiin tilastollisesti merkitseväksi jokaisessa ammatillisen toimijuuden ulottuvuudessa. Yhteys voi selittyä osin työn imun ja ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien sisällöllisillä päällekkäisyyksillä, mutta tämä vaatii lisää tutkimusta.

4.2 Tutkimuksen arviointi ja rajoitukset

Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan mittarien toistettavuuden (reliabiliteetti) ja luotettavuuden (validiteetti) kautta (Heale & Twycross, 2015; Metsämuuronen 2009). Tämän tutkimuksen luotettavuutta lisäsivät luotettavat ja johdonmukaiset mittarit ja menetelmät (Metsämuuronen, 2011; Sürücü & Maslakçi, 2020), sekä riittävästi tietoja tutkimuksen toteuttamisesta esittävä raportointi (Ronkainen, Pehkonen, Lindblom-Ylänne & Paavilainen, 2013). Tutkimuksen mittareiden reliabiliteettia, eli kykyä mitata aina samaa asiaa, tutkittiin McDonaldsin Omegan avulla (Hayes & Coutts, 2020), jonka antamien arvojen perusteella voitiin todeta käytettyjen mittareiden olevan yhtenäisiä.

Tutkimuksen validiteetti kuvaa mittareiden kykyä mitata sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Sürücü & Maslakçi, 2020). Validiteettia arvioidaan sekä mittarin sisällön että sen rakenteen validiteetin tarkastelulla. Ammatillista toimijuutta tutkittiin Vähäsantasen ja tutkimusryhmän (2017a) luomalla mittarilla (liite 1),

joka on todettu validiksi mittaamaan ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksia. Aikaisemmin esitettyjen kuuden ulottuvuuden pohjalta kolmea ulottuvuutta tarkasteleva 17 väittämän malli mittaa ammatillista toimijuutta huomioiden sen moniulotteisen rakenteen. Mittarin soveltuvuutta tähän tutkimusaineistoon tarkasteltiin konfirmatorisen faktorianalyysin avulla, jossa todettiin, ettei malli ollut täysin aineistoon sopiva. Teoreettinen tutkimustausta tuki kuitenkin päätöstä käyttää valittua mittaria, ja se todettiin tämän tutkimuksen analyyseissa toimivaksi.

Psykologisen turvallisuuden mittari on Edmondsonin (1999) kehittämä, laajasti käytetty ja luotettavaksi arvioitu mittari (liite 2), joka on luotu monialaisen tutkimuksen tulosten perusteella. Seitsemän osaa sisältävä mittari koostuu niin positiivisista kuin negatiivisista väittämistä. Tutkimuksen heikkoutena voidaan pitää psykologisen turvallisuuden mittaamista vain määrällisin menetelmin. Muun muassa Wanless (2016) pitää tällaista tapaa liian yksipuolista tietoa tuottavana. Laadullisen menetelmän käyttö määrällisen mittarin ohella voisi tuottaa arvokasta lisätietoa psykologisen turvallisuuden ilmenemisestä sekä siitä, minkälaisia merkityksiä yksilö antaa kokemalleen (Jokivuori & Hietala 2015; Wanless, 2016).

Työn imua tutkittiin Schaufelin ym. (2017) UWES-3 (An Ultra-Short Measure for Work Engagement) -mittarilla (liite 3). Mittari koostuu kolmesta väittämästä, ja se on lyhennetty versio aikaisemmista 9 tai 17 väittämää sisältävistä työn imun mittareista. Mittari on todettu validiksi laajojen, useissa maissa suoritettujen tutkimusten perusteella. Mittarin heikkoutena voidaan pitää sitä, että siinä on uhrattu työn imun kolmiulotteisuuden näkökulma, jotta saavutettaisiin lyhyempi mittari. Schaufeli ym. (2017) suosittelevat työn imun ulottuvuuksista kiinnostuneita tutkijoita käyttämään 9 tai 17 väittämän versiota, joka olisi varmasti tuonut lisäarvoa myös tähän tutkimukseen.

Aineisto koostui neljän eri hankkeen aineistoista. Vastaajat edustivat usean eri organisaation ja toimialan henkilöstöä. Osa toimialoista oli vastaajamäärissä yliedustettuina, eikä alojen yhdistäminen suuremmiksi kokonaisuuksiksi tuonut

tähän apua, joten tässä tutkimuksessa toimialojen vertailua ei tehty. Tämä voidaan katsoa tutkimuksen heikkoudeksi, koska toimialojen huomattava erilaisuus ja sen vaikutus jää tutkimatta. Tällöin tutkimuksen yleistettävyyttä kärsii. Tutkimuksen luotettavuutta lisää kuitenkin vastaajien suuri määrä (N = 1253) (Metsämuuronen, 2011), joka voidaan nähdä myös tämän tutkimuksen yhtenä vahvuutena.

4.3 Jatkotutkimushaasteet

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työn imun ja psykologisen turvallisuuden yhteyksiä ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin. Tutkimuksen tulokset osoittivat ilmiöiden välillä olevan tilastollisesti merkitsevän ja positiivisen yhteyden. Tämä tutkimus oli poikkileikkaustutkimus, jossa tutkittiin vain tiettyinä hetkenä tehtyjä mittauksia. Mittaukset oli aineistojen yhdistelyn vuoksi tehty myös täysin eri aikoina. Mielenkiintoista olisi selvittää, kuinka ammatillinen toimijuus muuttuu, esimerkiksi esimiesasemaan siirryttäessä tai siinä toimittaessa. Samalla olisi mahdollista selvittää, mitkä muut tekijät voivat vahvistaa tai heikentää ammatillisen toimijuuden kokemusta.

Työn imun yhteys ammatilliseen toimijuuteen on mielenkiintoinen tutkimuskohde, mutta tässä tutkimuksessa käytetty UWES-3-mittari ei ollut paras mahdollinen valinta tutkittaessa työn imun ulottuvuuksia erikseen. Jatkossa tutkittaessa eri ulottuvuuksien yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen, olisi kiinnostavaa siirtyä käyttämään tarkempaa tietoa tuottavaa 9 tai 17 väittämää sisältävää mittaristoa, joka säilyttäisi työn imun ulottuvuuksia koskevaa tietoa paremmin. On kuitenkin muistettava, että useat samanaikaisesti suoritettavat pitkät kyselytutkimukset voivat laskea vastausprosenttia ja aiheuttaa katoa mahdollisissa jatkomittauksissa. Tämä vaikuttaisi siihen, montako ilmiötä kerrallaan tutkimukseen voidaan ottaa. Tutkimuksien ja haluttujen muuttujien tarkka suunnittelu ja rajaaminen riittävästi, sekä tutkimuksen suorittaminen tarpeeksi lyhyin tutkimuspatteeristoihin on tärkeää riittävän aineiston keräämiseksi.

Tulevaisuudessa tutkimuskontekstin kohdentaminen tietyille toimialoille tai tiettyihin organisaatioihin voisi tuottaa tietoa niin niiden omasta erityislaatuisuudesta, mutta myös vertailuaineistoa. Lisäksi kiinnostavaa olisi syventää tutkimusta ottamalla siihen mukaan laadullisia elementtejä, jolloin saataisiin tarkempaa tietoa koetun ammatillisen toimijuuden, työn imun ja psykologisen turvallisuuden merkityksestä yksilölle. Tällä hetkellä henkilökohtainen kiinnostus jatkaa tutkimusta kohdentuisi sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan, joka on kohdannut suuria muutoksia ja tulee niitä yhä kohtaamaan. Muun muassa muutostojohtamisen yhteys ja merkitys tässä tutkimuksessa käytettyihin muuttujiin olisi mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Tutkimuksen tulosten voidaan katsoa hyödyttävän tämänhetkistä työelämää ja organisaatioita. Ammatilliselle toimijuudelle ja sen tukemiselle löytyy vahva teoreettinen perusta, ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan toimijuutta tukea sekä psykologisen turvallisuuden että työn imun vahvistamisen kautta. Työn imua kokeva yksilö omistautuu työlleen paremmin, mutta myös kokee saavansa siitä ammatillisen kehittymisensä kannalta olennaista tukea. Psykologisesti turvallinen työympäristö mahdollistaa avoimen ja rehellisen dialogin niin tiimi- kuin organisaatiotasolla, jolloin yksilö voi kokea pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä sekä sen kehittämiseen aidosti. Ammatillinen toimijuus ei ole vain teoreettista tutkimusta varten luotu käsite, vaan sen ylläpidon merkitys käytännön työlle on todistettu sekä yksilö-, tiimi- kuin organisaatiotasolla. Sitä ei kannata jättää huomiotta, vaan ymmärtää se osana työelämän jatkuvaa muutosta ja siinä mukana pysymistä.

LÄHTEET

- Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress: Longitudinal Research in Occupational Health Psychology*, 28(1), 87–105. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.872208>
- Aro, A., Rämö, A., Aho, J. Kedonpää, K. & Lappi, T. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Helsinki: Alma Talent.
- Babbie, E.R. (2010). *The Practice of Social Research*. 12th edition. Belmont, CA: Wadsworth Cengage.
- Bakker, A, Demerouti, E. & Verbeke W. (2004). Using the job demand-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. & Demerouti. E. (2009). The crossover of work engagement between working couples. A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236. <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>
- Bakker, A. & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562–1571. <https://doi.org/10.1037/a0017525>
- Bakker, A. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177%2F0963721411414534>
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

- Bakker, A. B., Emmerik, H. van, & Euwerman, M. C. (2006). Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464–489. <https://doi.org/10.1177/0730888406291310>
- Billett, S. (2006). Work, subjectivity, and learning. Teoksessa: Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.) *Work, subjectivity, and learning. Understanding learning through working life*. (s. 1-20). Dordrecht: Springer.
- Billett, S. (2011). *Subjectivity, self and personal agency in learning through and for work*. (s. 52-62). The SAGE Handbook of Workplace Learning. <https://doi.org/10.4135/9781446200940.n5>
- Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (2007). *Work, subjectivity and learning*. NL: Springer.
- Bradley, B. H., Postlethwaite, B. E., Klotz, A. C., Hamdani, M. R., & Brown, K. G. (2012). Reaping the benefits of task conflict in teams: the critical role of team psychological safety climate. *The Journal of applied psychology*, 97(1), 151–158. <https://doi.org/10.1037/a0024200>
- Chughtai, A. & Buckley, F. (2013). Exploring the impact of trust on research scientists' work engagement. *Personnel Review*, 42(4), 396–421. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2011-0097>
- Clark, T. (2020). *The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Collin, K., Lemmetty, S., Herranen, S., Paloniemi, S., Auvinen, T. & Riivari, E. (2017). *Professional agency and creativity in information technology work. Agency at work*. (s. 249-270). Cham: Springer.
- Collin, K., Valleala, U. M., Herranen, S., & Paloniemi, S. (2012). Ways of interprofessional collaboration and learning in emergency work. *Studies in Continuing Education*, 34(3), 281-300. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2011.617364>
- Coolican, H. (2019). *Research methods and statistics in psychology*. (7. painos). Lontoo: Routledge.
- Csikszentmihályi, M. (1991). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: HarperPerennial.

- Demerouti, E., Bakker, A.B. and Fried, Y. (2012) Work Orientations in the Job Demands-Resources Model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557–575. <https://doi.org/10.1108/02683941211252428>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>
- Edmondson A.C. & Lei Z. (2014) Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. (2003). Speaking up in the operating room: how team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419–1452. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00386>
- Edmondson, A. (2004). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations. Teoksessa: Kramer, R. M., & Cook, K. S. (toim.) *Trust and Distrust in Organizations*. (s. 239–272). New York: Russell Sage.
- Edmondson, A. (2008). The Competitive Imperative of Learning. *Harvard Business Review*. Heinä-elokuu 2008, 60–67. Haettu osoitteesta: <https://hbr.org/2008/07/the-competitive-imperative-of-learning>
- Edmondson, A. (2019). *The fearless organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Harvard Business School. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2010. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Asunmaa, T. & Rähkä, P. (toim.) *Samalta viivalta 4 : valtakunnallisen kasvatusalan*

valintayhteistyöverkoston (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2010. (s. 45–67). Jyväskylä: PS-kustannus.

- Eteläpelto, A. (2007). Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa: Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) *Työ, identiteetti ja oppiminen.* (s. 90-142). Helsinki: WSOY.
- Eteläpelto, A. (2017). Emerging conceptualizations on professional agency and learning. Teoksessa: Goller, M. & Paloniemi, S. (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development.* (s. 183-201). Cham: Springer.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa: Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, T. (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa.* Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. (s. 9-30). Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10(1), 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- 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.* (s. 645-672). Dordrecht, Netherlands: Springer 2014.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa: Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki.* (s. 5-13). Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Fagerström, V., Koivikko, A., Rauramo, P. & Työryhmä. (2016). *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi.* Työturvallisuuskeskus TTK.
- Faraj, S. & Yan, A.M. (2009). S. Boundary work in knowledge teams. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 604-617. <https://doi.org/10.1037/a0014367>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5. painos). Lontoo: SAGE.

- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A. & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Goller, M., & Paloniemi, S. (2017). Agency at work, learning and professional development : An introduction. Teoksessa: Goller, M. & Paloniemi S. (toim.) *Agency at Work : An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*. (s. 1-14). Springer Netherlands. Professional and Practice-based Learning, 20. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_1
- Goller, M., & Harteis, C. (2017). Human agency at work: Towards a clarification and operationalisation of the concept. Teoksessa: Goller, M. & Paloniemi, S. (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 85–103). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_5
- Hakanen J. (2009). *Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työelämää. Tätä on tutkittu*. Helsinki: Työsuojelurahasto. <http://www.tsr.fi/tutkimus/selvitykset/julkaisu.html?id=10012>
- Hakanen, J.J., Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. (2021). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment, and Disability Pensions – A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability*. 13(4), 16-26. <https://doi.org/10.3390/su13041626>
- Hakanen, J. & Perhoniemi, R. (2008). Muutokset työssä, työn imu ja jatkamisaikheet työelämässä. *Työelämän tutkimus*, 6(1), 30–43. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87548>
- Hakanen, J. & Schaufeli, W. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2-3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hakanen, J. (2004). *Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reunaalueilla*. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618153>

- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
<https://urn.fi/URN:ISBN:9789522618276>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2-3), 415–424.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Harteis, C. & Goller, M. (2014). *New skills for new jobs: Work agency as a necessary condition for successful lifelong learning. Promoting, assessing, recognizing, and certifying lifelong learning*. (s. 37-56). Cham: Springer.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach*. (Toinen painos.). New York, NY: The Guilford Press.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use Omega Rather than Cronbach's Alpha for Estimating Reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Heale, R. & Twycross, A. (2015). Validity and reliability in quantitative studies. *Evidence-based nursing*, 18(3), 66–67. <https://doi.org/10.1136/eb-2015-102129>
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. & Jackson, A.P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Hollander, M., Wolfe, D. & Chicken, E. (2013). *Nonparametric Statistical Methods*. 1st Edition. USA, New Jersey: John Wiley & Sons. [viitattu 22.10.2019]. Saatavilla:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781119196037>
- 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., Eteläpelto, A., & Rasku-Puttonen, H. (2010). Recent tensions and challenges in teacher education as manifested in curriculum discourse.

Teaching and Teacher Education, 26(4), 845-853.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.10.022>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017a).

Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: Työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteetin tukemiseen. Teoksessa: Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.) *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. (s. 34-48.) Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., & Eteläpelto, A. (2017b). The

reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. Teoksessa Goller, M. & Paloniemi, S. (toim.). *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. (s. 161-181.) Springer: Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_9

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>

Ikävalko, H., Paloniemi, S., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. (2020).

Tunnetoimijuuden yhteys työn imuun ja organisaation muutokseen. Teoksessa: Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Nordling, A. (toim.). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. (s. 115-127). Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/71958>

Jokivuori, P. & Hietala, R. (2015). *Määrällisiä tarinoita: monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Jyväskylä: Docendo.

Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and

disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

Kananen, Jorma. (2008). *Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun*.

Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kerosuo, H. (2014). Kollektiivinen muutostoimijuus – esimerkkinä

solmutyöskentely rakennusalan kehittämishankkeessa. *Aikuiskasvatus* 3,

178–191. Haettu osoitteesta:

<https://researchportal.helsinki.fi/fi/publications/kollektiivinen-muutostojen-esimerkkiin%3%A4-solmuty%3%B6skentely-raken>

- Kim, S., Lee, H. & Connerton T. P. (2020). How Psychological Safety Affects Team Performance: Mediating Role of Efficacy and Learning Behavior. *Frontiers in Psychology* 11, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01581>
- Kwon, H. W. (2017). Expanding the notion of agency: Introducing grit as an additional facet of agency. Teoksessa: Goller, M. & Paloniemi, S. (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 105–120). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_6
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychology condition of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- McNeish D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychol Methods*; 23(3), 412–33. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Metsämuuronen, J. (2011). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos* (4. korjattu laitos). Helsinki: International Methelp Oy.
- Muijs, D. (2010). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. (2. painos.) Lontoo: SAGE Publications.
- Nembhard, I. M. & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior* 27(7), 941–966. <https://doi.org/10.1002/job.413>
- Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- Nummenmaa, L. (2010). *Käyttyymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Helsinki: Tammi.

- Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuudesta identiteettiin – Anneli Eteläpellon tutkimuspolkuja. Teoksessa: Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia.* (s. 11-37). Helsinki: WSOYpro.
- Perhoniemi, R. & Hakanen, J. (2013). Työn imun ja ystävällisyyden siirtyminen työpareilla. *Psykologia*, 48(2), 88–101.
https://www.researchgate.net/publication/237085273_Tyon_imun_ja_ystavallisuuden_siirtyminen_tyopareilla
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. Teoksessa: Hayes, A.F., Slater, M.D. & Snyder, L.B. (toim.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research.* (s. 13–54). Sage Publications, Inc.
<https://doi.org/10.4135/9781452272054.n2>
- Rahmadani, V., Schaufeli, W., Stouten, J. Zhang, Z. & Zulkarnain, Z. (2020). Engaging leadership and its implication for work engagement and job outcomes at the individual and team level: A multi-level longitudinal study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 776. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030776>
- Renzi, T. M. (2020). The Effect of Leadership Styles on Project Implementation. *Open Journal of Leadership*, 9(4), 198–213.
<https://doi.org/10.4236/ojl.2020.94012>
- Ronkainen, S. Pehkonen, L. Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. (2013). *Tutkimuksen voimasanat.* Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Salmivaara, V., Martela, F. & Heikkilä, J. (2020). Radikaali psykologinen turvallisuus tilapäisorganisaation luovan ja tuloksellisen toiminnan mahdollistajana. *Hallinnon Tutkimus*, 39(3), 188-204.
<https://doi.org/10.37450/ht.100037>
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Bakker, A. & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
<https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
<https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M. & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4). 1-15.
<https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schulte, M. (2012). The coevolution of network ties and perceptions of team psychological safety. *Organization Science*, 23(2), 564-581.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0582>
- Seppälä, P., Hakanen, J., Mauno, S., Perhoniemi, R., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2015). Stability and change model of job resources and work engagement: A seven-year three-wave follow-up study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(3), 360-375.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.910510>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement and proactive behavior: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S., Dormann, C., Demerouti, E., Bakker, A., & Leiter, M. (2010). Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Teoksessa: Bakker, A.B. & Leiter, M. (toim.), *Work engagement: A handbook of Essential Theory and Research*. (s. 25-38). New York: Psychology Press.

- Stairs, M. & Galpin, M. (2009). *Positive Engagement: From Employee Engagement to Workplace Happiness*. Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195335446.013.0013>
- Sürücü, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and Reliability in Quantitative Research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694–2726. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Syvänen, S. 2018. Dialoginen johtaminen vanhuspalveluissa. Teoksessa: Lammintakanen, J. & Laulainen, S. (toim.). *Kohti vaikuttavaa päätöksentekoa ja johtamista hyvinvointipalveluissa*. (s. 127-144). General Series 127. Kuopio: University of Eastern Finland. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2906-8>
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2019). *Using Multivariate Statistics*. (7. painos.) New York: Pearson Education. Haettu osoitteesta: https://www.pearsonhighered.com/assets/preface/0/1/3/4/013479054_5.pdf
- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S. & Schaufeli, W. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106–112. Haettu osoitteesta: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/368.pdf>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa*. Haettu 16.2.2023 osoitteesta https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (2019). *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa*. Haettu 17.2.2023 osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Tuusa, M., Seppänen-Järvelä, R., Henriksson, M., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Syrjä, V. & Savinainen, M. (2018). Yhteistoiminta ja toimijuus kuntoutumista edistävinä vaikutusmekanismeina. Teoksessa: Lindh, J., Härkäpää, K. & Kostamo-Pääkkö, K. (toim.). *Sosiaalinen kuntoutuksessa* (s. 125–148). Haettu osoitteesta: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-310-947-6>

- Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L., & Hökkä, P. (2020). Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work. *Journal of Further and Higher Education*, 44(3), 311–325.
<https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1541971>
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämäntulussa – ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 192-199. <https://doi.org/10.33336/aik.94099>
- Varila, J. & Rekola, H. (2003). *Mitä on työssä oppiminen? Teoreettisia ja empirisiä näkökulmia työssä oppimiseen*. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia n:o 83. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Vähäsantanen, K. (2015). Professional agency in the stream of change: Understanding educational change and teachers' professional identities. *Teaching and Teacher Education*, 47, 1–12.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.11.006>
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P. K., & Paloniemi, S. (2020). University Teachers' Professional Identity Work and Emotions in the Context of an Arts-Based Identity Coaching Program. Teoksessa: McKay, L., Barton, G., Garvis, S. & Sappa V. (toim.) *Arts-Based Research, Resilience and Well-being Across the Lifespan*. (s. 233-256). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-26053-8_13
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., & Eteläpelto, A. (2017b) An agency promoting learning arena for developing shared work practices. Teoksessa: Goller, M., & Paloniemi, S. *Agency at Work : An Agentive Perspective on Professional Learning and Development*. (s. 351–376). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_1
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017a). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittäminen. Teoksessa: Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (toim.). *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. (s. 14-33). Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>

- 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>.
- Wanless, S.B. (2016). The role of psychological safety in human development. *Research in Human Development*, 13(1), 6–14. <https://doi.org/10.1080/15427609.2016.1141283>
- Warr, P. (1999). Well-being and the Workplace. Teoksessa: Kahneman, D., Diener, E. & Schwartz N. *Well-being: The foundations of Hedonic Psychology*. (s. 392-412). Russell Sage Foundation.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yang, Y., & Green, S. B. (2011). Coefficient Alpha: A reliability coefficient for the 21st century? *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 377–392. <https://doi.org/10.1177/0734282911406668>
- Åhman, H. (2014). *Mielen johtaminen organisaatiossa*. Helsinki: Talentum.

LIITTEET

Liite 1. Ammatillisen toimijuuden mittarin väittämät ja niistä käytetyt lyhenteet

Ammatillisen toimijuuden mittari (Vähäsantanen ym., 2017)

Vastausasteikko: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = en samaa enkä eri mieltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

- 1) Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä. (TOIM1)
- 2) Kokeilen uusia ideoita työssäni. (TOIM2)
- 3) Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat. (TOIM3)
- 4) Voin osallistua asioiden valmisteluun työssäni. (TOIM4)
- 5) Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen. (TOIM5)
- 6) Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni. (TOIM6)
- 7) Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni. (TOIM7)
- 8) Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa. (TOIM8)
- 9) Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä. (TOIM9)
- 10) Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti. (TOIM10)
- 11) Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä. (TOIM11)
- 12) Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä. (TOIM12)
- 13) Voin työssäni edistää uraani. (TOIM13)
- 14) Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni. (TOIM14)
- 15) Kehitän työskentelytapojani. (TOIM15)
- 16) Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni. (TOIM16)
- 17) Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni. (TOIM17)

Liite 2. Psykologisen turvallisuuden mittarin väittämät ja niistä käytetyt lyhenteet

Psykologisen turvallisuuden mittari (Edmondson, 1999)

Vastausasteikko: 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

- 1) Jos teet virheen tässä tiimissä, se kääntyy herkästi sinua vastaan (PT1)
- 2) Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esiin ongelmia ja hankalia asioita (PT2)
- 3) Tämän tiimin jäsenet vieroksuvat joskus toisiaan erilaisuuden perusteella (PT3)
- 4) Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä (PT4)
- 5) Tämän tiimin jäseniltä on vaikea pyytää apua (PT5)
- 6) Kukaan tässä tiimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka vaikeuttaisi tekemistäni (PT6)
- 7) Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään (PT7)

Liite 3. Työn imun mittarin väittämät ja niistä käytetyt lyhenteet

Työn imu – UWES-3-mittari (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witte 2017)

Vastausasteikko: 1 = en koskaan, 2 = muutaman kerran vuodessa, 3 = kerran kuussa, 4 = muutaman kerran kuussa, 5 = kerran viikossa, 6 = muutaman kerran viikossa, 7 = päivittäin

- 1) Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni (TA)
- 2) Olen innostunut työstäni (OM)
- 3) Olen täysin uppoutunut työhöni (UP)

Liite 4. Psykologista turvallisuutta kuvaavien väittämien yhteys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin

Selittävät muuttujat		Ammatillinen toimijuus								
		Vaikuttaminen työssä			Työkäytäntöjen kehittäminen			Ammatillisen identiteetin neuvottelu		
		β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2	β	R ²	ΔR^2
Askel 1	EA	0.288***	0.083***	0.083***	0.270***	0.073***	0.073***	0.136***	0.018***	0.018***
Askel 2	EA	0.294***	0.118***	0.035***	0.274***	0.094***	0.021***	0.141***	0.045***	0.027***
	PT1	0.187***			0.145***			0.165***		
Askel 3	EA	0.247***	0.223***	0.105***	0.248***	0.126***	0.032***	0.100***	0.126***	0.081***
	PT1	0.120***			0.107***			0.106***		
	PT2	0.335***			0.185***			0.293***		
Askel 4	EA	0.250***	0.227***	0.004*	0.252***	0.129***	0.003*	0.102***	0.128***	0.002
	PT1	0.085**			0.077*			0.081**		
	PT2	0.327***			0.177***			0.287***		
	PT3	0.072*			0.065*			0.051		
Askel 5	EA	0.231***	0.301***	0.073***	0.241***	0.152***	0.023***	0.082**	0.210***	0.082***
	PT1	0.028			0.045			0.021		
	PT2	0.184***			0.097**			0.136***		
	PT3	0.051			0.053			0.029		
	PT4	0.323***			0.181***			0.342***		

Askel 6	EA	0.232***	0.303***	0.003*	0.242***	0.171***	0.020***	0.082**	0.211***	0.001
	PT1	0.003			-0.024			0.007		
	PT2	0.178***			0.083**			0.133***		
	PT3	0.036			0.011			0.020		
	PT4	0.320***			0.173***			0.340***		
	PT5	0.064*			0.174***			0.035		
Askel 7	EA	0.239***	0.309***	0.006***	0.240***	0.172***	0.000	0.088***	0.215***	0.004**
	PT1	0.002			-0.023			0.006		
	PT2	0.165***			0.086**			0.122***		
	PT3	0.029			0.013			0.015		
	PT4	0.297***			0.179***			0.322***		
	PT5	0.064*			0.174***			0.035		
	PT6	0.085***			-0.020			0.069**		
Askel 8	EA	0.220***	0.380***	0.071***	0.224***	0.222***	0.050***	0.070**	0.282***	0.067***
	PT1	-0.002			-0.026			0.003		
	PT2	0.085**			0.019			0.044		
	PT3	0.022			0.007			0.008		
	PT4	0.195***			0.093**			0.223***		
	PT5	0.037			0.151***			0.009		
	PT6	0.000			-0.093**			-0.015		
	PT7	0.345***			0.292***			0.337***		

Huom. * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001. β = standardoitu regressiokerroin, R2 = estimoidun mallin selitysaste, $\Delta R2$ = selitysasteen muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana. EA = esimiesasema. PT1-PT7 väittämät esitely tarkemmin liitteessä 2.