

**Ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus
sosiaalialan organisaatiossa**

Riitta Hiltunen ja Riitta Saarentausta

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2021
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Hiltunen, Riitta ja Saarentausta, Riitta. 2021. Ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus sosiaalialan organisaatiossa. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos, 88 sivua.

Muuntuva ja uudistuva työympäristö haastaa henkilöstön oppimaan uutta ja kehittämään uusia toimintatapoja työn tekemiseen. Muutokseen vastaaminen vaatii henkilöstöltä vahvaa ammatillista toimijuutta. Aiempien tutkimustulosten mukaan työyhteisön psykologisen turvallisuuden tiedetään vahvistavan työssä oppimisen kulttuuria ja kokemusten jakamista. Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää sitä, millaiseksi henkilöstö koki ammatillisen toimijuutensa ja psykologisen turvallisuutensa työyhteisössä. Sen lisäksi haluttiin tutkia, esiintyikö henkilöstön tai esimiesasemassa olevien välillä eroa.

Tutkimusaineisto oli osa Koe! - Digi -kehittämistutkimusohjelmaan liittyvää kyselyaineistoa. Kyselyyn vastanneet toimivat sosiaalialan organisaatiossa (n=146). Vastaajat arvioivat ammatillista toimijuuttaan Vähäsantasen, Hökän, Paloniemen ja Eteläpellon (2019) ammatillisen toimijuuden mittariin perustuvien kysymysten avulla. Kyselylomakkeen psykologista turvallisuutta koskevat väittämät perustuivat Edmondsonin (1999) kehittämään psykologisen turvallisuuden mittariin. Aineisto analysoitiin hierarkisella lineaarisella regressioanalyysillä.

Tämän tutkimuksen mukaan henkilöstön työyhteisössä kokema psykologinen turvallisuus on positiivisessa yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ne työntekijät, jotka kokivat vahvempaa psykologista turvallisuutta, kokivat pystyvänsä harjoittamaan ammatillista toimijuuttaan vahvemmin. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että esimiesasemassa olevat kokivat ammatillisen toimijuutensa vahvemiksi kuin muu henkilöstö. Tämän tutkimuksen perusteella ammatillinen toimijuus ei ole pysyvä työntekijän ominaisuus, vaan se muuntuu koetun psykologisen turvallisuuden mukaisesti.

Tämä tutkimus osoittaa, että työyhteisöissä tulee kiinnittää huomiota psykologisesti turvallisen työilmapiirin luomiseen. Psykologisesti turvallinen työympäristö vahvistaa ja tukee työntekijöiden ammatillista toimijuutta vaikuttaen myönteisesti työssä oppimiseen ja kokonaisuudessaan työn tuloksellisuuteen.

Asiasanat: ammatillinen toimijuus, psykologinen turvallisuus, sosiaaliala, esimiesasema

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

1	JOHDANTO	5
2	AMMATILLINEN TOIMIJUUS	9
	2.1 Toimijuus työssä ja työyhteisössä.....	11
	2.2 Toimijuudesta kohti ammatillista toimijuutta	13
	2.2.1 Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu.....	15
	2.2.2 Työkäytäntöjen kehittäminen ja vaikutusmahdollisuudet	18
	2.3 Työolosuhteet ja johtajuus tukemassa ammatillista toimijuutta.....	20
3	PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS	24
	3.1 Psykologinen turvallisuus tutkimuskohteena.....	24
	3.2 Psykologisen turvallisuuden kokeminen.....	25
	3.3 Psykologinen turvallisuus työyhteisöissä	27
	3.3.1 Työssä oppiminen ja ammattitaidon arvostus.....	29
	3.3.2 Viestintä, tunteet ja konfliktit	30
	3.3.3 Työhön sitoutuminen ja hyvinvointi.....	31
	3.4 Psykologinen turvallisuus tukee toimijuutta työyhteisössä.....	32
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET	34
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	35
	5.1 Sosiaaliala työpaikkana ja tutkimuskontekstina	35
	5.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineistonkeruu	38
	5.3 Mittareiden valinta ja muuttujat.....	40
	5.3.1 Ammatillinen toimijuus	40
	5.3.2 Psykologinen turvallisuus.....	43
	5.3.3 Muuttujat.....	44

5.4 Aineiston analyysi	46
5.5 Eettiset ratkaisut.....	49
6 TULOKSET.....	51
6.1 Ammatillisen toimijuuden kokeminen.....	51
6.2 Psykologisen turvallisuuden kokeminen.....	55
6.3 Psykologisen turvallisuuden yhteys ammatillisen toimijuuteen.....	56
7 POHDINTA.....	64
7.1 Psykologinen turvallisuus vahvistaa ammatillista toimijuutta	64
7.2 Esimiesasemassa olevat omaavat vahvan ammatillisen toimijuuden ..	66
7.3 Psykologinen turvallisuus laskee työkokemuksen karttuessa	69
7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset.....	71
7.5 Jatkotutkimushaasteet	74
LÄHTEET	76
LIITTEET.....	89

1 JOHDANTO

Työelämän muuntuva ympäristö luo organisaatioille tarpeen kehittää henkilöstönsä osaamista tavoitteellisesti, jotta työyhteisöt pystyvät säilyttämään asemansa nopeasti vaihtuvissa tilanteissa (Ryynänen, Simonen & Karkkola 2020, 246). Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on merkittävän tärkeä pääoma organisaatioiden toiminnalle ja tuloksellisuudelle (Puttonen, Hasu & Pahkin 2016, 6). Organisaatioiden toimintaa suunniteltaessa on henkilöstön oppimiseen ja kehittämiseen panostaminen nähtävä investoinniksi organisaatioiden tulevaisuuteen (Paloniemi 2004, 19). Toimijuuden ja ammatillisen toimijuuden varmistaminen on nähty olennaiseksi tekijäksi silloin, kun halutaan varmistaa työntekijöiden työssä oppiminen ja ammatillinen kehittyminen (Billett 2011, 52; Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014, 18; Eteläpelto 2017, 2–3).

Toimijuutta pidetään kykynä sovittaa yhteen yritysten vaatima taloudellinen tehokkuus ja joustavuus yksilön tarpeiden ja hyvinvoinnin kanssa (Alasoini 2014, 18). Suomalaisen työelämän kehittämisen keskeiseksi kysymykseksi on noussut kysymys siitä, kuinka voidaan edistää työpaikkojen tunneilmapiiriä, jotta se edistäisi yhdenaikaisesti sekä organisaation tuottavuutta, että työntekijöiden työhyvinvointia (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto 2017a, 35; Ramstad 2009, 424). Työntekijät hakevat työlleen yhä useammin merkityksellisyyttä eli kokemuksia siitä, että työ on heille henkilökohtaisesti merkitsevää ja arvokasta ja he kokivat olonsa turvalliseksi (Ryynänen ym. 2020, 247).

Monilla työpaikoilla saatetaan edelleen ajatella, ettei tunteilla ja työilmapiirillä ole merkittävää roolia työyhteisöissä (Goleman, Boyatzis & McKee 2002, 55–56; Hökkä, Ikävalko, Paloniemi, Vähäsantanen & Rantanen 2020, 10). Psykologisen turvallisuuden kokeminen on eräs niistä tunteista, joka vaikuttaa työyhteisöissä monilla eri tavoin. Positiiviset tunteet näkyvät tehokkaana päätöksentekona, hyvänä yhteistyökykynä ja neuvottelutaitona (Goleman ym. 2002, 57). Edelleen tarvitaan kuitenkin parempaa ymmärrystä siitä, kuinka tunteet vaikuttavat henkilöstöön ja esimiesasemassa oleviin (Edmondson 1999, 350–351).

Tämä tutkimus pyrkii osaltaan lisäämään ymmärrystä tunteiden koetusta vaikutuksesta, tässä tutkimuksessa psykologisen turvallisuuden kokemisesta työyhteisössä.

Tämän tutkimuksen keskeiset ilmiöt ovat ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus. Eteläpelto ym. (2013, 60–62) käsitteellistävät ammatillista toimijuutta työntekijöiden vaikuttamisena, kannanottoina ja ammatillisen identiteetin neuvotteluna työyhteisöissä. Tämä näkyy mielipiteiden ilmaisuissa ja työhön liittyvien valintojen tekemisessä. Edmondson (1999) määrittää työyhteisön psykologisen turvallisuuden työntekijöiden väliseksi kokemukseksi. Psykologinen turvallisuus pitää sisällään esimerkiksi työyhteisön jäsenten välisen keskusteluyhteyden avoimuuden ja riskinoton ilman hylätyksi tulemisen pelkoa (Edmondson 1999; Newman, Donohue & Eva 2017, 532).

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta sekä niiden välistä yhteyttä sosiaalialan organisaatiossa. Tutkimuksessa pyritään selvittämään sitä, miten psykologinen turvallisuus on yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen eri osa-alueisiin: vaikuttamiseen työssä, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun. Eteläpellon, Heiskasen ja Collinin (2011, 12) mukaan on tärkeää tiedostaa niitä ammatillisen toimijuuden rajoitteita, jotka edistävät tai estävät toimijuuden harjoittamista työpaikoilla. Tässä tutkimuksessa psykologinen turvallisuus hahmotetaan yhdeksi työyhteisön olosuhteista, joka voi vaikuttaa työntekijän ammatillisen toimijuuden harjoittamiseen. Tämän tutkimuksen avulla haetaan vastauksia myös siihen, mikä merkitys esimiesasemalla ja työkokemusvuosilla on psykologisen turvallisuudentunteen ja ammatillisen toimijuuteen kokemiseen.

Ammatillinen toimijuus ja psykologinen turvallisuus limittyvät toisiinsa työyhteisöissä vallitsevan työilmapiirin välityksellä. Tässä tutkimuksessa halutaan tutkia näiden ilmiöiden yhdenaikaisuutta. Empiiristä tutkimustietoa psykologisen turvallisuuden kokemisesta työyhteisöissä on tehty varsin vähän, ja sen yhteys ammatilliseen toimijuuteen on tutkimustiedon valossa niukkaa. Tunteita

työelämäkontekstissa tutkittaessa tulokset viittaavat siihen, että työpaikan psykologisella turvallisuudella, kuten suhteella esimieheen ja työkavereihin, on merkittävä vaikutus ammatillisen toimijuuden kokemiseen. (Hökkä ym. 2020, 10.)

Työntekijöiden kokema psykologinen turvallisuus on työyhteisön suorituskykyä ja tuloksellisuutta parantava tekijä (Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani & Brown 2012, 151; Wanless 2016, 1–4). Psykologisen turvallisuuden kokemisella on laajojen empiiristen tutkimusten mukaan suuri merkitys työpaikan tehokkuuteen (Edmondson & Lei 2014, 36). Kun toimintaympäristö työpaikoilla on muutostilassa, korostuu psykologisen turvallisuudentunteen merkitys. Psykologisen turvallisuuden luominen ja kehittäminen organisaation yhteiseksi voimavaraksi on asetettu tavoitteeksi useissa organisaatioissa. (Edmondson 1999, 352.)

Toimijuutta on tutkittu paljon erityisesti laadullisilla tutkimusmenetelmillä, mutta määrällisten tutkimusmenetelmien käyttö on jäänyt vähäisemmäksi (Goller & Paloniemi 2017, 46; Goller & Harteis 2017, 2; Vähäsantanen ym. 2019, 268). Laaja ammatillisen toimijuuden käsitteellistäminen (Eteläpelto ym. 2013) ja ammatillisen toimijuuden mittarin laatiminen (Vähäsantanen ym. 2019) ovat mahdollistaneet moniulotteisen ammatillisen toimijuuden tutkimisen erilaisissa työkonteksteissa.

Ammatillisen toimijuuden voidaan ajatella olevan pysyvä työntekijän ominaisuus, johon työorganisaation olosuhteilla ei voida merkittävästi vaikuttaa. Ammatillisen toimijuuden harjoittaminen voi muuntautua myös vallitsevien työolosuhteiden mukaan. (Paloniemi & Goller 2017, 465–468.) Organisaatiotutkimus on kuitenkin hahmottanut kognitiiviset ja ihmissuhdetekijät rakenteellisia tekijöitä suurimmaksi selittäjäksi työryhmien välisestä tehokkuuden vaihtelusta (Edmondson 1999, 350–351.) Työpaikkojen tunneilmasto vaikuttaa työssä oppimiseen ja työhyvinvointiin sekä organisaation tulokseen (Hökkä, Räikkönen, Ikävalko, Paloniemi & Vähäsantanen 2020, 67–69).

Toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden yhteydestä saadaan viitteitä myös Edmondsonin (1999, 350–351) tutkimustuloksista. Edmondson ja Lei (2014, 30–32) totesivat psykologisen turvallisuudentunteen mahdollistavan uusien työ-

käytänteiden kokeilun työpaikoilla. Myös ammatillisen toimijuuden ilmenemisessä on keskeistä työntekijöiden mahdollisuus osallistua työkäytänteiden kehittämiseen (Eteläpelto ym. 2013, 46–47). Lisäksi ammatillisen toimijuuden osa-alue ammatillisen identiteetin rakentuminen on merkityksellinen muuttuvissa työtilanteissa, ja sen rakentumisessa tunteilla on keskeinen merkitys. (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi & Eteläpelto 2017b, 164–165; Kira & Balkin 2014, 131). Myös Cascon-Pereira ja Hallier (2012, 141–142) toteavat, että työelämäkontekstissa tulisi tehdä enemmän tunteiden ja toimijuuden tutkimusta ja suunnata tutkimusta erityisesti tunteiden merkityksestä esimiesasemassa olevan henkilöstön toimijuuteen.

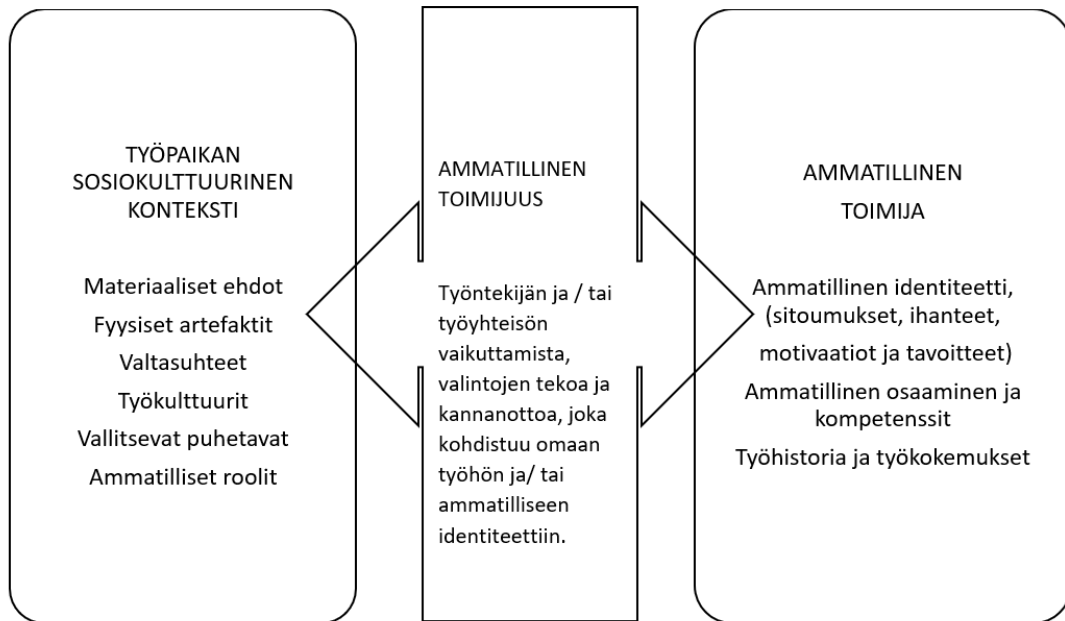
Perinteiseen liiketoimintaan kohdistuvat tulosvaatimukset ovat kohdistuneet viimeisen kymmenen vuoden aikana myös sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköihin (Eteläpelto ym. 2014, 18). 2000-luvulla on tehty laajasti sosiaalialaan kohdistuvaa tutkimus- ja kehitystyötä. Tutkimusten painopiste on muuttunut viime vuosituhannen lopun yksilökohtaisesta tutkimuksesta työyhteisöjen tutkimiseen. (Yliruka, Karvinen-Niinikoski & Koivisto 2009, 16.) Tämän tutkimuksen aiheiston vastaajat työskentelevät suuren sosiaalialan toimijan organisaatiossa.

Sosiaali- ja terveystalveluiden johtajuutta on tutkittu verrattain vähän (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 69–70). Esimiesasema on organisaatioissa keskeinen, koska esimiehet työskentelevät lähellä työntekijöitään ja asiakkaitaan. Lisäksi esimiehen työtehtävät sisältävät henkilöstöhallinnon ja työyksikön perustyöhön liittyviä tehtäviä (Paloniemi, Ikävalko, Nordling, Vähäsantanen & Hökkä 2020, 101). Vähemmän on kuitenkin tutkittu sitä, vaikuttavatko työolosuhteet eri tavoin esimiesasemassa oleviin, ja millaisena he kokevat toimijuutensa (Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2014, 141; Vähäsantanen, Paloniemi, Räikkönen, Hökkä & Eteläpelto 2017, 29; Vikman 2020, 46). Siksi tässä tutkimuksessa on haluttu tutkia sitä, arvioiko esimiesasemassa oleva henkilöstö psykologisen turvallisuutensa eri tavoin kuin muu henkilöstö, ja onko sillä vaikutusta heidän ammatilliseen toimijuuteensa.

2 AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Aikuskasvatustieteissä yksilön toimijuus sijoittuu työkontekstiin ja silloin lähes tyttään toimijuutta ammatillisen toimijuuden (professional agency) näkökulmasta (Eteläpelto ym. 2013). Ammatillista toimijuutta ja toimijuutta työssä tutkineet jakavat ajatuksen siitä, että ammatillinen toimijuus on vahvasti sidoksissa ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työpaikoilla (Eteläpelto 2017, 3; Goller & Harteis 2017; Vähäsantanen, Hökkä, Paloniemi & Eteläpelto 2017, 7–8). Ammatillisen toimijuuden katsotaan vaativan yksilöiden halukkuutta osallistua työpaikan toimintatapoihin, ja lisäksi yksilöt ovat vastuussa omasta elämästään ja elinympäristöstään (Paloniemi & Goller 2017, 466).

Eteläpellon ym. (2013, 46–47) mukaan ammatillinen toimijuus on toimijuutta, joka esiintyy työyhteisöissä kietoutuen tiiviisti työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja vuorovaikutussuhteisiin. Ammatillisen toimijuuden katsotaan pitävän sisällään rakenteellista ja epävirallista vallankäyttöä (Eteläpelto ym. 2011, 12–13, 20). Lisäksi ammatillinen toimijuus liittyy myös työyhteisön sisäisiin käytänteisiin ja työtapoihin, kuten työyhteisön tapaan kommunikoida (kuvio 1). Työkäytäntöjen kehittämisen ja luovuuden sekä työmotivaation ylläpitämisen ajatellaan vaativan ammatillista toimijuutta työntekijältä ja koko työyhteisöltä. Ammatillisena toimijana voi olla yhdenaikaisesti sekä yksittäinen työntekijä, mutta myös koko työyhteisö. (Eteläpelto ym. 2011, 11; Eteläpelto ym. 2014, 22–24).



KUVIO 1. Ammatilliseen toimijuuteen liittyviä tekijöitä (Eteläpelto ym. 2014, 22.)

Tässä tutkimuksessa ammatillista toimijuutta (Eteläpelto ym. 2014) tarkastellaan toimijuutena työkontekstissa (kuvio 1). Ammatillinen toimijuus hahmotetaan toiminnallisena ilmiönä, joka ilmenee työyhteisön jäsenten pyrkimyksenä vaikuttaa ja kehittää omia ja työyhteisön yhteisiä työkäytänteitä. Ammatillisen toimijuuden katsotaan myös ilmenevän työntekijän identiteetin jatkuvana uudelleenmäärittelynä hänen toimiessaan sosiaalisissa suhteissa muiden työyhteisön jäsenien kanssa. Tässä tutkimuksessa pidättäydytään Eteläpellon ym. (2013) käsitteellistämään ammatillisen toimijuuden määritelmään.

Seuraavissa kappaleissa edetään toimijuudesta ammatillisen toimijuuden tarkasteluun organisaatioissa ja työyhteisöissä, sekä arvioidaan ammatillinen toimijuus -käsitteen syntymiseen vaikuttaneita näkökulmia.

2.1 Toimijuus työssä ja työyhteisössä

Toimijuuden ymmärtämisessä ratkaisevaksi eroksi nousee se, katsotaanko toimijuus yksilön *pysyväisluonteiseksi ominaisuudeksi*, josta seuraa tietynlaista käyttäytymistä (esim. Goller & Harteis 2017). Toimijuus voidaan myös nähdä yksilön tai ryhmän *käyttäytymismallina*, joka on muovautunut sosiaalisissa suhteissa tai yhteisön toiminnan historiallisena tuloksena (esim. Billett & Noble 2017; Collin ym. 2017; Edwards ym. 2017; Vähäsantanen ym. 2017).

Kun toimijuus hahmotetaan yksilön sisäänrakennetuksi pysyväksi ominaisuudeksi, kapasiteetiksi ja persoonallisuuspiirteeksi, eivät työpaikan olosuhteet tai resurssit ole niin merkityksellisiä ammatillisen toimijuuden harjoittamiselle (Goller & Harteis 2017, 97–98). Tällöin työolosuhteiden kehittämisen sijaan voidaan keskittyä työtuloksien mittaamiseen ja henkilöstön rekrytointiin, jotka täyttävät työn toimijuuden tasolle asetetut vaatimukset. Työntekijälle työkonteksti avaa mahdollisuuksia käyttää ja vahvistaa ammatillista toimijuuttaan. Työyhteisön jäsenyys ja sen yhteiset tavoitteet antavat työntekijälle haasteita ja luontevia tilanteita kehittää ja oppia uutta sekä jakaa ajatuksia ja tunteita muiden yhteisön jäsenien kanssa. (Eteläpelto 2017, 5–6; Paloniemi & Goller 2017, 466–468.)

Käyttäytymismallin mukaisessa tarkastelussa ajatellaan ammatillisen toimijuuden puolestaan olevan prosessin, joka vaatii yksilön ja työyhteisön määrätietoista ja kehityshakuista asennetta, ja jonka avulla pyritään edistämään omaa ja koko työyhteisön toimijuutta (Billett & Noble 2017, 205–208; Evans 2017, 17–18). Tutkijoiden välillä on näkemyksellisiä painotuseroja siitä, ovatko sosiokulttuuriset olosuhteet vai yksilön oman aktiivisen roolin luominen olennaisempaa. Muutamat tutkijat hahmottavat näiden kahden lähestymistavan yhdenaikaisuuden. Tutkijat näkevät, että yksilöllä on pysyvä henkilökohtainen ominaisuus ja kyvykkyys harjoittaa omaa toimijuuttaan, mutta samanaikaisesti yksilöt tekevät henkilökohtaisen päätöksen siitä, haluavatko he näin toimia. (Eteläpelto 2017, 5–6; Paloniemi & Goller 2017, 466–468.)

Edellä kuvattua toimijuutta arvioitaessa voidaan toimijuus nähdä työntekijän henkilökohtaisena ominaisuutena tai vastavuoroisesti henkilön käyttäytymismallina. Sen lisäksi toimijuutta voidaan tarkastella vahvemmin työyhteisön

sisäisenä ilmiönä (esim. Hopwood 2017; Kerosuo 2017) tai yksilön ominaisuutena, mutta silloin toimijuus nähdään kollektiivisena pyrkimyksenä, vaikka painopiste onkin yksilöissä (esim. Collin ym. 2017; Edwards ym. 2017; Vähäsantanen ym. 2017).

Yksilön toimijuus osana sosiaalista ryhmää liittyy kiinteästi oppimiseen. Sosiokulttuurisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen ei ole pelkästään yksilön tiedon rakentamista reflektion avulla, vaan sitä tapahtuu myös yhteisöllisen toimijuuden seurauksena. (Eteläpelto ym. 2013, 46.) Toimijuuden kykyä tarvitaan myös konfliktitilanteissa sekä tilanteissa, missä muut ryhmän jäsenet ovat eri mieltä kuin yksilö itse on (Lahti 2019, V). Tilanteet, joissa toimijat ovat asioista eri mieltä ovat usein sellaisia, jotka koetaan oppimista edistäviksi (Lahti 2019, V ja 1). Toimijuuden ja ammatillisen toimijuuden on katsottu edistävän elinikäistä oppimista, oppimista työpaikoilla ja aktiivisena kansalaisena elämistä (Eteläpelto ym. 2013, 47). Tämän vuoksi on ymmärrettävää, että toimijuuden ilmiö on laajan kiinnostuksen kohteena myös aikuiskasvatuksessa.

Tarkasteltaessa toimijuutta sosiokulttuurisesta näkökulmasta voivat erilaiset suuntaukset tarjota eroja yksilöiden vaikutusmahdollisuuksiin ja aktiivisuuteen. Tällöin olennaista on se, lähestytäänkö toimijuutta objekti- vai subjektikeskeisesti. (Eteläpelto ym. 2013, 54.) Mahlakaarto (2010, 40) toteaa yksilön subjektivuuden rakentuvan suhteessa ympäristöön ja ilmenevän yksilön toimijuutena. Toimijuus syntyy, kun työntekijä on vuorovaikutuksessa työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Samanaikaisesti yksilön sisäinen voima, kuten esimerkiksi tunteet, saavat hänet toimimaan. Mahlakaarton (2010, 23–25) mukaan toimijuus syntyy yksilön henkilökohtaisena päätöksenä, tahdonvapautena, eikä yksilöä rajoita hänen sosiaalinen ja kulttuurinen ympäristönsä. Eteläpelto ym. (2013, 54–55) näkevät subjektilähtöisessä lähestymistavassa yksilön aktiivisena intentionaalisena toimijana, jolloin hänellä on päätösvalta omaan elämäänsä. Heidän mielestään yksilön toimijuudessa on kuitenkin huomioitava sosiaalisten suhteiden osuus. Objektikeskeisessä lähestymistavassa ulkopuoliset rajoitteet, kuten esimerkiksi käytössä olevat resurssit, ovat merkityksellisiä. Yksilöt kuitenkin toimivat osana

yhteisöä, jonka toimintaan he voivat vaikuttaa ja mistä he ovat riippuvaisia (Eteläpelto ym. 2013, 55–57).

Rainio (2008) hahmottaa kolme tapaa, kuinka toimijuus voidaan tunnistaa sosiaalisissa käytännöissä, kuten työpaikoilla. Toimijuus saa aikaan muutosta toimijassa sekä kohteessa, johon hän pyrkii toiminnallaan vaikuttamaan. Toimijuus ilmenee myös yksilön tavoitteellisena osallisuutena. Sosiaalisissa suhteissa näkyvä toimijuus vaatii vallan käyttöä ja jossain tapauksessa se muuttaa myös valtasuhteita. (Rainio 2008, 115.)

Tässä tutkimuksessa toimijuutta työyhteisössä tarkastellaan yksilötasolla, mikä ilmenee työntekijän käyttäytymisessä työyhteisössä. Eteläpellon ym. (2013) subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma painottaa toimijuuden olevan kulttuurisidonnainen ja sosiaalisissa suhteissa muodostuva ilmiö, jonka toimijana ovat sekä yksittäiset työntekijät, että koko työyhteisö. Tämän näkökulman mukaan yksilö ei voi olla eristettynä yhteisöstään, toimia ja kehittyä itsenäisesti. Sosiokulttuurisesta näkökulmasta tarkasteltuna toimijuus on myös prosessiluonteista, jolloin toimijuus ilmenee ja kehittyy koko ihmisen elinkaaren ajan. (Eteläpelto ym. 2013, 54; 2017, 7.)

2.2 Toimijuudesta kohti ammatillista toimijuutta

Toimijuus (agency) on alun perin yhteiskuntatieteellinen käsite, mutta toimijuudesta on oltu kiinnostuneita muillakin tieteen aloilla, kuten psykologiassa (esim. Bandura 2001), filosofiassa ja antropologiassa (Eteläpelto ym. 2013, 46). Eri tieteenalat tarkastelevat toimijuutta omista näkökulmistaan. Toimijuuden lähikäsitteiksi on määritelty tieteellisessä tutkimuksessa innovatiivisuus, sisäinen yrittäjäjyys, aloitteellisuus, vaikuttaminen ja osallisuus, sekä jossain tapauksessa myös elämäntilanne. (Eteläpelto ym. 2011, 9–10.)

Toimijuudesta on paljon erilaisia käsitteellisiä ja teoreettisia lähestymistapoja. Kaikkien lähestymistapojen mukaan toimijuus vaatii yksilön aktiivista osallistumista. Yksilön aktiivinen osallistuminen sisältää yksilön pyrkimyksen vai-

kuttaa ympäristöönsä, muuttaa ja kehittää asioita, sekä suhtautua asioihin kriittisesti. (esim. Emirbayer & Mische 1998; Harteis & Goller 2014.) Toimijuus liittyy myös asioiden ennakkointiin ja innovatiivisuuteen (Eteläpelto ym. 2013, 61; Goller & Paloniemi 2017, 6).

Käsitteellistettäessä ammatillista toimijuutta voidaan toimijuuden eri tutkimussuuntauksista löytää merkityksellisiä ja toinen toistaan tukevia näkökulmia. (Eteläpelto ym. 2013, 47–48.) Toimijuuden laaja-alainen tarkastelu on tarpeen, koska erilaiset näkökulmat rikastuttavat ilmiön ymmärtämistä ja tarjoavat perustan sen syvemmälle ymmärtämiselle (Eteläpelto 2017, 183). Seuraavaksi tarkastellaan ammatillisen toimijuuden käsitteen käsitteellistämistä.

Toimijuuden yhteiskuntatieteellinen näkökulma ei Eteläpellon ym. (2013, 50–51) mukaan ole yksistään riittävä käsitteellistettäessä ammatillista toimijuutta, koska se ei tunnista pitkäaikaisia kehitysprosesseja, jotka liittyvät ammatilliseen oppimiseen ja identiteetistä neuvotteluun. Giddens (1984) ja Archer (2000) esittivät ymmärrystään toimijuudesta. Giddens korostaa määritelmässään yksilön epävirallisen ja virallisen vallan olemassaolon välttämättömyyttä. Archerin esittämään toimijuuteen liittyy yksilön elämän monitahoisuus, kuten esimerkiksi tunneperäisyys. Toimijuus perustuu tällöin yksilön kykyyn ja osaamiseen, joka näkyy toimintana. Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen on tiiviisti yhteydessä myös työyhteisön valtasuhteisiin. Käytössä olevat resurssit sekä valta osallistua ja tehdä päätöksiä vahvistavat ammatillisen toimijuuden ilmenemistä työpaikoilla. (Eteläpelto ym. 2013, 50–51.)

Jälkistrukturalistisen (post-structural) näkemyksen mukaan toimijuus kiinnittyy työhön ja uran luomiseen sekä suhteiden ja identiteetin rakentamiseen. Tätä näkökulmaa on laajasti käytetty esimerkiksi kasvatustieteellisissä tutkimuksissa. Kun Eteläpelto ym. (2013) käsitteellistivät ammatillisen toimijuuden ilmiötä jälkistrukturaalisesta näkökulmasta (esim. Billett, Fenwick & Somerville 2006), nousi olennaiseksi tekijäksi työpaikalla vallitsevat sosiaaliset suhteet, työntekijöiden väliset diskurssit sekä jokaisen ryhmän jäsenen yksilöllinen toimintakyky. Diskurssi on kirjoitettua ja puhuttua viestintää, jonka avulla yksilö muokkaa

omaa ajattelutapaansa. Merkitykselliset diskurssit rakentavat yksilöiden suhdetta ammatilliseen toimijuuteen ja ympäristöön. Diskurssit voivat edistää yksilön ja yhteisön toimijuutta ollen yhdenaikaisesti myös ympäristön rajoitteiden vaikutuspiirissä. (Eteläpelto ym. 2013, 52–54.) Toimijuudessa välittävän jälkistrukturalistisen näkökulman (intermediate post-structural) mukaan on olennaista yksilön käsitys itsestään ja hänen monitasoisesta suhteestaan muihin toimijoihin. Ammatillista toimijuutta määriteltäessä merkitykselliseksi koetaan yksilön oma toimintakyky, joka pitää sisällään itsereflektion ja itsearviointin. (Eteläpelto ym. 2013, 54.)

Ammatillista toimijuutta käsitteellistettäessä elämäntutkimus tarjoaa näkökulmia siitä, kuinka yksilö pyrkii rakentamaan uraansa, osaamistaan ja identiteettiään. *Elämäntutkimuksessa* (esim. Hitlin & Elder 2007) keskitytään yksilön tapoihin rakentaa elämäänsä tehtyjen valintojen avulla. Tässä tutkimussuuntauksessa huomioidaan yksilön identiteetti sekä rakenteet, jotka edistävät ja rajoittavat toimijuutta. (Eteläpelto ym. 2013, 57–58.) Työ- ja koulutuspolun (esim. Biesta & Tedder 2007) rakentamista pidetään yksilön ydinsaamisalueena. Nykyisin työntekijöiden urapolut eivät ole enää yhtä suoraviivaisia kuin aiempina vuosikymmeninä, jolloin valitussa ammatissa saatettiin toimia koko työura. Työntekijöiden on osattava tehdä omaan koulutukseen, työhön ja niiden yhdistämiseen liittyviä päätöksiä koko työuran ajan myös elämäntilanteiden muuttuessa. (Eteläpelto ym. 2013, 58.)

2.2.1 Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu

Identiteetistä neuvottelu voidaan määritellä tarkoittavan integroidun identiteetin rakentamista yksilön oman näkemyksen ja sosiaalisten näkökulmien välille. Ammatillisen identiteetin neuvottelun voidaan katsoa olevan myös työkontekstissa tapahtuva oppimisprosessi. (Vähäsantanen 2013, 29.) Ammatillinen identiteetti on neuvottelua oman työn ja henkilökohtaisten vaatimusten välillä. Identiteettityö on subjektiivisen rakennusprosessi, jossa yksilö vahvistaa oman minän olemassaoloa ja tarvitsee siihen muita ihmisiä, tässä yhteydessä työyhteisönsä

jäseniä. Olennaista on se, millaiseksi yksilön subjektius muodostuu hänen työhönsä vaikuttamismahdollisuuksien ja tarkoituksenmukaisen toiminnan välille. (Mahlakaarto 2010, 24–25.)

Subjektilähtöinen ammatillinen toimijuus (Eteläpelto ym. 2013) pohjautuu yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ammatillisena toimijana ja hänen jatkuvasti muotoutuvaan ammatilliseen identiteettinsä. Ammatillinen identiteetti koostuu ammatillisen toimijan sitoumuksista, ihanteista, motivaationsa ja työntekijän henkilökohtaisista tavoitteista. Coldron ja Smith (1999) toteavat, että ammatillista identiteettiä voidaan pitää myös resurssina. Sen avulla yksilö selittää, perustelee, määrittelee ja ymmärtää itsensä suhteessa muihin ihmisiin ja konteksteihin missä toimii. Heidän mukaansa ammatillinen identiteetti voi koostua monista rinnakkaisista identiteeteistä, jotka voivat olla myös epäsopuinnussa keskenään. (Coldron & Smith 1999, 711, 714.) Ammatti-identiteetti pitää sisällään myös yksilön uran rakentamiseen liittyvän näkökulman. Se rakentuu kerroksittain ammatillisen toimijan työhistorian ja työuralla saatujen kokemusten pohjalle kerryttäen kompetenssia ja ammatillista osaamista. (Vähäsantanen 2013, 29–30.)

Ammatillisesta identiteetistä neuvottelun voidaan ajatella olevan myös muutosta yksilön identiteetin lisäksi koko yhteisön työkäytänteisiin, jotka muotoutuvat työyhteisön vuorovaikutussuhteissa ja oppimisprosesseissa. Ammatillinen identiteetti voidaan ammatillisen toimijuuden tapaan nähdä myös työyhteisön kesken jaettuna identiteettinä, joka pohjautuu työyhteisön yhteisiin kokemuksiin, työhistoriaan ja kollektiiviseen osaamiseen. (Eteläpelto ym. 2013; Vähäsantanen 2013, 29.)

Toimintaympäristön epävarmuus lisää identiteetin uudelleen neuvottelun tarvetta. Jatkuvat muutokset edellyttävät aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteetin uudelleen rakentamista. (Eteläpelto ym. 2014, 18.) Nykyinen työelämä vaatii Seppänen-Järvelän ja Vatajan (2009) mukaan vahvaa tietoisuutta identiteetistä niin yksittäisten työntekijöiden kuin työyhteisöjenkin osalta, mikäli työntekijällä tai työyhteisöllä ei ole selkeää käsitystä siitä, keitä he ovat, minne he kuuluvat tai mitä tavoittelevat. Voidaan olettaa, ettei työntekijä tai työyhteisö ole

pystynyt tunnistamaan ja tekemään näkyväksi omaa ominaislaatuisuuttaan. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 20.)

Työelämässä tapahtuvien muutosten on yleisesti ajateltu vaikeuttavan työntekijöiden ammatillisen identiteetin löytymistä luoden samalla pelkoa ja turvattomuutta (esim. Billett & Pavlova 2005). Identiteetti nostetaan esille varsinkin silloin, jos sen koetaan olevan pulmallinen tai ristiriitainen. Pulmalliseksi identiteetti koetaan silloin, kun se on hauras tai haavoittuva. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 20.) Ammatillisen identiteetin voidaan toisaalta katsoa vahvistuvan muuttuvien työkäytäntöjen ja -ympäristön ansiosta. Muutos pitää sisällään jatkuvan kehittymisen mahdollisuuden, joka voi osaltaan motivoida oppimiseen ja kehittämiseen ja sitä kautta vahvistaa ammatillista toimijuutta ja ammatillista identiteettiä. (Vähäsantanen 2013, 33.)

Salin (2010) tutki väitöskirjassaan työntekijöiden sosiaalisen identiteetin rakentumista työpaikalla. Sosiaalinen identiteetti käsitti minuuden sosiaalisen esittämisen sekä kertomukset omasta toiminnasta ja valinnoista. Työntekijöiden sosiaalisen identiteetin valintoja olivat ne asiat, joihin työntekijät ottivat työpaikoilla kantaa ja mitä he halusivat tuoda esiin itsestään, omista sosiaalisista suhteistaan, yksityisyydestään, työstään tai toiminnastaan työpaikalla. Sosiaaliseen identiteetin rakentumisen ongelmat liittyivät oman työnteon luonteen ja toteuttamistapojen määrittelyyn sekä hyväksytyksi tulemisen, riittämättömyyden ja osaamattomuuden tunteisiin. (Salin 2010, 9–10.)

Identiteetin muutosprosessi voi olla pitkä ja haastava tai toisaalta myös helppo, jolloin se ei kuormita yksilön psyykkisiä resursseja. Muutostilanteessa ammatillinen identiteetti vahvistuu, mikäli se on yhtenevä tai työntekijä pystyy mukautumaan odotetun ammatti-identiteetin mukaisesti. Mikäli työntekijän identiteettineuvottelu ei johda toivottuun lopputulokseen, voi epäonnistunut prosessi vähentää työmotivaatiota, työhyvinvointia, työhön sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. (Eteläpelto ym. 2013, 31–32.; Vähäsantanen 2013, 32.)

Ammatillisen toimijuuden ja ammatillisen identiteetin voidaan ajatella olevan usealla eri tavalla yhteydessä toisiinsa. Muuttuvissa tilanteissa ammatillinen identiteetti pitää neuvotella uudelleen, mikä vaatii työntekijältä toimijuutta.

Myös yksilön identiteetin luonne, kuten hänen arvonsa ja etiikkansa, ovat vahvasti sidoksissa siihen, millaista ammatillista toimijuutta hän harjoittaa. Millaiseksi yksilö itsensä tuntee ja miten hän on sidoksissa siihen, kuinka paljon hänelle annetaan toimintamahdollisuuksia. Laajempi toimijuus ja siihen saatu tuki vaikuttavat työntekijän ammatilliseen identiteettiin. (Vähäsantanen ym. 2017, 7–9.)

Yksilön elämäntilanne ja elinympäristössä vaikuttavat tekijät synnyttävät toimijuutta. Toimijuus kytkeytyy rakenteisiin, jolloin tarkastellaan sitä, miten vapaita ihmisten valinnat ovat ja missä määrin rakenteet ohjaavat niitä. Ihmiset eivät ole pelkästään toimijoita, vaan toimivat myös oman toimintansa arvioijina. Toimijuutta on olemassa vain silloin, kun ihmisellä on mahdollisuus toimia toisin. (Romakkaniemi & Kilpeläinen 2013, 247.)

Asiantuntijuus kehittyy eri suuntiin ammatillisten lähtökohtien ja omien vaikuttimien perusteella. Ammatilliset lähtökohdat voivat olla sidoksissa esimerkiksi työntekijän perhetaustaan, asuinpaikkaan tai kulttuuriin. Juvonen (2018) tyypittelee identiteettitoimijuuden Hitliniä ja Elderiä (2007, 179–180) mukailten rutiininomaisissa tilanteissa ilmeneväksi käyttäytymiseksi, jonka kesto on sidoksissa tilanteisiin ja tavoitteisiin. Identiteettitoimijuuden tavoitteeksi Juvonen (2018, 82) mainitsee sosiaalisten ja muiden yksilölle olennaisten tavoitteiden saavuttamisen. Aina työelämässä sosiaalisen vuorovaikutuksen tavoitteena ei tarvitse olla vuorovaikutussuhteen syvällisyys, vaan se voi perustua nopeaan, tilannekohtaiseen asian hoitamiseen.

2.2.2 Työkäytäntöjen kehittäminen ja vaikutusmahdollisuudet

Vahva ammatillinen toimijuus ilmenee, kun työntekijöillä on mahdollisuus ottaa kantaa työyhteisön yhteisiin asioihin ja olla osallisena päätöksenteossa. Työyhteisön jäsenenä työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus tehdä valintoja, joiden kautta he voisivat vaikuttaa omaan työhönsä ja ammatillisen identiteettinsä kehittymiseen. Ilman osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien kokemista työnte-

kijät voivat kokea arvostuksen puutetta. Heikot vaikutusmahdollisuudet heikentävät työntekijöiden työyhteisöön sitoutumista ja vaikuttavat kielteisesti työmotivaatioon. (Syvänen 2018, 141.) Toimijuus edellyttää myös työntekijän omaa ymmärrystä siitä, että hän voi omalla toiminnallaan edistää haluamiaan asioita. Yksilön käsitykset omista kyvyistään voivat joko vahvistaa tai rajoittaa toimijuutta. (Tuusa ym. 2018, 130.)

Olennainen osa työntekijän ammatillista toimijuutta on se, että työntekijällä on mahdollisuus osallistua niihin kehitysprosesseihin, jotka liittyvät hänen työkäytäntöjensä kehittämiseen. Toimijuuden toteutumista myötävaikuttaa myös työntekijän halu ja mielenkiinto osallistua ja sitoutua työyhteisön yhteisiin käytänteisiin ja työtä uudistaviin kehitysprojekteihin. (Eteläpelto ym. 2014, 26–28.)

Ammatillisen toimijuuden mittaria käsitteellistettäessä on vaikutusmahdollisuuksien katsottu koostuvan päätösten tekemisestä ja kuulluksi tulemisesta työkontekstissa. Olennaista on, että työntekijä pystyy vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä liittyviin asioihin sekä asioihin, jotka liittyvät työyhteisön yhteisiin käytänteisiin. Työyhteisöissä tehdään yhteisiä suunnitelmia ja päätöksiä esimerkiksi käytössä olevista resursseista ja niiden jakamisesta tai kartoitetaan suunta-aivoja, jotka liittyvät uudistuksiin ja kehityshankkeisiin. Työyhteisöissä kuulluksi tuleminen on jokaisen työntekijän mielipiteen kunnioittamista, ideoiden ja kannanottojen esittämisen mahdollisuutta niin, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on aito mahdollisuus vaikuttaa työyhteisössä tehtyihin päätöksiin. (Vähäsantanen ym. 2017, 17.)

Lave (2009, 201) mainitsee osallistumisen olevan suorassa vaikutussuhteessa oppimiseen. Aktiivinen toimijuus on merkittävän tärkeää silloin, kun kehitetään työkäytäntöjä. Aktiiviseen toimijuuteen liittyy kyky ja halu kyseenalaistaa olemassa olevia käytäntöjä ja uskallus kysyä kriittisiä kysymyksiä. Uusien käytäntöjen ideointi ja testaaminen luovat mahdollisuuden oppimishakuiseen ja innovatiiviseen ilmapiiriin työyhteisössä. (Vähäsantanen ym. 2017, 16.) Billett ym. (2007) korostavat oppimisen ja kehittymisen edistämisen yksilön ja ympä-

ristön vuorovaikutuksen merkitystä. Työkäytäntöjen kehittämisen osallistumiseen vaikuttaa myös yksilön menneisyys ja aiemmat kokemukset (Billett ym. 2006, 2–4).

Kiinnostuksen kohteena olevan sosiaalialan toiminnan kehittyminen perustuu monitahoiseen kollektiiviseen oppimiseen ja kokemusten vaihtoon. Toiminnan kehittäminen vaatii tutkimuksen avulla saadun tiedon ja käytännön työn välisen yhteyden löytämistä. Kehittämisen kohteena oleva toiminta välittää myös saman alan toimijoiden välistä tiedon vaihtoa ja tuloksellisuuden perusteella tehtyjen yleistysten tekemistä. (Virkkunen, Engeström & Miettinen 2007, 15.)

Työkäytäntöjen uudistaminen voidaan nähdä muutostoimijuuksena. Tämä tarkoittaa aiemmin omaksuttujen työtapojen kyseenalaistamista, problematisointia ja työkäytäntöihin liittyvien uusien ideoiden ja käytännöllisten ehdotusten ja uusien asioiden ennakkoluulotonta kokeilua. Aktiivinen ja muutoshaluisen toimijuus on avainasemassa silloin, kun halutaan tuottaa uusia innovaatioita ja kehittää työkäytäntöjä. (Edmondson 2002, 3; Virkkunen ym. 2007, 29–30.)

Suomalaisen työelämän erityispiirteeksi voidaan katsoa työntekijälähtöiset joustot, jotka ovat seurausta muun muassa tietotyön yleistymisestä ja työn organisointitapojen muutoksesta (Ojala & Jokivuori 2012, 25; Uhmavaara ym. 2005, 94). Työtiloissa ja -ajoissa joustetaan, vastuuhierarkioita avataan ja tilaa luoville toimintamahdollisuuksille tarjotaan enenevässä määrin (Pakka & Rätty 2010, 5). Näiden tekijöiden katsotaan olevan yhteydessä työntekijöiden kokemaan autonomian ja työhyvinvoinnin tuntemuksiin (Lehto & Sutela 2008, 57, 71; Ojala & Jokivuori 2012, 25).

2.3 Työolosuhteet ja johtajuus tukemassa ammatillista toimijuutta

Ammatillinen toimijuus voi näyttäytyä monimuotoisena työyhteisöissä ja sen on katsottu edistävän luovuutta (Collin ym. 2017, 249), motivaatiota, hyvinvointia ja jopa onnellisuutta (Welzel & Inglehart 2010, 43–44). Toimijuuteen työyhteisöissä liitetään usein myös yksilön autonomia ja itsensä toteuttaminen (Billett ym. 2007, 14–15). Ammatillinen toimijuus toimii kantavana voimana työpaikan

muutostilanteissa. Sen avulla voidaan ilmaista myös kriittistä ja kielteistä asen-
netta esimerkiksi muutoksia kohtaan (Fenwick 2007, 26, 29). Kun työntekijän toi-
mijuutta rajoitetaan valvomalla ja ohjaamalla, voi työntekijä vieraantua työstään,
hänen motivaationsa laskea ja vastarintansa lisääntyä. Jos työntekijä saa tukea
toimijuuteensa, ilmenee se työntekijän lisääntyneenä hallinnan tunteena. (Vä-
häsantanen, Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012, 104–105.) Tämä on erityi-
sen merkityksellistä silloin, kun työtehtävät ovat aikapaineistettuja ja paljon
muutoksia sisältäviä. (Eteläpelto ym. 2013, 46).

Ammatillinen toimijuus on nähtävä ilmiönä, johon voidaan vaikuttaa ja jota
voidaan vahvistaa (Eteläpelto ym. 2014, 24). Sen konteksti on työyhteisö, joka
tarjoaa fyysiset ja sosiokulttuuriset olosuhteet toimijuudelle. Eteläpellon ym.
(2014) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että erilaiset sosiaaliset olosuhteet
sekä aineelliset ja taloudelliset resurssit voivat rajoittaa tai edistää ammatillisen
toimijuuden harjoittamista työpaikoilla. Aineellisia ja taloudellisia resursseja
ovat esimerkiksi käytössä oleva työaika, tilat, työvälineet ja tietojärjestelmät. Työ-
paikan sosiokulttuurisiin olosuhteisiin liittyy aineettomia toimijuutta rajoittavia
ja edistäviä tekijöitä, kuten esimerkiksi työyhteisön valtasuhteet, johtamistavat,
työkulttuurit, työroolit sekä toiminta- ja puhutavat. (Eteläpelto ym. 2014, 23–24.)
Työpaikalla toimijuuden harjoittamiseen voivat vaikuttaa esimerkiksi työsuhteen
kesto tai projektiluonteisuus (Eteläpelto 2017, 5).

Esimiehen toiminta on keskeistä silloin, kun pyritään vahvistamaan orga-
nisaation ja työntekijöiden toimijuutta. Esimiesten tulisi oman toimintansa avulla
edistää työntekijöiden ammatillista toimijuutta tarjoamalla heille vaikutusmah-
dollisuuksia, edistämällä toimintaedellytyksiä ja luomalla kannustavaa ilmapii-
riä. Joissain tapauksissa esimies voi toimia niin, että alaisten toimijuus vähenee
tai jopa tukahtuu. Yhteisössä oleva asiantuntijuus jää tällöin hyödyntämättä ja
ihmiset voivat huonosti. (Vähäsantanen ym. 2017, 10.) Johtajuus vaatii tietoa or-
ganisaation nykytilasta, jotta organisaatiota osataan johtaa oikeaan tietoon poh-
jautuen. Tässä tutkimuksessa käytettävä Vähäsantasen ym. (2019) kehittämä am-
matillisen toimijuuden mittari voi toimia yhtenä työkaluna yhteisön toimijuuden
tason seuraamisessa ja tarvittavien kehitystoimenpiteiden suunnittelussa.

Esimiesten ja johdon vastuulla on kehittää omaa toimijuutta ja samaan aikaan tukea työkäytäntöjen muutosta sekä työntekijöiden toimijuutta (Hökkä ym. 2014, 124–123). Johtamista ja esimiestyötä haastaa usealla eri tavalla monimutkaistunut työelämä. Erityisen paineen alla katsotaan olevan keskijohdossa kuuluvat esimiehet, koska heidän vastuullaan on strategisten toimenpiteiden vieminen käytäntöön. Keskijohdossa kuuluvat esimiehet toimivat usein myös lähiesimiehinä henkilöstölle, joiden työtä puolestaan kuormittavat työn sisältöön vaikuttavat muutokset. (Hökkä ym. 2017a, 34.)

Seppälä (2013) tutki väitöskirjatutkimuksessaan ravintola- ja sosiaalialan esimiesten ja työntekijöiden sekä työryhmien välisiä suhteita yhteistyön, luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden rakentumisen edellytysten näkökulmasta. Esimiesten ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta määrittää luottamus, jonka perusteella organisaatioissa syntyy joko myönteisiä tai kielteisiä vuorovaikutuskehiä. Luottamuksella on huomattava merkitys työntekijöiden yhteistyöhalukkuuteen (Seppälä 2013, 31–32) ja psykologisen turvallisuudentunteen kokeminen toimii työntekijän voimavaroja (esim. Kahn 1990) lisäävänä tekijänä (Seppälä 2013, 51). Oikeudenmukaisella johtamisella, henkilöstön kunnioittamisella ja tasapuolisella suhtautumisella sekä henkilöstölle annetuilla vaikutusmahdollisuuksilla on todettu Syväsen (2018, 136) mukaan olevan monenlaisia vaikutuksia työntekijöiden työhyvinvointiin, työn tuottavuuteen ja laatuun.

May, Gilson ja Harter (2004, 31) toteavat, että työntekijöihin luottavan, heitä kannustavan ja tukevan johtajuuden on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden lisääntyvään luovuuteen ja tehtävien parempaan suorittamiseen sekä psykologiseen turvallisuuteen. Sen sijaan tiukka valvonta alentaa psykologisen turvallisuuden tunnetta sekä työn tuloksellisuutta ja luovuuden käyttöä. Psykologinen turvallisuuden tarve lisääntyy silloin, kun työtehtävät ovat monimuotoisia ja epäselviä tai luovuutta vaativia. Psykologisen turvallisuuden tarve ei korostu silloin, kun työtehtävät ovat hyvin määriteltyjä ja yksinkertaisia.

Työn merkityksellisyys, johon liittyy kiinteästi työroolin sopivuus ja työn vaihtelevuus sekä psykologinen turvallisuus ovat positiivisesti yhteydessä työ-

hön sitoutumiseen. Työntekijöiden ja esimiehen välinen hyvä suhde on positiivisesti yhteydessä työntekijöiden kokemaan psykologiseen turvallisuuteen, kun taas työyhteisön tiukat käyttäytymistä ohjaavat säännöt ja velvoitteet sekä työntekijän epävarmuus alensivat psykologisen turvallisuuden tunnetta ja työhön sitoutumista. (May ym. 2004, 11.) Eriksson (2017, 79) havaitsi väitöskirjatutkimuksessaan psyykkistä turvallisuudentunnetta lisääviksi tekijöiksi työntekijän hyvän peruskoulutuksen, työn realiteettien ymmärtämisen sekä esimiehen saavutettavuuden ja läsnäolon.

Kerosuo (2017) totesi jaettujen resurssien merkityksellisyyden tutkiessaan muutostoimijuutta rakennusprojektisuunnittelutyössä. Jaetut resurssit syntyvät, kun työskennellään yhteistyössä moniammatillisessa työryhmässä, jonka jäsenet tukevat toistensa luovuutta, oppimista ja ammatillista toimijuutta. Muutostoimijuuden kehittyminen työyhteisössä on prosessi, jonka alkuvaiheessa pitää luoda yhteinen näkemys toiminnan tavoitteesta. Työryhmätyöskentelyn aikana sallitaan yksilöiden erimielisyys, mikä puolestaan edistää työryhmien kehitysprosesseja. Kerosuo, (2017, 347) osoitti, että yksilöiden ja yhteisöjen toimijuuden synty edistää kykyä tehdä muutoksia työympäristössä. Toimijuus vaatii ympäristön tukea ja kehitystavoitteiden tunnistamista.

3 PSYKOLOGINEN TURVALLISUUS

Seuraavaksi käsitellään psykologista turvallisuutta, joka on tämän tutkimuksen kannalta tarkasteltuna keskeinen työolosuhdetekijä. Myöhemmässä tutkimuksen vaiheessa tarkastellaan sitä, kuinka merkittävänä tekijänä psykologinen turvallisuus koetaan ja miten se vaikuttaa ammatillisen toimijuuden harjoittamiseen.

Tämän tutkimuksen toisena pääilmionä on psykologinen turvallisuus. Psykologinen turvallisuus on tunnistettu organisaatiotutkimuksissa merkittävän tärkeäksi tekijäksi silloin, kun halutaan tietoa siitä, kuinka ihmiset työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi työpaikoillaan (esim. Sarkkinen 2019). Edmondsonin (2002) ja Mayn ym. (2004) mukaan psykologinen turvallisuus on työyhteisöissä esiintyvä ilmiö, jossa koetut muutokset turvallisuudessa tapahtuvat yleensä ryhmätasolla.

Tässä tutkimuksessa on käytetty lähteen mukaan rinnakkain kahta käsitettä, psykologinen turvallisuus (Edmondson 1999) ja psyykkinen turvallisuus (esim. Lehto & Sutela 2008). Valinta on tehty lähdekirjallisuudessa käytetyn käsitteen mukaisesti. Newman, Donohue ja Eva (2017, 522) mainitsevat psykologisen turvallisuuden olevan osittain päällekkäisen käsitteen luottamuksen kanssa. Käsitteet sisältävät työntekijöiden työryhmäkäyttäytymiseen liittyvän normiston. Luottamus-käsite tarkastelee myös sitä, miten työntekijät näkevät toisensa yksilöinä.

3.1 Psykologinen turvallisuus tutkimuskohteena

Psykologista turvallisuutta on määritelty työelämässä Newmanin, Donohuen ja Evan (2017, 522) mukaan usealla eri tavalla. Merkittävä osa asiaan liittyvistä tutkimustiedosta pohjautuu Edmondsonin (1999) tutkimustuloksiin. Edmondson (1999) määrittää työyhteisön psykologisen turvallisuuden työntekijöiden vä-

liseksi kokemukseksi. Määritelmä sisältää työyhteisön jäsenten välisen kommunikation avoimuuden ja riskinoton ilman hylätyksi tulemisen pelkoa. Psykologisen turvallisuuden kokeminen mahdollistaa työhön liittyviä oppimisprosesseja ja myötävaikuttaa työn tuloksellisuuteen. (Edmondson 1999; Newman ym. 2017, 532.)

Psykologisen turvallisuuden tutkiminen on Wanlessin (2016, 7) mukaan tarpeellista. Viime aikoina psykologinen turvallisuus on ollut tutkimuksen kohteena esimerkiksi liiketalouden ja organisaatioalan tutkimuksissa (Edmondson & Lei 2014, 24). Googlen Aristoteles-tutkimusprojektin seurauksena on psykologisesta turvallisuudesta tullut yksi tutkituimmista työelämän ilmiöistä. Tutkimusprojektissa psykologinen turvallisuus todettiin tuloksellisten työtiimien erääksi menestystä selittäväksi tekijäksi. (Duhigg 2016, 5.)

Wanless (2016, 7) arvioi, että psykologisen turvallisuuden tutkimuksellinen painopiste on siirtynyt työyhteisötasolta yksilötasolle, ja sen siirtäminen yksilötasolta koko työyhteisöä koskevaksi ilmiön tarkasteluksi on perusteltua. Kehityspsykologisessa ja kasvatustieteellisessä tutkimuksessa psykologisen turvallisuuden huomioiminen lisää ymmärrystä olosuhteista, jotka lisäävät todennäköisyyttä oppia ja luoda uutta.

3.2 Psykologisen turvallisuuden kokeminen

Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat Mayn ym. (2004, 31) mukaan siihen, kuinka merkitykselliseksi turvallisuudentunne työssä koetaan. Itsetunnoiltaan heikot työntekijät pohtivat usein sitä, mitä muut heistä ajattelevat. He ovat myös haluttomampia mielipiteiden ilmaisuun, karttavat riskinottoa ja uusien työtapojen kokeilua. Työntekijöiden kokema epävarmuus vaikuttaa turvallisuudentunteen kokemiseen ja kuormittumiseen työssä.

Psykologinen turvallisuus on tunne, joka sallii yksilön esiintyä omana itsenään ja käyttää kykyjään ilman pelkoa kielteisistä vaikutuksista omakuvaan, asemaan tai uraan (Kahn 1990, 692). Työyhteisön jäsenten välisellä luottamuksella

on merkittävä vaikutus työyhteisön ja yksilön kokemaan psykologiseen turvallisuuteen. Työyhteisön luottamukselliset ihmissuhteet edistävät myös sen jäsenten kokemaa psykologista turvallisuutta. (Kahn 1990, 717.)

Tutkimuskirjallisuudessa voidaan käyttää myös rinnakkaiskäsitettä psykologinen ilmapiiri (*psychological climate*), joka merkitsee sitä, että jokainen yksilö muodostaa yksilötasolla omassa ympäristössään oman psykologisen ilmapiirinsä. Yksilö on alttiina työympäristön vaikutuksille, millä on vaikutus yksilön henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Psykologinen ilmapiiri on yksilöllinen ominaisuus, jota yksilö kokee omassa työympäristössään. (Schepers, de Jong, Wetzels & de Ruyter 2008, 760.)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön mukaan väkivallan kohteeksi joutuminen viisinkertaistaa riskin tuntea työ psyykkisesti kuormittavaksi (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 18). Tällä voi olla merkittävä vaikutus työntekijän kokemaan psykologiseen turvallisuuteen. Hoitotyössä työntekijöiden kokemaan psyykkiseen turvallisuudentunteeseen vaikuttaa työtilojen fyysisen ympäristön tarkoituksenmukaisuus. Yksi työn psyykkisistä kuormitustekijöistä kohdistuu yksintyöskentelyyn, johon voi liittyä haittoja tai jopa vaaratilanteita. (Työsuojelun verkkopankki 2015.)

Tilannesidonaisuus, yksilön aiemmat kokemukset ja psykologiset ominaisuudet vaikuttavat merkittävästi siihen, millaiseksi hän kokee psykologisen turvallisuutensa. Psykologiseen turvallisuuteen kohdistuvat uhat voivat liittyä tilanteisiin, missä työntekijä joutuu julkisen arvioinnin alaiseksi tai uusiin, arvaamattomiin ihmissuhteisiin. Epäselvät vastuun- tai työnjakoon liittyvät tilanteet sekä työntekijän identiteettiin liittyvät uhat voivat myös osaltaan heikentää työntekijän kokemaa psykologista turvallisuudentunnetta. Psykologinen turvallisuus voi heikentyä myös silloin, kun työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai hänen elämässään on muita yhtäaikaista tapahtumia, jotka aiheuttavat muutoksia usealle elämän eri osa-alueelle. (Wanless 2016, 7–8.) Työntekijän koherenssin tunne on huomionarvoinen; työn tulisi olla tekijälleen ymmärrettävää, hallittavaa ja merkityksellistä (Järvensivu & Piirainen 2012, 81; Kira 2003, 103, 433).

Psykologinen turvallisuus tarjoaa Wanlessin (2016, 7–8) mukaan yksilölle mahdollisuuden tehdä itsenäisiä valintoja ja kannustaa työssä oppimiseen. Kun psykologinen turvallisuus koetaan hyväksi, se mahdollistaa yksilön toimijuuden, uusien kokemusten kartuttamisen ja sitouttaa uuden oppimiseen. Psykologinen turvallisuus merkitsee myös sitä, että yksilö on valmis ottamaan riskejä ilman, että hän tuntee olonsa epävarmaksi. (Edmondson & Lei 2014, 23–24.; Wanless 2016, 6.)

3.3 Psykologinen turvallisuus työyhteisöissä

Työturvallisuuslaki 2002/738 5. § määrittää työntekijöiden työtä ja työolosuhteita esimerkiksi työn henkisen ja sosiaalisen kuormittavuuden osalta. Työnantajalla on lainsäädäntöön perustuen vastuu huolehtia työpaikan terveellisyydestä, turvallisuudesta ja kuormitustekijöiden vähentämisestä. (TTL 2002/738, 5. §.) Fyysisen ja psyykkisen työkuormituksen ollessa hallinnassa myös työn tuottavuus paranee (Työsuojelu.fi Työsuojelun verkkopankki 2019). Työturvallisuuskeskus (2020) määrittää sosiaalialan psykososiaalisiksi kuormitustekijöiksi haastavat asiakastilanteet, väkivallan uhan ja työskentelyyn kohdistuvat aikapaineet. Kiusaamisen ja väkivallan kokemukset ovat yleisiä naisvaltaisissa ammateissa kuten esimerkiksi hoivapalveluissa, terveydenhuollossa sekä sosiaali- ja opetusaloilla (Lehto ym. 2015, 113–118; Lyly-Yrjänäinen 2019, 86).

Psykologinen turvallisuus työpaikalla koostuu useista tekijöistä, jotka ovat positiivisesti yhteydessä toisiinsa. Psykologista turvallisuutta olisikin tärkeää tarkastella kokonaisvaltaisesti usean eri osatekijän osalta huomioiden yksittäisten työntekijöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja asiayhteydet. (Wanless 2016, 7.) Psykologisen turvallisuuden on osoitettu olevan kriittisen tärkeää niissä ammateissa, missä virheiden tekeminen on kohtalokasta ja työturvallisuus ensisijaista, kuten esimerkiksi terveydenhuollon tai ilmailualan ammateissa (Leroy ym. 2012, 1273; Nembhard & Edmondson 2006, 941; Pietikäinen ym. 2010, 289). Christian, Bradley, Wallace ja Burke (2009, 1103) löysivät vahvan yhteyden työ-

ryhmän kokeman psykologisen turvallisuuden ja työtapaturmien välille tutkiesaan työyhteisön henkilörooleja ja tilannetekijöitä. Kun työyhteisö tiedostaa työturvallisuuteen liittyviä asioita, on sillä myönteinen vaikutus koko työyhteisön turvallisuuskäyttäytymiseen ja koettuun psykologiseen turvallisuuteen.

Psykologinen turvallisuus ei synny työyhteisöissä automaattisesti, vaan se syntyy tiimin toimijuuden ja yhteisen tekemisen kautta. Psykologinen turvallisuus on yksilön kokemus, joka ilmenee työyhteisön yhteishengen rakentumisen ja muiden ympäristötekijöiden seurauksena. Työtiimien turvallisuus ja toimintakyky ovat yhteydessä tehtäväännön selkeyteen ja käytössä oleviin resursseihin. (Faraj & Yan 2009, 604.) Työntekijät tuntevat olonsa turvalliseksi niissä työyhteisöissä, missä on selkeät raamit hyväksyttävälle käyttäytymiselle ja vapaalle itseilmaisulle. Ne työyhteisöt, jotka koetaan turvattomiksi, voivat olla käyttäytymisnormistoltaan epäselviä, arvaamattomia tai jopa uhkaavia. (May ym. 2004, 15.)

Psykososiaalinen työympäristö käsittää työn johtamisen, organisoinnin, yhteistyön, viestinnän ja vuorovaikutuksen työyhteisössä. Psykologisesti turvallisessa työympäristössä työntekijä voi luottaa siihen, että kollegat kunnioittavat toistensa työpanosta, ilmaisevat mielipiteensä rehellisesti ja kykenevät sitoutumaan ja ratkaisemaan mahdollisia ristiriitoja. Työyhteisössä hyväksytään myös erilaisten työmenetelmien käyttö ja riskinotto. (Edmondson 1999; Newman ym. 2017, 522.) Työ tuntuu mielekkäältä ja sopivan haastavalta, kun työskentelyolosuhteet ovat hyvät ja työ on mitoitettu oikein. Työyhteisön toiminta on sujuvaa silloin, kun työilmapiiri koetaan turvalliseksi ja työyhteisön yhteishenki hyväksi. Tällöin myös yhteistyö oman organisaation sisällä ja sidosryhmien kanssa koetaan myönteiseksi. (Fagerström, Koivikko & Rauramo 2016, 61.)

Nykypäivän työorganisaatioissa merkittävä osa työn tekemisestä tapahtuu yhteistyössä vaihtuvien työryhmän jäsenten kanssa sekä erilaisissa projektiluonteisissa työtehtävissä. Edmondson ja Lei (2014, 23–24) mainitsevat monimutkaisen ja muuttuvan työympäristön vaativan työntekijältä monipuolista ammatillista osaamista, mihin jokainen työyhteisön jäsen tuo oman asiantuntemuksensa. Singhin, Winkelin ja Selvarajan (2013, 242) sekä Scheinin ja Bennisin (1965, 95–

97) mukaan organisaatioiden muutosprosessien ja vaihtuvien työryhmien taustalla organisaatioiden toimintakykyyn vaikuttaa työntekijöiden kokema psykologinen turvallisuus.

3.3.1 Työssä oppiminen ja ammattitaidon arvostus

May, Gilson ja Harter (2004, 11) mainitsevat psykologisen turvallisuudentunteen kokemisen edistävän työntekijän työhön sitoutumista, luovuuden käyttöä työskentelyssä sekä työssä oppimista. Edmondson (1999, 350) yhdisti lisäksi työtehtävien monipuolisuuden ja työroolin sopivuuden työn psykologiseen merkittävyyteen sekä työntekijän kokemaan psykologiseen turvallisuuteen ja työssä oppimiseen. Myös Sarkkinen (2019) totesi turvallisen työilmapiirin heijastuvan työssä oppimiseen ja olevan yhteydessä työntekijän luovaan ajatteluun, riskien ottamiseen ja organisaatioon sitoutumiseen.

Psykologinen turvallisuus edistää työssä oppimista ja työkäytäntöjen kehittämistä (Edmondson 1999; Edmondson & Lei 2014). Ammatillisella toimijuudella (Eteläpelto ym. 2014) ja psykologisella turvallisuudella (Edmondson 1999) on kaksi merkittävää yhtymäkohtaa; yhteys työssä oppimiseen ja ilmiöiden ilmeneemiseen työyhteisöissä. Molemmissa voidaan huomioida yksilöllinen ja työyhteisöllinen näkökulma.

Psykologista turvallisuutta on tutkittu useissa väitöskirjatutkimuksissa. Tuomi (2005) tutki omaehtoista työryhmissä tapahtuvaa yhteisopiskelua ammatillisen kehittymisen ja työelämän muutostilanteiden näkökulmasta. Työntekijöiden turvallisessa ilmapiirissä tapahtuva työryhmäopiskelu vahvisti työntekijöiden ammatti-identiteettiä. Käsitys itsestä ammatillisena toimijana kasvoi, sekä samaistuminen omaan ammattiryhmään vahvistui. Työryhmäopiskelu antoi valmiuksia ja kannusti aktiiviseen osallistumiseen sekä työyhteisön kehittämiseen. Työryhmämuotoinen työn organisointi mahdollisti uudenlaisen ja turvallisen keskustelukulttuurin organisaatioissa, koska argumentointi edisti yhteisen toiminnan ja tavoitteiden saavuttamista. (Tuomi 2005, 257, 260.)

Lisäksi Selander (2018) tutki väitöskirjassaan työhyvinvoinnin paradokseja kolmannen sektorin palkkatyössä ja näki työhyvinvoinnin laaja-alaisena ilmiönä. Työhyvinvoinnin psyykkinen ulottuvuus sisälsi Selanderin (2018, 33–34) tutkimuksessa työn arvostuksen ja työntekijän osaamisen kehittämisen. Työhyvinvoinnin tärkein edellytys oli tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä (Pyöriä 2012, 11). Työilmapiiri kuvasti Selanderin (2018, 37) mukaan työhyvinvointiin liittyvää sosiaalista ulottuvuutta, eli hyväksytyksi tulemisen ja ryhmään kuulumisen tunteita.

3.3.2 Viestintä, tunteet ja konfliktit

Tunteita ilmaistaan työpaikoilla erilaisissa vuorovaikutussuhteissa. Salminen (2018) tutki väitöskirjatutkimuksessaan tunteiden vaikutusta työelämässä tapahtuvassa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Sarkkinen (2019) puolestaan toteaa psykologisen turvallisuuden työpaikoilla merkitsevän sitä, että vuorovaikutukseen liittyviä riskejä uskalletaan ottaa, ja asioista voidaan keskustella avoimesti. Psykologinen turvallisuus työpaikoilla voi ilmentyä esimerkiksi siten, että työntekijöiden keskeinen viestintä on vilkkaampaa niillä työpaikoilla, jotka koetaan psykologisesti turvallisiksi.

Työorganisaatioiden hierarkisen luonteen vuoksi voi työntekijän asema työyhteisössä vaikuttaa siihen, mitä tunteita kulloisessakin tilanteessa on soveliaista ilmaista ja ääneen lausua. Ilmaisua tapahtuu usein työyhteisön sanattomien sääntöjen mukaan erilaisten vuorovaikutuskeinojen avulla; kasvokkain keskustelemalla tai teknologiavälitteisten viestinten kautta. (Salminen 2018, 6.) Teknologiavälitteistä viestintää käytetään organisaatioissa nykypäivänä yleisesti. Laaja jakelu tavoittaa suuret työntekijämäärät, jolloin yhdelläkin viestillä voi olla merkittävä vaikutus työyhteisöjen kokemaan tunneilmapiiriin tai toimintaan. (Salminen 2018, 11.) Kun vuorovaikutus lisääntyy työyhteisöissä, on sillä myönteinen vaikutus työn tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen (Bradley ym. 2012, 151).

Bradley, Postlethwaite, Klotz, Hamdani ja Brown (2012) tutkivat työyhteisöissä esiintyvien konfliktien merkitystä työyhteisöjen psykologisen turvallisuuden kannalta ja totesivat, että työyhteisökonfliktit voidaan nähdä kahdella eri tavoin. Ne voivat vaikuttaa kielteisesti työyhteisön suoritteisiin, mutta niillä voi olla myös myönteinen vaikutus työn tehokkuuteen (Bradley ym. 2012). Samaan tulokseen päätyivät myös Koopmann, Lajan, Wang, Zhou ja Shi (2016), jotka tutkivat työryhmien epälineaarisia vaikutuksia työryhmien kokemaan psykologiseen turvallisuuteen ja merkitykseen työryhmien tuloksellisuuden kannalta.

Koopmann ym. (2016) mallinsivat konfliktien ja työsuoritteiden välistä suhdetta ja totesivat, että työyhteisössä esiintyvät erimielisyydet voivat parantaa työryhmien suorituskykyä tietyissä olosuhteissa. Erityisesti työtehtäviin liittyvät erimielisyydet sekä työyhteisön suoritustaso olivat positiivisessa yhteydessä psykologisen turvallisuudentunteen kokemiseen (Koopmann ym. 2016, 940–941). Tämä voi johtua siitä, että turvalliseksi koetussa työyhteisössä uskalletaan olla eri mieltä. Bradley ym. (2012, 151–152) totesivat, että työympäristö voi hyödyntää konflikteja ja lisätä tehokkuutta silloin, kun se koetaan psykologisesti turvalliseksi. Konfliktit tarjoavat mahdollisuuden työn luovaan kehittämiseen ideoinnin kautta. Samalla syntyy kriittistä keskustelua työprosessien suorittamisesta ilman, että yksittäiset työntekijät leimautuisivat tai ottaisivat vastaan rakentavaa kritiikkiä henkilökohtaisesti.

3.3.3 Työhön sitoutuminen ja hyvinvointi

Monet tutkijat ovat löytäneet yhteyden työhön sitoutumisen ja psykologisen turvallisuuden välille. May, Gilson ja Harter (2004, 10–11) tutkivat merkityksellisyyden ja turvallisuuden vaikutusta työntekijöiden työhön sitoutumiseen. Vahvimmin työhönsä sitoutuneet työntekijät kokivat työnsä merkityksellisimmäksi.

Van Hooff, Madelon ja De Pater (2019) tutkivat työntekijöiden tyytyväisyyttä psykologisten perustarpeiden tyydyttymisessä päivittäisessä työskentelyssä. Psykologisten perustarpeiden on todettu liittyvän myönteisesti työnteki-

jöiden työhyvinvointiin. Tutkimustulokset osoittivat, että työntekijät kokivat parempaa työhyvinvointia silloin, kun he pystyivät työskentelemään itsenäisesti ja käyttämään hyödyksi ammatillista osaamistaan. (van Hooff, Madelon L. M. & De Pater 2019, 1027.)

Suomalaisissa työyhteisöissä arvostetaan Pakan ja Rädyn (2010) mukaan viihtyisää työympäristöä, hyvää työpaikan yhteishenkeä sekä johtamista ja reilua esimiestä. Työntekijät kokevat työhyvinvointia yleensä silloin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi ja tuntevat voivansa vaikuttaa työhönsä liittyviin järjestelyihin. Myös työn hallinnan tunne, työyhteisöltä saatu arvostus sekä täysivaltaisuuden kokeminen työyhteisön jäsenenä, yhdessä oikeudenmukaisen kohtelun kanssa lisäävät työhyvinvointia. (Pakka & Rätty 2010, 5–6.)

3.4 Psykologinen turvallisuus tukee toimijuutta työyhteisössä

Psykologinen turvallisuus työyhteisöissä tukee työntekijöiden toimijuutta ja sitoutumista työhön. Se vaikuttaa koko työyhteisön myönteiseen kehittymiseen ja työn tuottavuuteen. (Edmondson 1999; Edmondson & Lei 2014, 24; Wanless 2016, 12.) Menestyviä työtiimejä tutkittaessa on psyykkisen turvallisuudentunteen havaittu olevan keskeinen yhdistävä tekijä. Kun työympäristöt muuttuvat ja monimutkaistuvat, pitää myös työntekijöiden muuttua ja kehittää työn tekemiseen uusia ratkaisuja. (Sarkkinen 2019.)

Psykologisen turvallisuuden taso vaihtelee ihmisten riskinottohalukkuuden mukaan (Wanless 2016, 6–7). Työntekijän riskinottohalukkuus voi liittyä esimerkiksi uusien työtapojen kehittämiseen. Uusi työtehtävä voi asettaa työntekijän tilanteeseen, missä hänellä on mahdollisuus tehdä virheitä. Työntekijät, jotka ottavat työssään mielellään riskejä, eivät vaadi työympäristöltään niin suurta turvallisuutta kuin ne työntekijät, jotka eivät ole halukkaita riskinottoon.

On varsin yleistä, että työntekijät eivät koe työyhteisöään tai työympäristöään psykologisesti turvalliseksi. Turvattomassa työympäristössä työntekijät jättävät ilmaisematta mielipiteitään, vaikka tietävätkin olevansa oikeassa. Asian

taustalla voi vaikuttaa esimerkiksi pelko maineen vahingoittumisesta ja siitä, kuinka mielipiteen ilmaisuun reagoidaan. (Detert & Edmondson 2011, 461.) Työntekijät eivät ole yleensä halukkaita merkittävään riskinottoon, mikä voi uhata heidän ammatti-identiteettiään tai ammatillista itsetuntoaan (Edmondson & Lei 2014, 36).

Työyhteisöissä esiintyvien tilanteiden epävakaus ja hallinnan tunteen menettäminen häiritsevät työhön keskittymistä, ennaltaehkäisevät luovuutta ja uusien työtapojen kehittämistä (Edmondson & Lei 2014, 36). Psykologisen turvallisuuden puuttuminen vähentää työntekijän toimijuutta ja kaventaa työyhteisön vuorovaikutusta rajoittaen työntekijöiden halukkuutta osallistumiseen ja uusien työkäytäntöjen ja -menetelmien kehittämiseen (Wanless 2016, 6).

Yksilön kokema psykologinen turvallisuudentunne ja sen tarve eivät ole yhdensuuntaisesti tarkasteltava ilmiö. Ne henkilöt, jotka kokevat olonsa psykologisesti turvalliseksi, ovat halukkaampia etsimään itselleen tukea ja neuvoja sosiaalisiin suhteisiinsa sekä aktiivisempia verkostoitumaan muiden toimijoiden kanssa. He kokevat työkaverit ystävinä ja joutuvat harvemmin hankaluuksiin työkavereidensa kanssa. Yhteisöllisyyden tunne lisää turvallisuudentunnetta. (Schulte 2012, 564.) Työyhteisöissä esiintyvä monimuotoisuuden hyväksyvä ilmapiiri myötävaikuttaa työntekijöiden kokemaa psykologista turvallisuudentunnetta ja sitouttaa heidät tiiviimmin työhönsä (Wanless 2016, 7).

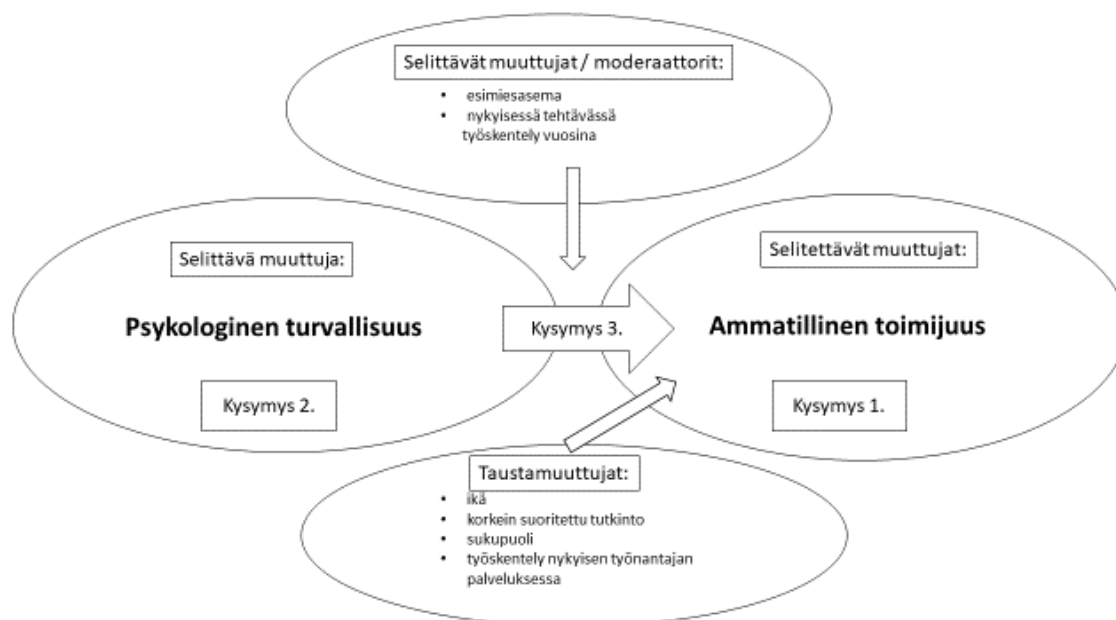
4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä tutkimuksessa tutkittiin ammatillista toimijuutta ja psykologista turvallisuutta sosiaalialan organisaatioissa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaiseksi organisaation henkilöstö koki ammatillisen toimijuutensa ja psykologisen turvallisuutensa. Lisäksi haluttiin selvittää, oliko psykologinen turvallisuus yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen eri osa-alueisiin. Kuviossa 2 on esitetty tutkimuksen muuttujat ja tutkimuskysymykset, jotka ovat:

Kysymys 1: Minkälaiseksi ammatillinen toimijuus koettiin?

Kysymys 2: Minkälaiseksi psykologinen turvallisuus koettiin?

Kysymys 3: Oliko psykologinen turvallisuus yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen eri osa-alueisiin a) vaikuttamiseen työssä, b) työkäytäntöjen kehittämiseen ja c) ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun? Oliko yhteys erilainen esimiesasemassa olevilla ja vaikuttiko nykyisessä tehtävässä työskentelyaika yhteyteen?



KUVIO 2. Tutkimuskysymykset ja muuttujien väliset yhteydet

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksessa käytettiin määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Menetelmä valittiin, koska tilastollisten menetelmien avulla on mahdollista löytää säännönmukaisuutta kokemusperäisistä ilmiöistä ja toisaalta myös satunnaisista tekijöistä. Tilastollisten menetelmien avulla voidaan myös arvioida ilmiöiden välisiä yhteyksiä ja pyrkiä erottamaan ilmiöt toisistaan. (Metsämuuronen 2005, 27; Tabachnick & Fidell 2013, 49.) Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kahdesta työyhteisössä esiintyvistä ilmiöistä; ammatillisesta toimijuudesta ja psykologisesta turvallisuudesta. Tutkimus pyrkii selvittämään millaiseksi vastaajat arvioivat oman ammatillisen toimijuutensa ja psykologisen turvallisuutensa sosiaalialan työyhteisössä. Määrällistä tutkimusmenetelmää käytettäessä ei voida mitata koko työyhteisössä esiintyviä ilmiöitä ilman yksilötasolla tapahtuvaa tarkastelua (Metsämuuronen 2005, 58).

5.1 Sosiaaliala työpaikkana ja tutkimuskontekstina

Tutkimuksen aineisto kerättiin sosiaalipalveluita tarjoavan kuntayhtymän henkilöstöltä. Toimija on sosiaalihuollon erityispalveluiden verkostoitunut ja palveluja kehittävä osaja. Palveluja ja toimintaa järjestetään eri ikäisille ja eri elämänskaaren vaiheissa oleville ihmisille. Sosiaalipalveluiden toimija tarjoaa kehitysvammaisten erityishuollon lisäksi muita vammaispalvelulain edellyttämiä tukitoimia, kuten tulkkipalveluita ja vammaisille suunnattua täydennyskoulutusta sekä lastensuojelulain mukaisia laitospalveluita.

Työntekijöiden työtehtäviin kuuluu tukea asiakkaiden elämänhallintaa, auttaa heitä arkielämän askareissa sekä kannustaa heitä osallistumaan yhteiskunnan toimintaan yhdessä asiakkaiden läheisten ja muun tukiverkoston kanssa. Sosiaalialan asiakastyöprosesseihin kuuluvat asiakkaiden avun ja palvelutarpeen arviointi, neuvonta, ohjaus ja sosiaaliseen toimintakykyyn suunnattujen muutosten toteutumisen arviointi. Asiakasta autetaan ja tuetaan ehkäisevän tai

korjaavan työtteen avulla silloin, kun hän ei itse siihen kykene. (STM 2017, 26; Talentia 2017.)

Sosiaalihuoltolain 1301/2004, 1 § mukaan lain tarkoituksena on edistää ja ylläpitää kansalaisten hyvinvointia sekä sosiaalista turvallisuutta, vähentää eriarvoisuutta sekä turvata yhdenvertaisin perustein tarpeenmukaiset sosiaalipalvelut. Laissa tuodaan esiin myös yhteistyön parantaminen sosiaalihuollon, kunnan ja muiden toimijoiden välisestä yhteistyöstä laissa määrättyjen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sosiaalihuoltolain 21 § määrittää asumispalveluiden järjestämisestä ja palveluasumiseen liittyvistä muista muodoista (Sosiaalihuoltolaki 1301/2004 21 §). Sosiaalipalvelujen järjestäminen on kuntien vastuulla. Kunnat voivat tuottaa sosiaalipalvelunsa itsenäisesti tai muodostaa muiden kuntien kanssa kuntayhtymiä tai yhteistoiminta-alueita. Sosiaalipalveluja voidaan ostaa kunnan toimesta muilta kunnilta, järjestöiltä, yksityisiltä palveluntuottajilta tai valtiolta. (Valvira 2015.)

Sosiaalialalle suuntautuneet henkilöt kokevat alan houkuttelevana sen ihmisläheisyyden vuoksi. Työ koetaan merkitykselliseksi, koska työn kautta voidaan auttaa yksilöiden ja perheiden hyvinvointia elämänkaaren eri vaiheissa. Samanaikaisesti työ koetaan kuitenkin kuormittavaksi ja osittain jopa uuvuttavaksi. (Yliruka ym. 2009, 13.)

Sosiaalialan työtehtävät sisältävät paljon kuormittaviksi luokiteltuja teki-jöitä, jotka liittyvät asiakkaisiin ja heidän monialaisiin ongelmiinsa. Tämä vaatii sosiaalialan työntekijöiltä laaja-alaista omien psyykkisten voimavarojen käyttöä. (Yliruka ym. 2009, 13–15.) Sosiaalialan työtehtäviä hallitsee intiimiys ja voimakas tilannesidonnaisuus. Työntekijät joutuvat käsittelemään sekä ihmis- mutta myös tunnesidonnaisia asioita yhdessä asiakkaidensa kanssa. (Julkunen & Vataja 2004, 15.) Asiakaskunnan kohtaamista helpottaa, kun työyhteisö on toimiva ja työntekijät saavat tukea toisistaan arjen työtilanteissa (Yliruka ym. 2009).

Monissa työtehtävissä tarvitaan sosiaalisesti vaiettuja taitoja, joita ei tunnusteta ammattitaidon osaksi. Tällaisia taitoja voivat olla esimerkiksi tunteiden

mukanaolo työssä, kommunikointi- ja ihmissuhdetaidot tai kyky ohjata, kouluttaa ja perehdyttää muita. Nämä taidot ovat erityisen tarpeellisia niissä työtehtävissä, missä työskennellään ihmisten kanssa. (Metsämuuronen 1999, 140.)

Sosiaalialalla on työssä oppimisessa merkittävä rooli työkavereilla, työyhteisöllä ja erilaisilla verkostoilla. Merkittäviksi tekijöiksi nousevat vuorovaikutus ja yhteistyö sekä työntekijän henkilökohtaiset näkemykset ja kokemukset. Työssä oppimista edistää työkavereiden välinen pohdinta ja vastavuoroinen palautteen antaminen. (Helminen 2013, 24–25.) Sosiaalialalla mentorointi ja muut hiljaisen tiedon siirtämiskeinot tuovat jatkuvuuden ja pysyvyyden tunnetta (Leskelä 2006, 164), ja osaltaan myös lisäävät työntekijöiden kokemaa turvallisuutta (Vähäsantanen 2013, 33).

Työuran rakentaminen on monivaiheinen prosessi, joka sisältää erilaisia työ- ja kouluttautumiskaksoja. Työnkuva voi vaihtua suunniteltujen kehitys- ja tehostamistoimenpiteiden tai työympäristössä tapahtuvien muutosten seurauksena. Muutokset voivat tarjota mahdollisuuden työntekijän ammattitaidon kehittymiseen ja vahvemman työidentiteetin syntymiseen. (Billett & Pavlova 2005.)

Sosiaalialan työyksiköihin kohdistuneiden tutkimusten mukaan on sosiaalialan työyhteisöjen keskeisten piirteiden välillä havaittu eroja (Vataja 2007, 360; Vataja 2009, 365). Työn mielekkyyteen ja työyhteisöjen toimivuuteen liittyviä työolosuhdetekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön ilmapiiri, työn itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet työssä, osaamisen kehittäminen sekä lähiesimiehen johtamistapa (Julkunen & Vataja 2004, 34). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalojen työolosuhdetutkimus vuodelta 2010 osoitti, että vanhus- ja vammaishuoltotyössä työskentelevät työntekijät eivät kokeneet voivansa toimia työssään eettisesti oikein työpaikan rajallisten resurssien vuoksi. Organisaatioiden rakenteeseen ja toimintaan kohdistuneet muutokset olivat aikataulultaan nopeita, eikä henkilöstölle annettu riittävästi aikaa oman työnsä ennalta suunnitteluun. Selvitys osoitti myös sen, että esimiehet kokivat saaneensa riittämätöntä tukea ja valmennusta muutostilanteiden johtamiseen. (Laine ym. 2011, 5.)

5.2 Tutkimukseen osallistujat ja aineistonkeruu

Aineistonkeruu on toteutettu osana Työsuojelurahaston (TSR) rahoittamaa Koe! - Digi -kehittämishjelmaa (tsr.fi). Tämä opinnäytetutkimus muodostaa itsenäisen tutkimuskokonaisuuden.

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin marras-joulukuussa 2019 survey-tutkimuksena sosiaalialan erityispalveluja tuottavan organisaation henkilöstölle. Tutkimuksen vastaajat olivat terveydenhuollon ja sosiaalialan sekä tukipalveluissa työskentelevien eri ammattialojen edustajia.

Aineisto kerättiin Webropol-kyselynä henkilökohtaiseen sähköpostiin lähetetyn linkin välityksellä. Tutkimus tehtiin organisaatiossa kokonaistutkimuksena. Kyselyn vastaanottaneista 451:stä organisaation palveluksessa työskentelevästä vastasi kyselyyn yhteensä 146 henkilöä (vastausprosentti 32 %). Organisaation henkilöstölle lähetettiin kaksi muistutusviestiä kyselyyn vastaamiseksi. Tietosuojailmoitus ja suostumus lähetettiin henkilökohtaisen sähköpostin yhteydessä.

Alkuperäisen kyselyn (liite 1) tavoitteena oli kartoittaa henkilöstön kokemaa ammatillisen toimijuuden ja työtyytyväisyyden tilaa. Kysely koostui seuraavista osioista: ammatillinen toimijuus, tunnetoimijuus, työn imu, koetut tunteet työssä, psykologinen turvallisuus ja affektiivinen sitoutuminen muutokseen. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään ammatilliseen toimijuuteen ja psykologiseen turvallisuuteen liittyviä osioita. Seuraavana kuvaillaan tutkimukseen osallistuneita vastaajia tutkimusasetelmassa valittujen muuttujien mukaisesti.

Esimiesasema ja nykyisessä tehtävässä työskentely. Esimiesasemassa toimi 16 (11,0 %) vastaajaa (taulukko 1), joista 10 sijoittui ikäryhmään 30–50 vuotta, alle 30-vuotiaita esimiehiä oli yksi. 50–64-vuotiaiden ikäryhmässä esimiesasemassa työskenteli 5 henkilöä. Ei-esimiesasemassa toimivien keski-ikä oli 43,95 vuotta. Esimiesasemassa toimivien keski-ikä oli 47,94 vuotta (kh = 7.23).

Esimiesasemassa oleva henkilöstö oli työskennellyt nykyisissä tehtävissään keskimäärin 11,41 vuotta (kh = 2.2 vuotta), minimi 1 vuotta, maksimi 33 vuotta. Esimiehistä 56,3 % oli työskennellyt esimiesasemassa alle viisi vuotta.

TAULUKKO 1. Tutkimukseen osallistuneiden esimiesasema ja nykyisessä tehtävässä työskentely vuosina (n = 146)

Esimiesasema	n	%
Kyllä	16	11
Ei	130	89
Yhteensä	146	100
Nykyisissä tehtävissä työskentely vuosina		
Alle 5 vuotta	72	50
5-10 vuotta	31	21
Yli 10 vuotta	41	28
Vastaus puuttuu	2	1
Yhteensä	144	100

Työnkuva ja työskentelyaika. Tutkimukseen osallistujat työskentelivät noin 20:ssä eri työyksikössä. Suurimmassa vastaajayksikössä työskenteli 20 työntekijää ja pienimmässä yksikössä yksi työntekijä. Enemmistö, 132 vastaajaa ilmoitti työskentelevänsä hoito- ja ohjaustyössä (90,4 %). Muiden vastaajien työnkuva liittyi esimerkiksi hallinnollisiin tehtäviin, kiinteistö- ja logistiikkapalveluihin ja tieto- ja neuvontatehtäviin, sekä innovaatioyksikössä tapahtuviin työtehtäviin.

Vastaajat olivat työskennelleet sosiaalipalvelujen kuntayhtymän palveluksessa keskimäärin 12 vuotta (kh = 9.56). Vaihteluväli oli 0–38 vuotta. Vastaajat olivat työskennelleet nykyisissä tehtävissään keskimäärin 7 vuotta (kh = 6.61). Työkokemusta vastaajilla oli 0–24 vuotta. Kaksi vastaajaa ei ilmoittanut tämänhetkisisä tehtävissä työskentelemänsä aikaa, eivätkä tehtävänimikettään.

Ikä ja sukupuoli. Tutkimukseen osallistuneet olivat iältään 19–64-vuotiaita, keski-ikä ollessa 44 vuotta (kh = 11.41). 76 vastaajaa kuului ikäryhmään 30–50 vuotta (52,1 %). Vastaajista alle 30-vuotiaita oli 15 (10,3 %) ja yli 50-vuotiaita 54 (37,6 %). Vastaajista naisia ilmoitti olevansa 119 (81,5 %), miehiä 19 (13,0 %) ja muu/ei halua sanoa sukupuolisia 8 (5,5 %).

Koulutustausta. Ammatillinen perustutkinto oli 57:llä (39,0 %) vastaajalla. Ammattikorkeakoulututkinto oli 49:llä (33,6 %) ja opistoasteen ammatillinen tutkinto kuudella (17,8 %) vastaajalla. Lopuilla työntekijöistä oli alempi tai ylempi

yliopistotutkinto tai jokin muu tutkinto (9,6 %). Hoito- ja palvelutyötä tekeviä oli kaikkiaan 131 (89,7 %) ja hallinnollista työtä tekeviä oli vastaajista 15 (10,3 %).

5.3 Mittareiden valinta ja muuttujat

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olivat tutkimukseen osallistuneen henkilöstön arviot ammatillisesta toimijuudestaan ja psykologisesta turvallisuudestaan. Ammatillista toimijuutta arvioitiin Vähäsantasen ym. (2019) ammatillisen toimijuuden mittarin (liite 1, kysymysosio 2) ja organisaatio- ja yksikötason ammatillisen toimijuuden kyselyn (liite 1, kysymysosio 3) avulla. Psykologista turvallisuutta arvioitiin Edmondsonin (1999) mittarin avulla (liite 1, kysymysosio 5).

5.3.1 Ammatillinen toimijuus

Ammatillisen toimijuuden mittari. Vähäsantasen ym. (2019) ammatillisen toimijuuden mittari (taulukko 2) tarkastelee ammatillista toimijuutta sosiokulttuurisella (*The Subject-Centred Socio-Cultural SCSC*) lähestymistavalla. Tällöin voidaan huomioida yksilön intentionaalinen toiminta, mutta samalla tunnistaa yksilön toiminnan ja rakenteiden välinen keskinäinen riippuvuus. Huomioiduksi tulevat myös yksilön praktinen, diskursiivinen ja kehollinen suhde. (Eteläpelto ym. 2013; Eteläpelto 2017, 7; Vähäsantanen ym. 2017.)

Laajojen laadullisten ja määrällisten tutkimustulosten perusteella Vähäsantanen ym. (2019) ovat päätyneet 17 väittämään. Väitteisiin vastattiin viisiportaisella Likert-asteikolla. (1 = Täysin eri mieltä, 2 = Jokseenkin eri mieltä, 3 = Siltä väliltä, 4 = Jokseenkin samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä). Vastaaja arvioi omaa näkemystään siitä, kuinka hän koki väittämien toteutuvan työkavereistaan koostuvasta työyhteisössä tai palveluyksikössä. Väitteitä tarkennettiin siten, että työyhteisö koostuu työkavereista, joiden kanssa vastaaja tekee yhteistyötä.

TAULUKKO 2. Ammatillisen toimijuuden kolme osa-aluetta (Vähäsantanen ym. 2019) ja tässä tutkimuksessa osa-alueista saadut keskiarvosummamuuttujat, Cronbachin alfa (α)

Mittarin osa-alueet	Mittarin väittämät	N (146)	Cronbachin alfa (α)
Vaikuttaminen työssä	<ul style="list-style-type: none"> -Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni. -Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä. -Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni. -Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni. -Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä. -Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa. 	146	.914
Työkäytäntöjen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> -Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni. -Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä. -Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni. -Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen. -Kehitän työskentelytapojani. -Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä. -Kokeilen uusia ideoita työssäni. 	146	.899
Ammatillisen identiteetin neuvottelu	<ul style="list-style-type: none"> -Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti. -Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni. -Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat. -Voin työssäni edistää uraani. 	146	.765

Mittari on jaettu kolmeen osa-alueeseen, joiden avulla pyritään saamaan moniulotteinen ammatillisen toimijuuden ydin kuvatuksi kattavasti ja tiiviisti (Vähäsantanen ym. 2017, 16–18). Ammatillisen toimijuuden osa-alueet ovat vaikut-

taminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisesta identiteetistä neuvottelu. Nämä osa-alueet sisältyvät myös tässä tutkimuksessa käytettyyn ammatillisen toimijuuden mittariin ja ne esitellään seuraavana (taulukko 2).

Mittari todettiin aineistoon sopivaksi. Tämä selvitettiin laskemalla reliabiliteetin arvo (Metsämuuronen 2005, 58). Mittarin luotettavuutta kuvaava Cronbachin alfa ilmaisee mittarin sisäisen johdonmukaisuuden, eli sen, että se mittaa samaa asiaa. Cronbachin alfa kertoimista (α) pääteltiin, että valittu mittari on reliabeeli eli luotettava. Alfa kertoimen yleisesti käytetty riittävä raja-arvo on yli 0.6. (Jokivuori & Hietala 2007, 135.) Kun tarkasteltiin yksittäisiä kysymyksiä Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla, saatiin osa-alueittain seuraavia arvoja: *vaikuttaminen työssä* .507–.823, *työkäytäntöjen kehittäminen* .436–.677 ja *ammattillisen identiteetin neuvottelu* .320–.570. Koko ammatillisen toimijuuden mittarin keskiarvosummamuuttujan Cronbachin alfa oli .944. Cronbachin alfa kertoimien tulee asettua välille -1–1 (Metsämuuronen 2005, 67). Tähän perustuen valittu mittari todettiin sopivaksi tutkimuksen aineistoon.

Organisaatio- ja yksikötason ammatillisen toimijuuden arviointi. Vastaajien näkemyksiä omasta ammatillisesta toimijuudestaan pyrittiin arvioimaan myös kahdella erillisellä kysymyksellä: ”*Kuinka vahvaksi koet toimijuutesi koko organisaatiossa?*” ja ”*Kuinka vahvaksi koet toimijuutesi omassa työyksikössäsi?*” Organisaatio- ja yksikötason ammatillisen toimijuuden kysymysten vastausasteikko oli 10-portainen Likert-asteikko (1–10), jossa arvo 1 = heikko, ja arvo 10 = vahva. (liite 1, kysymysosio 3).

Tässä tutkimuksessa leveät skaalat kompensoivat organisaatio- ja yksikötason väittämistä saatujen tulosten luotettavuutta. Luotettavuustarkastelujen kannalta pitkä mittari on usein lyhyttä mittaria luotettavampi. Mittarin leveä skaala antaa luotettavampaa tietoa kuin suppea skaala. (Metsämuuronen 2005, 59, 70.) Ammatillisen toimijuuden kaksi kysymystä jätettiin pois analyysistä siinä vaiheessa, kun tarkasteltiin ammatillisen toimijuuden eri osa-alueita.

Organisaatio- ja yksikötason ammatillisen toimijuuden kyselyn kysymykset lähestyvät ammatillista toimijuutta nimensä mukaisesti eri lähtökohdista. Ky-

symys yksi kohdistuu työntekijän arvioon omasta toimijuudestaan koko organisaatiossa. Kysymys kaksi kohdistuu työntekijän arvioon omasta toimijuudestaan omassa työyksikössä. Yhteistä kysymyksissä on se, että ne mittaavat arvioita henkilökohtaisesta toimijuudesta kyseisessä kontekstissa.

5.3.2 Psykologinen turvallisuus

Psykologista turvallisuutta mittaamaan valittiin Edmondsonin (1999) psykologisen turvallisuuden mittari (taulukko 3). Laajasti käytetty Edmondsonin psykologisen turvallisuuden mittari on luotu monialaisen kenttätutkimuksen tutkimustulosten perusteella (Edmondson 1999, 350). (liite 1, kysymysoso 5).

Psykologisen turvallisuuden mittari koostuu seitsemästä Likert-asteikollisesta väittämästä (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 sama mieltä, 7 = täysin samaa mieltä). Vastaaja arvioi omaa näkemystään siitä, kuinka hän koki väittämien toteutuvan omassa työyksikössään. Väitteitä tarkennettiin siten, että tiimillä tarkoitettiin työyksikköä, joka koostui työkavereista, joiden kanssa vastaaja teki yhteistyötä.

Väittämät yksi, kolme ja viisi olivat negatiivimuotoisia. Summamuuuttujien muodostamiseksi ne osiot, joita ei oltu koodattu samansuuntaisiksi käännettiin vastaamaan arviointiasteikkoa (Metsämuuronen 2005, 507–509).

TAULUKKO 3. Psykologisen turvallisuuden mittarin (Edmondson 1999) väittämät (1.-7.) ja tässä tutkimuksessa saadut keskiarvosummamuuttujat, Cronbachin alfa (α)

Psykologinen turvallisuus	N	Cronbachin alfa (α)
1. Jos teet virheen tässä tiimissä, se kääntyy herkästi sinua vastaan.	146	.831
2. Tämän tiimin jäsenet pystyvät nostamaan esiin ongelmia ja hankalia asioita.		
3. Tämän tiimin jäsenet vieroksuvat joskus toisiaan erilaisuuden perusteella.		
4. Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä.		
5. Tämän tiimin jäseniltä on vaikea pyytää apua.		
6. Kukaan tässä tiimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka vaikeuttaa tekemistäni.		
7. Kun työskentelen tämän tiimin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään.		

Selittäväksi muuttujaksi valitusta psykologisesta turvallisuudesta tehtiin keskiarvosummamuuttuja, jonka Cronbachin alfa-arvoksi saatiin .831. Cronbachin alfakertoimista (α) pääteltiin, että valittu mittari on reliabeeli eli luotettava. Asia varmistettiin myös Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla, jotka saivat arvoja .207–.506. Saadut arvot todensivat mittarin luotettavuutta.

5.3.3 Muuttujat

Koe! – Digi tutkimushankkeen kyselyssä oli taustatietona yhdeksän eri muuttujaa. Yhteyttä muuntavaksi muuttujaksi eli moderaattoriksi valittiin *esimiesasema*. Kaksi muuttujaa kuvasi vastaajan työkokemusta; *nykyisessä työtehtävässä työskentely* ja *nykyisen työnantajan palveluksessa työskentely*. Tässä tutkimuksessa työkokemusta mitattiin *nykyisessä tehtävässä työskentely* -muuttujan avulla. Kiinnostus kohdistui siihen, vaikuttiko nykyisessä työtehtävässä työskentelyaika psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteyteen. Toinen työkokemusta kuvaava muuttuja jätettiin taustamuuttujaksi.

Esimiesasema valittiin selittäväksi muuttujaksi, koska aiempien tutkimustulosten mukaan esimiehen osallisuus on keskeistä silloin, kun pyritään vahvistamaan työntekijöiden toimijuutta organisaatiossa (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015, 10). Esimies vaikuttaa myös keskeisesti työyhteisön psykologisesti turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin rakentumiseen. Työyhteisössä vallitseva turvallisuutta tukeva ilmapiiri vaatii kuitenkin aktiivisia tekoja kaikilta työyhteisön jäseniltä. (Räsänen 2009, 72.) Lisäksi psykologinen turvallisuus työyhteisön ja esimiehen välillä tukee työntekijöiden toimijuutta ja työssä oppimista (Edmondson & Lei 2014; Wanless 2016, 12).

Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, vaikuttaako pitkäaikainen samassa tehtävässä työskentely psykologiseen turvallisuuteen ja ammatilliseen toimijuuteen. Työkokemuksen määrän, työsuhteen pituuden tai keston ei tiedetä olevan yhteydessä työntekijän psykologisen turvallisuuteen tai ammatilliseen toimijuuteen. Sen sijaan ammatillinen kehittyminen on yhteydessä vahvaan toimijuuteen työssä (Hökkä, Vähäsantanen & Saarinen 2010, 146). Työntekijät kokevat, että jopa puolet ammatillisesta osaamisesta perustuu työkokemukseen (Paloniemi 2004, 125).

Tässä tutkimuksessa ei ole huomioitu *korkeinta suoritettua tutkintoa* peruskoulun jälkeen. Ammatilliseen toimijuuteen voi vaikuttaa jokin muu tekijä, kuin koulutuksesta saatu tieto erityisesti silloin, jos koulutuksesta on kulunut useita vuosia. Työkokemus voi mahdollisesti liittyä ammatilliseen toimijuuteen siten, että vähäiset työkokemusvuodet omaavan työntekijän ammatillinen toimijuus perustuu osittain opiskeluissa saatuun teorian tietoon. Koulutus edistää toimijuutta siten, että se sopeuttaa yksilöitä olemassa oleviin oloihin sekä toisaalta avaa mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja toimintaympäristössä (Silvennoinen 2014, 162).

Tässä tutkimuksessa on jätetty huomiotta vastaajien *erityiset vastuutehtävät*, koska ne olivat vaatavuudeltaan ja työajan käytön suhteen hyvin erilaisia ja erilaista työpanosta vaativia.

Sosiaalialan ammatin naisvaltaisuuden ja asiakkaiden elämää jäsentävien sukupuolijärjestysten vuoksi sosiaalityössä tarvitaan tietoa *sukupuolen* merkityksestä. Sosiaalialalla erilaiset sukupuolikäsitykset ja ammatilliset hierarkiatekijät voivat olla osallisena työssä kohdattaviin ongelmiin (Petrelius 2005). Naiset kokevat psykologisen turvallisuuden merkityksellisemmäksi tekijäksi kuin miehet (Wanless 2016, 9). Tässä tutkimusaineistossa esiintyy suhteellisesti vähemmän miespuolisten työntekijöiden vastauksia, joka vähentää sukupuolisen välisen vertailun luotettavuutta. Tästä syystä tässä tutkimuksessa sukupuoli jätettiin taustamuuttujaksi, koska monimuuttujamenetelmiä käytettäessä havaintoyksiköitä tarvitaan paljon luotettavuuden varmistamiseksi (Metsämuuronen 2005, 584).

Tässä tutkimuksessa *ikä* on jätetty taustamuuttujaksi. Ikä on usein kasvatustieteellisessä tutkimuksessa taustamuuttuja, vaikka ikä sinänsä on mielenkiintoinen muuttuja. Lisäksi tietyn ikäiset ihmiset jakavat samoja kokemuksia, mikä voi auttaa ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä (Paloniemi 2009, 50–51). Työntekijä voi olla biologiselta iältään vanha, mutta alan työntekijänä vielä nuori (Paloniemi 2009, 57).

5.4 Aineiston analyysi

Tämän tutkimuksen analyysit suoritettiin SPSS 26 -ohjelmistolla. Analyysi aloitettiin muuttujien koodausten tarkastuksella sekä puuttuvien tietojen käsittelyllä. Yksi vastaajista ilmoitti iäkseen kaksi vuotta, joka poistettiin saraketiedoista. Se tulkittiin tutkimusaineistossa esiintyväksi virheelliseksi arvoksi ja poistettiin sen aiheuttaman vääristymän vuoksi (Metsämuuronen 2005, 317).

Aineiston esikäsittelyn jälkeen aineistolle tehtiin ensin kuvaileva analyysi, jolloin tarkasteltiin esimerkiksi frekvenssejä ja prosenttijakaumia. Selittävän määrällisen tutkimusmenetelmän (Jokivuori & Hietala 2007, 11, 14) avulla pyrittiin tulkitsemaan muuttujien välisiä yhteyksiä.

Analyysi toteutettiin hierarkisella lineaarisella regressioanalyysillä. Lineaarinen regressioanalyysi valittiin analyysimenetelmäksi, koska sen avulla voitiin

tarkastella selittävien muuttujien, tässä tutkimuksessa psykologisen turvallisuuden, esimiesaseman ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyn yhteyksiä tarkasteltavaan ilmiöön, eli ammatilliseen toimijuuteen. Hierarkinen lineaarinen regressioanalyysi valittiin, koska kiinnostuksen kohteena olevista selitettävistä muuttujista haluttiin niiden puhdas vaikutus. (Metsämuuronen 2008, 87; Tabachnick & Fidell 2013, 153–158.) Tässä tutkimuksessa lisäksi kaikki selitettävät muuttujat olivat numeerisia tai kaksi arvoa saavia dummy-muuttujia.

Seuraavassa vaiheessa käytettiin hierarkista lineaarista regressioanalyysimonimuuttujamenetelmää, jonka avulla tarkasteltiin muuttujien välistä yhteyttä. Ihmisiin liittyvät ilmiöt ovat monimutkaisia, joten tilastolliselta analyysiltä vaaditaan myös kykyä huomioida useita yhtäaikaista yhteyksiä tutkittaviin ilmiöihin. Kun halutaan pyrkiä hallitsemaan monimutkaista todellisuutta, ovat monimuuttujamenetelmät keskeisessä roolissa. (Metsämuuronen 2005, 26–28; Tabachnick & Fidell. 2013, 158.) Regressioanalyysille asetetut tavoitteet havaintoyksikköjen määrästä täyttyivät tässä tutkimuksessa, joten sen suhteen ei muodostunut ongelmaa tutkimuksen luotettavuudelle (Metsämuuronen 2005, 584–588).

Alkuperäisessä kyselylomakkeessa vastaajan sukupuolelle oli kolme vaihtoehtoa; mies, nainen, muu/en halua sanoa. Koska kolmas luokka (muu/en halua sanoa) jäi pieneksi ($n = 8$) vertailtavuuden kannalta ja vastaajajoukko arvioitiin heterogeeniseksi, poistettiin nämä muuttujan arvot.

Selitettävissä muuttujissa ei havaittu multikollienaarisuutta. Tämä tarkoittaa sitä, että kaksi tai useampi muuttuja korreloi toistensa kanssa liikaa sisältäen saman tiedon. (Jokivuori & Hietala 2007, 43; Metsämuuronen 2005, 595.) Tämän jälkeen luotiin keskiarvosummamuuttujat ja tarkasteltiin niiden reliabiliteettia ja normaalijakautuneisuutta (taulukot 2 ja 3). Tarkastelussa havaittiin, että työskentely nykytehtävässä vuosina -muuttujan histogrammi oli vino. Kahden poikkeavan havainnon arvot muutettiin siten, että ne siirrettiin muiden havaintojen yhteyteen (36→25 ja 38→26 vuotta) histogrammien vääristymien korjaamiseksi. Tämän jälkeen jatkuvat muuttujat standardoitiin, jotta interaktioterminä voitiin tul-

kita oikein, eikä se korreloinut päävaikutusten kanssa. Interaktiotermin muodostettiin standardoiduista jatkuvista muuttujista. Esimiesasema dikotomisena muuttujana sai arvoja 0 ja 1. Dikotomisella muuttujalla tarkoitetaan sitä, että muuttuja voi saada vain kaksi arvoa (Metsämuuronen 2005, 352–354).

Analyysi toteutettiin tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin, millaiseksi vastaajat kokivat ammatillisen toimijuutensa. Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, millaiseksi vastaajat kokivat psykologisen turvallisuutensa. Kolmannessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin, oliko psykologisella turvallisuudella lineaarista yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen. Kaikkien kolmen tutkimuskysymyksen kohdalla oltiin myös kiinnostuneita siitä, oliko yhteys erilainen esimiehillä ja eri pituisen ajan nykyisissä työtehtävissä työskennelleellä henkilöstöllä. Summamuuttujien ja selittävien taustamuuttujien yhteyttä toisiinsa tarkasteltiin aluksi Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla. Korrelaatiokerroin osoittaa kahden lineaarisen yhteyden voimakkuutta ja on tärkein kahden muuttujan välisen riippuvuuden mittaamiseen (Metsämuuronen 2005, 351–352, 721).

Ihmistieteissä päästään harvoin suurempiin kuin .80 korrelaatioihin (Metsämuuronen 2005, 346). Kun korrelaatiokerroin on yli .50, sitä voidaan kuvailla sanoilla suuri tai vahva. Korrelaatiokertoimen vaihdellessa välillä .30 –.50, sitä voidaan kuvailla kohtalaiseksi tai keskivahvaksi. Korrelaatiokertoimet välillä .10 –.03 välillä ovat heikkoja tai pieniä. Kun korrelaatiokerroin on alle .10, on se olematon. (Cohen 1988.)

Tuloksia havainnollistettiin käyttämällä selitysosuutta eli korrelaatiokertoimen neliötä (r^2), koska oltiin kiinnostuneita selitysosuuksista. Selitysosuus oli merkittävä tämän tutkimuksen näkökulmasta, koska haluttiin tarkastella sitä, kuinka paljon kyseiset kaksi muuttujaa selittävät toisistaan, eli kuinka paljon muuttujilla on yhteistä. Muuttujien välillä voi olla hyvin merkittävää yhteyttä tai ne voivat selittää toisistaan vain pienen prosenttiosuuden. (Metsämuuronen 2005, 346.)

TAULUKKO 4. Tutkimuksessa käytetty analyysimenetelmä ja alkuperäinen tutkimusasetelma

Hierarkinen lineaarinen regressio- analyysi	Ammatillisen toimijuuden osa-alueet:			
	a) vaikuttaminen työssä b) työkäytäntöjen kehittäminen c) ammatillisen identiteetin neuvottelu			
	1. askel	2. askel	3. askel	4. askel
	Vakioidaan taustamuuttajat: -ikä -korkein suoritettu tutkinto -sukupuoli -työskentely nykyisen työnantajan palveluk- sessa	Psykologinen turvallisuus	Esimiesasema Työskentely nykyisessä tehtävässä	Interaktiotermit: -esimies*psykolo- ginen turvalli- suus -nykyinen teh- tävä *psykologi- nen turvallisuus

Analyysin ensimmäisellä askeleella taustamuuttajat vakioitiin, koska haluttiin selvittää psykologisen turvallisuuden puhdasta vaikutusta ammatilliseen toimijuuteen. Toisella askeleella selittäjäksi lisättiin *psykologinen turvallisuus*. Kolmannella askeleella analyysiin lisättiin *esimiesasema* ja *työskentely nykyisessä tehtävässä*. Neljännellä, viimeisellä askeleella analyysiin lisättiin eri analyyseissa interaktiotermit: *esimiesasema*psykologinen turvallisuus* ja *nykyisessä työtehtävässä työskentelyaika vuosina*psykologinen turvallisuus* (taulukko 4).

5.5 Eettiset ratkaisut

Kaikissa tutkimuksen tekemisen vaiheissa on pyritty objektiivisuuteen tiedostamalla tehdyt valinnat ja tulkinnat. Raportoinnissa on pyritty selkeään ilmaisuun. Tässä tutkimuksessa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvän tieteellisen käytännön ohjeita (Helin, Jäppinen, Launis, Spoof & Varantola 2013). Tutkimusaineisto on kerätty Jyväskylän yliopiston ja tutkimukseen osallistuneen kuntayhtymän yhteistyönä. Tutkittavat vastasivat kyselyyn vapaaehtoisesti työnantajan esittämän pyynnön perusteella, eikä vastaajien henkilöllisyyttä kysytty.

Kyselylomakkeista saatua tietoa eikä aineistoa ole luovutettu ulkopuolisille. Kyselylomakeaineisto oli koodattu numeeriseen muotoon KOE - DIGI! -hankkeen tutkijoiden toimesta. Tästä syystä aineistosta ei ollut mahdollista tunnistaa yksittäisiä vastaajia. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin tutkimuskohteena olevan kuntayhtymän eri yksiköiden sisäinen vertailu. Osassa työyksiköistä oli niin vähän työntekijöitä, ettei niitä voitu tarkastella erillisinä henkilötietosuojan vuoksi. Tutkittavien anonymiteetin säilyminen tukee tutkimuksen eettisyyttä ja parantaa sen objektiivisuutta. Tutkimusta tehtäessä on huolehdittu siitä, että vain asianosaiset ovat päässeet käsittelemään tutkimusaineistoa ja tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti on turvattu. Opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa on sitouduttu noudattamaan Jyväskylän yliopiston tieteelliseen kirjoittamiseen laadittua ohjeistoa. Tämän tutkimuksen tekijät hävittävät käytössään olleen aineiston tutkimuksen valmistuttua. Tutkittavien anonymiteetin suojaamisesta huolehdittiin lisäksi siten, että yksittäisten vastaajien vastauksia ei tulkittu. (Helin ym. 2013.)

6 TULOKSET

Tulosluku rakentuu tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäisessä luvussa analysoidaan vastaajien ammatillisen toimijuuden kokemista ja toisessa luvussa analysoidaan psykologisen turvallisuuden kokemista tutkimusaineiston perusteella. Kolmannessa tulosluvussa tutkittiin sitä, oliko psykologinen turvallisuus yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen eri osa-alueisiin vaikuttamiseen työssä, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun. Oliko yhteys erilainen esimiesasemassa olevilla ja vaikuttiko nykyisessä tehtävässä työskentelyaika tähän yhteyteen.

6.1 Ammatillisen toimijuuden kokeminen

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä selvitettiin, kuinka vastaajat kokivat ammatillisen toimijuutensa. Vastaajat kokivat ammatillisen toimijuutensa (taulukko 5) varsin myönteisesti (ka 3.94/ kh 0.68). Työkäytäntöjen kehittämisen osa-alue raportoitiin kaikista myönteisimmin (ka 4.11/ kh 0.68). Työssä vaikuttamisen mahdollisuudet (ka 3.83/kh 0.83) raportoitiin lähes yhtä myönteisesti kuin ammatillisesta identiteetistä neuvottelu (ka 3.82/kh 0.74). Ammatillisen identiteetin neuvottelu koettiin kuitenkin vähän heikommaksi koko henkilöstön keskuudessa esimiesasemasta tai nykyisessä työtehtävässä työskentelyn pituudesta riippumatta.

Esimiesasemassa olevat raportoivat oman ammatillisen toimijuutensa 0.72 yksikköä korkeammaksi kuin ei-esimiehet. Esimiehet arvioivat ammatillisen toimijuutensa kaikilla sen eri osa-alueilla korkeammaksi kuin ei-esimiesasemassa olevat.

Nykyisessä tehtävässä lyhyimmän ajan työskennelleet kokivat ammatillisen toimijuutensa vahvimaksi (taulukko 5). He kokivat myös ammatillisen toimijuuden eri osa-alueet vahvemiksi kuin kauemmin työskennelleet.

Taulukossa 5 on kuvattu ammatillisen toimijuuden kokeminen kokonaisuudessaan ja osa-alueittain. Lisäksi vastaukset on esitetty esimiesaseman ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyajan mukaan.

TAULUKKO 5. Ammatillisen toimijuuden kokeminen kokonaisuudessaan ja osa-alueittain ja niihin liittyvät keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh)

	Ammatillinen toimijuus	Vaikuttaminen työssä	Työkäytäntöjen kehittäminen	Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu
Esimiesasema (n)	16	16	16	16
ka/kh	4.58/0.29	4.63/0.30	4.68/0.31	4.34/0.44
Ei-esimiesasema (n)	130	130	130	130
ka/kh	3.86/0.67	3.73/0.83	4.04/0.68	3.75/0.75
Nykyisessä tehtävässä työskentely (n)	144	144	144	144
< 5 v ka/kh (n = 72)	4.03/0.64	3.92/0.80	4.20/0.60	3.90/0.75
5–10 v ka/kh (n = 31)	3.98/0.75	3.88/0.92	4.11/0.78	3.91/0.63
> 10 v ka/kh (n = 41)	3.77/0.69	3.67/0.81	3.94/0.71	3.63/0.74

Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = jokseenkin eri mieltä, 3 = siltä väliltä, 4 = jokseenkin samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

Vastaajat arvioivat ammatillista toimijuuttaan lisäksi yksikkö- ja organisaatiotasolla (taulukko 6). He arvioivat ammatillisen toimijuutensa suhteellisen vahvaksi molemmilla tasoilla. Yksikkötasolla ammatillinen toimijuus arvioitiin kuitenkin korkeammaksi (ka 7.59 / kh 1.62) kuin organisaatiotasolla (ka 6.20/ kh 2.03).

Esimiesasemassa oleva henkilöstö arvioi ammatillisen toimijuutensa yksikkö- ja organisaatiotasolla vahvemiksi kuin ei-esimiesasemassa oleva henkilöstö. Erityisesti organisaatiotasolla ero ammatillisessa toimijuudessa oli selkeästi havaittavissa.

Organisaatiotasolla toimijuus oli vahvinta 5–10 vuotta nykyisessä työtehtävässä työskennelleellä henkilöstöllä. Työskentelyaika nykyisessä työtehtävässä vaikutti kuitenkin vain vähän koettuun ammatilliseen toimijuuteen yksikkö- tai organisaatiotasolla.

Taulukossa 6 on tarkasteltu ammatillisen toimijuuden kokemista yksikkö- ja organisaatiotasolla. Lisäksi vastaukset on esitetty esimiesaseman ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyajan mukaan.

TAULUKKO 6. Yksikkö- ja organisaatiotasolla ammatillisen toimijuuden kokeminen ja niihin liittyvät keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh)

	Yksikkötason ammattillinen toimijuus	Organisaatio- tason ammatillinen toimijuus
Esimiesasema (n = 16) ka/kh	7.63 / 1.50	8.88 / 0.81
Ei-esimiesasema (n = 130) ka/kh	7.43 / 1.62	6.02 / 2.03
Nykyisessä tehtävässä työskentely (n = 144)		
< 5 v ka/kh (n = 72)	7.60 / 1.57	6.22 / 1.92
5-10 v ka/kh (n = 31)	7.61 / 1.61	6.61 / 1.94
> 10 v ka/kh (n = 41)	7.56 / 1.69	6.00 / 2.78

Skaala: 1 = heikko, 10 = vahva

Ammatillisen toimijuuden yhteys esimiesasemaan, nykyisessä työtehtävässä työskentelyyn ja taustamuuttujiin. Esimiesasema oli keskivahvassa yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ($r = .387^{***}$) ja ammatilliseen toimijuuteen yksikkö- ($r = .318^{**}$) ja organisaatiotasolla ($r = .253^{**}$). Se oli myös keskivahvassa yhteydessä vaikuttamiseen työssä ($r = .389^{***}$) ja työkäytäntöjen ($r = .341^{***}$) kehittämiseen. Sen yhteys ammatilliseen identiteetin neuvotteluun oli sen sijaan heikko ($r = -.270^{**}$). Nykyisessä tehtävässä työskentelyajalla ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen ($p > .05$) (taulukko 7). Merkitsevyyden mittarina käytetään p-arvoa. Mitä pienempi p-arvo on, sitä todennäköisemmin ryhmien välillä havaittu ero ei johdu pelkästään sattumasta. Tässä tutkimuksessa tilastollisen merkitsevyyden rajana pidetään arvoa 0.05. Ryhmien väliset erot tulkitaan merkitseviksi, mikäli p-arvo on 0.05 tai sitä pienempi. (Metsämuuronen 2005, 397–399.)

Äällä, työskentelyajalla nykyisen työnantajan palveluksessa, korkeimmalla suoritettulla tutkinnolla tai sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yh-

teyttä ammatilliseen toimijuuteen ($p > .05$). Niillä ei myöskään ollut yhteyttä organisaatio- ja yksikkötason ammatilliseen toimijuuteen ($p > .05$). Työskentelyaika nykyisen työnantajan palveluksessa, nykyisessä työtehtävässä työskentely ja ikä olivat vahvassa yhteydessä toisiinsa ($r = .535^{***} - .566^{***}$).

Taulukossa 7 on kuvattu ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden yhteyttä esimiesasemaan ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyaikaan. Lisäksi taulukossa 7 on esitetty taustamuuttujien yhteyttä tutkittaviin ilmiöihin. Yhteyksiä tarkasteltiin Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla. Esimiesaseman ja sukupuolen tarkastelussa käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, koska muuttujat ovat dikotomisissa eli saivat kaksi arvoa. Muiden muuttujien kohdalla käytettiin Pearsonin korrelaatiokertoimia.

TAULUKKO 7. Ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden yhteys esimiesasemaan ja nykyisessä tehtävässä työskentelyyn sekä taustamuuttujiin

	Esimiesasema ²	Nykyinen tehtävä ¹	Ikä vuosina ¹	Työskentelyaika nykyisen työnantajan palveluksessa ¹	Korkein suoritettu tutkinto ¹	Sukupuoli ²
Ammatillinen toimijuus ¹	.387**	-.129	-.115	-.070	.078	-.034
Ammatillinen toimijuus yksikkötasolla ¹	.318**	-.064	-.033	.032	.195*	-.049
Ammatillinen toimijuus organisaatiotasolla ¹	.253**	-.037	.073	.003	.180*	-.160
Psykologinen turvallisuus ¹	.110	.019	-.186*	-.131	.061	-.019
Esimiesasema ²	1	-.054	.111	-.011	.282	-.052
Nykyinen tehtävä ¹		1	.331**	.537**	.029	-.076
Ikä vuosina ¹			1	.566**	.017	.020
Työskentelyaika nykyisen työnantajan palveluksessa ¹				1	.014	-.052
Korkein suoritettu tutkinto ¹					1	-.012
Sukupuoli ²						1

$p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. ¹=Pearson, ²= Spearman

6.2 Psykologisen turvallisuuden kokeminen

Toisessa tutkimuskysymyksessä selvitettiin millaiseksi kyselyyn vastanneet kokivat psykologisen turvallisuutensa. Vastaajat kokivat psykologisen turvallisuutensa varovaisen myönteisesti (ka 5.19 / kh 1.20).

Esimiesasemassa olevat arvioivat psykologisen turvallisuutensa 0.35 yksikköä korkeammaksi kuin ei-esimiesasemassa oleva henkilöstö (taulukko 8).

Nykyisessä työtehtävässä lyhyemmän aikaa työskennelleet kokivat psykologisen turvallisuutensa vahvemmassi kuin pidemmän aikaa työskennelleet. Psykologisen turvallisuuden kokeminen laskee nykyisessä työtehtävässä työskentelyvuosien aikana siten, että yli 10 vuotta nykyisessä työtehtävässä toimineet vastaajat kokivat kaikkein matalinta psykologista turvallisuutta.

Taulukossa 8 on kuvattu psykologisen turvallisuuden kokeminen. Lisäksi vastaukset on esitetty esimiesaseman ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyajan mukaan.

TAULUKKO 8. Psykologisen turvallisuuden kokeminen ja niihin liittyvät keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh)

	Psykologinen turvallisuus
Esimiesasema ka/kh (n = 16)	5.50 / 0.74
Ei-esimiesasema ka/kh (n = 130)	5.15 / 1.24
Nykyisessä tehtävässä työskentely (n = 144)	
< 5 v ka/kh (n = 72)	5.37 / 1.22
5–10 v ka/kh (n = 31)	5.25 / 1.03
> 10 v ka/kh (n = 41)	4.82 / 1.21

Skaala: 1 = täysin eri mieltä, 2 = melko paljon eri mieltä, 3 = hieman eri mieltä, 4 = ei samaa mieltä eikä eri mieltä, 5 = hieman samaa mieltä, 6 = melko paljon samaa mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

Psykologisen turvallisuuden yhteys esimiesasemaan, nykyisessä työtehtävässä työskentelyyn ja taustamuuttujiin. Psykologisella turvallisuudella ei kuitenkaan ollut tilastollista yhteyttä esimiesasemaan ja työskentelyyn nykyisessä työtehtävässä ($p > .05$). Yhteyttä ei myöskään ollut vastaajan työskentelyaikaan nykyisen työnantajan palveluksessa, koulutustasoon tai sukupuoleen ($p > .05$).

Työntekijän iällä oli negatiivinen yhteys psykologiseen turvallisuuteen ($p < .05$), mutta yhteys oli heikko. Iän noustessa psykologisen turvallisuuden kokeminen laski vähän (taulukko 7).

6.3 Psykologisen turvallisuuden yhteys ammatillisen toimijuuteen

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta siihen, oliko vastaajien psykologisen turvallisuuden kokeminen yhteydessä heidän ammatilliseen toimijuuteensa. Lisäksi oltiin kiinnostuneita siitä, muuntaako esimiesasema ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyaika yhteyttä (taulukko 9).

Psykologinen turvallisuus oli vahvassa positiivisessa yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen kokonaisuudessaan ($r = .409^{***}$). Psykologisen turvallisuuden noustessa myös ammatillinen toimijuus nousi. Psykologinen turvallisuus oli myös keskivahvassa yhteydessä ammatillisen toimijuuden eri osa-alueiden vaikuttaminen työssä ($r = .388^{***}$), työkäytäntöjen kehittäminen ($r = .366^{***}$) ja ammatillisesta identiteetistä neuvottelun ($r = .351^{***}$) kanssa.

Psykologinen turvallisuus oli positiivisessa yhteydessä ammatillisen toimijuuden harjoittamiseen yksikkö- ja organisaatiotasolla. Yksikkötasolla ($r = .387^{**}$) psykologisen turvallisuuden yhteys ammatilliseen toimijuuteen oli kuitenkin vahvemmassa positiivisessa yhteydessä kuin organisaatiotasolla ($r = .278^{**}$). Psykologinen turvallisuus vaikutti hieman enemmän vastaajien ammatilliseen toimijuuteen yksikkö- kuin organisaatiotasolla.

Taulukossa 9 on kuvattu psykologisen turvallisuuden yhteyttä ammatillisen toimijuuden kokemiseen ja sen osa-alueisiin sekä yksikkö- ja organisaatiotasolla tapahtuvaan ammatilliseen toimijuuteen. Ilmiöiden välistä yhteyttä tarkasteltiin Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla.

TAULUKKO 9. Psykologisen turvallisuuden yhteys ammatilliseen toimijuuteen, sen eri osa-alueisiin sekä yksikkö- ja organisaatiotason ammatilliseen toimijuuteen

	Psykologinen turvallisuus ¹	Ammatillinen toimijuus	Vaikuttaminen työssä	Työkäytäntöjen kehittäminen ¹	Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu ¹	Ammatillinen toimijuus ¹ yksikötasolla	Ammatillinen toimijuus organisaatiotasolla
Psykologinen turvallisuus	1	.409***	.388***	.366***	.351***	.387**	.278**
Ammatillinen toimijuus		1	.931***	.908***	.872***	.675**	.426**
Vaikuttaminen työssä			1	.735***	.760***	.651**	.441**
Työkäytäntöjen kehittäminen				1	.696***	.574**	.306**
Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu					1	.611**	.425**
Ammatillinen toimijuus ¹ yksikötasolla						1	.591**
Ammatillinen toimijuus organisaatiotasolla							1

p < .10, *p < .05, **p < .01, ***p < .001

Psykologinen turvallisuus selittää ammatillista toimijuutta. Seuraavana tarkasteltiin, oliko psykologinen turvallisuus yhteydessä ammatillisen toimijuuden osa-alueisiin työssä vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun (Vähäsantanen ym. 2019). Lisäksi oltiin kiinnostuneista siitä, onko esimiesasemalla ja nykyisessä tehtävässä työskentelyajalla yhteyttä ammatillisen toimijuuden eri osa-alueisiin. Raportoituja vastauksia tarkasteltiin hierarkisen lineaarisen regressioanalyysin avulla ja muuntaako esimiesasema ja nykyisessä työtehtävässä työskentelyaika psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä. Niistä saadut tulokset esitellään seuraavissa kolmessa alaluvussa. Lisäksi kaikista ammatillisen toimijuuden osa-alueista tarkastettiin multikollinearisuus, jota ei ollut havaittavissa ja jäännökset olivat normaalisti jakautuneita.

Henkilöstön kokemalla psykologisella turvallisuudella oli merkittävä yhteys ammatilliseen toimijuuteen. β on analyysin mukaan tulevan muuttujan painokerroin. Tässä tutkimuksessa käytettiin standardoituja jatkuvia muuttujilla, jolloin niissä β kertoo montako keskihajontaa Y kasvaa, kun X kasvaa yhden keskihajonnan mallin muiden muuttujien pysyessä vakiona. Dikotomisen selittävän

muuttujan kohdalla β kertoo montako keskihajontaa Y kasvaa, kun dikotominen muuttuja muuttuu arvosta 0 arvoon 1, kun mallin muut selittävät tekijät pysyvät samana. (Metsämuuronen 2005, 663, 665.)

Psykologisen turvallisuuden noustessa myös ammatillinen toimijuus ($\beta = .367^{***}$) nousi. Tulos oli havaittavissa ammatillisen toimijuuden kokemisessa yksikkö- ($\beta = .354^{***}$) ja organisaatiotasolla ($\beta = .247^{**}$).

Tulokset olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ja merkitseviä ($p < .05$). Psykologinen turvallisuus selitti ammatillisesta toimijuudesta 17 %, yksikkötasolla 15 % ja organisaatiotasolla 8 % (taulukko 10).

Esimiesasemassa oleva henkilöstö koki ammatillisen toimijuutensa korkeammaksi kuin henkilöstö, jolla ei ollut esimiesasemaa. Esimiesaseman omavaikutus oli korkea ($\beta = .887^{***}$). Omavaikutus oli yksikkötasolla ($\beta = .228^{***}$) organisaatiotasoa ($\beta = .210^{**}$) alhaisempi.

Nykyisessä työtehtävässä työskentelyaika ei ollut yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Nykyisessä työtehtävässä työskentelyajalla ei ollut myöskään merkitsevää omavaikutusta ammatilliseen toimijuuteen, siksi se jätettiin pois regressioanalyysistä.

Taustamuuttujat ikä, työskentely nykyisen työnantajan palveluksessa sekä korkein suoritettu tutkinto peruskoulun jälkeen eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Ne eivät korreloineet ammatillisen toimijuuden tai ammatillisen toimijuuden yksikkö- tai organisaatiotasojen kanssa. Siksi ne jätettiin pois regressioanalyysistä.

Esimiesaseman ja psykologisen turvallisuuden yhdysvaikutus ei ollut yhteydessä ammatillisen toimijuuden kanssa. Interaktiotermin ei ollut tilastollisesti merkitsevää ($p > .05$). Nykyisessä työtehtävässä työskentely ja psykologisen turvallisuuden yhdysvaikutus ei myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää ($p > .05$). Molemmat interaktiot jätettiin pois lopullisesta regressioanalyysistä.

Taulukossa 10 on kuvattu psykologisen turvallisuuden yhteyttä ammatillisen toimijuuden kokemiseen sekä yksikkö- ja organisaatiotasoon ammatilliseen

toimijuuteen. Ilmiöiden välistä yhteyttä tarkasteltiin lineaarisen regressioanalyysin avulla. Taulukossa on kuvattu muuttujan painokerroin (β), selitysaste (R^2) ja selitysasteen muutos (ΔR^2).

TAULUKKO 10. Psykologisen turvallisuuden ja esimiesaseman yhteys ammatilliseen toimijuuteen

Selittävät muuttujat	Ammatillinen toimijuus			Ammatillinen toimijuus yksikkötasolla			Ammatillinen toimijuus organisaatiotasolla					
	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2	β	R^2	ΔR^2			
Askel 1: F (1, 144) = 28.856***		.167***				F (1, 144) = 25.423***			F (1, 144) = 12.104**		.078**	
Psykologinen turvallisuus	.409***			.387***					.278**			
Askel 2: F (2, 143) = 22.891***		.243***	.076***			F (2, 143) = 17.951***			F (2, 143) = 9.826***		.121***	.043**
Psykologinen turvallisuus	.367***			.354***					.247**			
Esimiesasema (0=ei-esimies, 1=esimies)	.887***			.228***					.210**			

*** $p < .001$, $p < .01$. β = standardoimaton regressiokerroin, selitettävä muuttuja ja jatkuvat selittävät muuttujat ovat standardoituja. R^2 = estimoidun mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen R^2 muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana.

Psykologinen turvallisuus selittää ammatillisen toimijuuden eri osa-alueita.

Taustamuuttujat eivät olleet yhteydessä myöskään ammatillisen toimijuuden eri osa-alueiden kanssa. Ikä, työskentely nykyisen työnantajan palveluksessa sekä korkein suoritettu tutkinto peruskoulun jälkeen eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Ne eivät olleet yhteydessä työssä vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen tai ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun, joten ne jätettiin pois regressioanalyysistä. Taustamuuttujilla ei myöskään ollut merkittävää omavaikutusta.

Esimiesaseman ja psykologisen turvallisuuden yhdysvaikutus ei ollut yhteydessä työssä vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen tai ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun. Interaktiotermin ei ollut tilastollisesti merkitsevää ($p > .05$). Myöskään toinen interaktiotermin nykyisessä työtehtävässä työskentely ja psykologisen turvallisuuden yhdysvaikutus ei ollut yhteydessä ammatillisen toimijuuden eri osa-alueisiin. Tulos ei ollut myöskään ollut tilastollisesti merkitsevää

($p > .05$). Tästä johtuen molemmat interaktiot jätettiin pois kaikista lopullisista regressioanalyyseistä.

Vaikuttaminen työssä. Psykologisen turvallisuuden työyhteisössä korkeammaksi arvioineet työntekijät kokivat vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin ne työntekijät, jotka arvioivat psykologisen turvallisuutensa matalammaksi. Tarkasteltaessa työntekijöiden kokemaa työssä vaikuttamisen ja psykologisen turvallisuuden yhteyttä havaittiin, että ne olivat positiivisessa ($\beta = .345^{***}$) yhteydessä (taulukko 11). Psykologinen turvallisuus selitti työssä vaikuttamisesta 15 %, ja tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Korkea psykologinen turvallisuus oli yhteydessä parempaan vaikuttamiseen työssä riippumatta siitä, oliko vastaaja esimiesasemassa vai ei-esimiesasemassa.

Analyysin toisella askeleella tarkasteltiin psykologisen turvallisuuden ja esimiesaseman yhteyttä työssä vaikuttamiseen (taulukko 11). Lisättäessä analyysin esimiesasema oli selityksasteen muutos tilastollisesti erittäin merkitsevä. Esimiesasema ja psykologinen turvallisuus selittivät 23 % vaikuttamisesta työssä. Esimiesaseman omavaikutus oli merkittävä ($\beta = .910^{***}$). Esimiesaseman vaikutus oli työssä vaikuttamisen osalta jo lähtökohtaisesti korkeampi kuin ei-esimiesasemassa olevalla henkilöstöllä. Kun psykologinen turvallisuus pysyi vakiona, kokivat esimiehet voivansa vaikuttaa työhönsä enemmän kuin ei-esimiesasemassa oleva henkilöstö.

Taulukossa 11 on kuvattu psykologisen turvallisuuden yhteyttä työssä vaikuttamiseen. Taulukossa on kuvattu muuttujan painokerroin β , selityksaste R^2 ja selityksasteen muutos ΔR^2 .

TAULUKKO 11. Psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteys työssä vaikuttamiseen

Selittävät muuttujat	Vaikuttaminen työssä		
	β	R ²	ΔR^2
Askel 1: F (1, 144) = 25.467***		.150***	
Psykologinen turvallisuus	.388***		
Askel 2: F (2, 143) = 21.330***		.230***	.079***
Psykologinen turvallisuus	.345***		
Esimiesasema (0=ei-esimies, 1=esimies)	.910***		

***p < .001, p < .01. β = standardoimaton regressiokerroin, selitettävä muuttuja ja jatkuvat selittävät muuttujat ovat standardoituja. R² = estimoidun mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen R² muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana.

Työkäytäntöjen kehittäminen. Psykologisen turvallisuutensa korkeaksi arvioineet työntekijät kokivat voivansa kehittää työkäytäntöjään paremmin kuin ne työntekijät, jotka kokivat psykologisen turvallisuuden matalammaksi. Tarkasteltaessa henkilöstön kokemaa työkäytäntöjen kehittämisen ja psykologisen turvallisuuden välistä yhteyttä havaittiin, että ne olivat keskivahvassa positiivisessa ($\beta = .329^{***}$) yhteydessä (taulukko 12). Psykologinen turvallisuus selitti työkäytäntöjen kehittämisestä 13 % ja tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä (taulukko 11).

Analyysin toisella askeleella tarkasteltiin psykologisen turvallisuuden ja esimiesaseman välistä yhteyttä työkäytäntöjen kehittämiseen. Lisättäessä analyysiin esimiesasema, oli selitysasteen muutos ($r = .060^{***}$) tilastollisesti erittäin merkitsevä (taulukko 9). Psykologinen turvallisuus ja esimiesasema selittivät yhdessä 20 % työkäytäntöjen kehittämisestä. Esimiesasemalla oli merkittävä oma-vaikutus ($\beta = .793^{***}$). Esimiehet kokivat voivansa kehittää työtään enemmän kuin ei esimiesasemassa oleva henkilöstö psykologisen turvallisuuden pysyessä muuttumattomana.

Taulukossa 12 on kuvattu psykologisen turvallisuuden yhteyttä työkäytäntöjen kehittämiseen. Taulukossa on kuvattu muuttujan painokerroin β , selitysaste R² ja selitysasteen muutos ΔR^2 .

TAULUKKO 12. Psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteys työkäytäntöjen kehittämiseen

Selittävät muuttujat	Työkäytäntöjen kehittäminen		
	β	R ²	ΔR^2
Askel 1: F (1, 144) = 22.298***		.134***	
Psykologinen turvallisuus	.366***		
Askel 2: F (2, 143) = 17.273***		.195***	.060***
Psykologinen turvallisuus	.329***		
Esimiesasema (0=ei-esimies, 1=esimies)	.793***		

***p < .001, p < .01 β = standardoimaton regressiokerroin, selitettävä muuttuja ja jatkuvat selittävät muuttujat ovat standardoituja. R² = estimoidun mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen R² muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana.

Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu. Ne työntekijät, jotka arvioivat psykologisen turvallisuutensa korkeammaksi, arvioivat myös, että heillä oli paremmat mahdollisuudet neuvotella ammatillisesta identiteetistään työyhteisössä. Psykologisen turvallisuuden matalammaksi arvioineet työntekijät kokivat neuvottelumahdollisuutensa vähäisimmiksi.

Analyysissä tarkasteltiin henkilöstön kokeman ammatillisen identiteetin neuvottelun ja psykologisen turvallisuuden välistä yhteyttä. Ne olivat positiivisessa yhteydessä ($\beta = .321^{***}$) (taulukko 13). Mitä vahvemiksi henkilöstö arvioi psykologinen turvallisuutensa, sitä vahvemiksi koettiin mahdollisuus muokata omaa ammatillista identiteettiä osana työyhteisöä. Tulos oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Psykologinen turvallisuus selitti 12 % koko henkilöstön ammatillisen identiteetin neuvottelun kokemisesta.

Analyysin toisella askeleella tarkasteltiin psykologisen turvallisuuden ja esimiesaseman yhteyttä ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun (taulukko 10). Kun analyysiin lisättiin esimiesasema, oli selitysasteen muutos tilastollisesti merkitsevä ja selitysaste nousi 16 %:iin. Esimiesaseman omavaikutus oli merkitsevä ($\beta = .649^{**}$). Esimiesasemassa olevat henkilöt kokivat pystyvänsä neuvottelemaan identiteettistään paremmin kuin ei-esimiesasemassa olevat silloin, kun psykologinen turvallisuus pysyy vakiona.

Taulukossa 13 on kuvattu psykologisen turvallisuuden yhteyttä ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun. Taulukossa on kuvattu muuttujan painokerroin β , selitysaste R^2 ja selitysasteen muutos ΔR^2 .

TAULUKKO 13. Psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden yhteys ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun

Selittävät muuttujat	Ammatillisesta identiteetistä neuvottelu		
	β	R^2	ΔR^2
Askel 1: F (1, 144) = 20.275***		.123***	
Psykologinen turvallisuus	.351***		
Askel 2: F (2, 143) = 14.022***		.264***	.041***
Psykologinen turvallisuus	.321***		
Esimiesasema (0=ei-esimies, 1=esimies)	.649***		

*** $p < .001$, $p < .01$. β = standardoimaton regressiokerroin, selitettävä muuttuja ja jatkuvat selittävät muuttujat ovat standardoituja. R^2 = estimoidun mallin selitysaste, ΔR^2 = selitysasteen R^2 muutos, kun kaikki askeleen muuttujat ovat mukana.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden yhteyttä. Tutkimustulokset osoittivat, että henkilöstön työyhteisössä kokema psykologinen turvallisuus oli positiivisessa yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Ne työntekijät, jotka kokivat vahvempaa psykologista turvallisuutta, kokivat pystyvänsä harjoittamaan ammatillista toimijuuttaan vahvemmin. Esimiesasemassa oleva henkilöstö koki ammatillisen toimijuutensa vahvemmaksi kuin muu henkilöstö. Seuraavissa alaluvuissa tarkastellaan tutkimuksen keskeisempiä tuloksia tutkimuskysymyksittäin. Esimiesasema osoittautui merkitykselliseksi, siksi myös tulosten pohdinta painottuu esimies- ja ei-esimiesnäkökulmaan.

7.1 Psykologinen turvallisuus vahvistaa ammatillista toimijuutta

Kokonaisuutena tutkimuksen tulokset osoittivat, että koettu psykologinen turvallisuus oli yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen ja sen eri osa-alueisiin; työssä vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun. Psykologisen turvallisuutensa korkeammin arvioineet vastaajat kokivat voivansa harjoittaa ammatillista toimijuuttaan vahvemmin. Tämän tutkimuksen tulokset myötäilevät Edmondsonin (1999) ja Newmanin (2017) tutkimustuloksia psykologisen turvallisuuden merkityksestä työn tuloksellisuuteen. Aiemmissä tutkimuksissa on myös havaittu, että myönteiset tunteet ja työyhteisön ilmapiiri ovat yhteydessä vahvempaan ammatilliseen toimijuuteen (Mahlakaarto 2010, 80–81). Vähäsantanen ym. (2017, 29) toteavat, että optimaaliset olosuhteet työyhteisöissä vahvistavat ja tukevat työntekijöiden ammatillista toimijuutta. Vahva toimijuus on perustana menestyksekkäälle toiminnalle työyhteisössä (Edwards ym. 2017, 245).

Henkilöstön kokema psykologinen turvallisuus on merkityksellinen ja moniulotteinen työelämäolosuhteisiin liittyvä ilmiö, johon vaikuttavat moninaiset

asiat, kuten esimerkiksi ammattiasema ja henkilöstön vuorovaikutussuhteet (Eteläpelto 2017, 5). Tässä tutkimuksessa psykologinen turvallisuus selitti noin viidesosan ammatillisesta toimijuudesta, joten sitä voidaan selittää myös muilla tekijöillä. Psykologisen turvallisuuden vahvistuminen työyhteisöissä on kuitenkin hyvin merkityksellinen ja avaa työyhteisöille ja organisaatioille uusia mahdollisuuksia rakentaa kestävää oppimiskulttuuria (Vähäsantanen ym. 2017, 35).

Psykologinen turvallisuus edistää työssä vaikuttamista. Ne vastaajat, jotka kokivat psykologisen turvallisuuden työyhteisössään vahvaksi, kokivat myös vaikutusmahdollisuutensa paremmiksi kuin heikoimmaksi psykologisen turvallisuutensa arvioineet vastaajat. Tutkimustulos tuki aiemmin saatuja tutkimustuloksia, joiden mukaan yksittäisten työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet kasvavat turvalliseksi koetussa ilmapiirissä. Kahnin (1990, 708) ja Mayn ym. (2004, 15) mukaan yksilöt, jotka kokevat olonsa työyhteisössä psykologisesti turvalliseksi tuntevat, että he voivat myös ilmaista itseään vapaasti ilman pelkoa kielteisistä vaikutuksista. Tästä tutkimuksesta saadut tulokset tukivat myös Tunto-hankkeesta saatuja tutkimustuloksia siltä osin, että henkilöstö koki omaan työhönsä vaikuttamisen mahdollisuudet hyviksi silloin, kun he kokivat työyhteisön vuorovaikutuksen toimivan ja henkilösuhteet hyviksi (Vikman 2020, 50–51).

Psykologinen turvallisuus tukee työkäytäntöjen kehittämistä. Psykologisen turvallisuuden työyhteisössään vahvaksi kokeneet vastaajat kokivat myös pystyvänsä kehittämään työkäytänteitään paremmin. Työtapojen kyseenalaistaminen sekä uusien ideoiden ja ehdotusten esittäminen ovat merkittäviä tekijöitä ammatillisen toimijuuden (Vähäsantanen ym. 2017, 16–17), toimijuuden työyhteisöissä ja työn kehittämisen (Billett & Pavlova 2005, 208–209) kannalta. Edmondsonin (2002, 3, 21–22) tutkimusten mukaan psykologinen turvallisuus edistää innovatiivisuutta ja työssä oppimista. Psykologisen turvallisuuden kokeminen edisti myös sitä, että työntekijät uskalsivat ilmaista paremmin tekemiään virheitä työyhteisössä, joka edesauttoi myös työkäytänteiden kehittämistä.

Psykologinen turvallisuus edistää ammatillisen identiteetin kehittämistä. Tulokset osoittivat, että psykologinen turvallisuus ei ollut niin vahvassa yhteydessä ammatillisesta identiteetistä neuvotteluun kuin muut ammatillisen

toimijuuden osa-alueet; vaikuttaminen työssä ja työkäytäntöjen kehittäminen, joskaan erot eivät olleet suuria. Ne vastaajat, jotka kokivat psykologisen turvallisuuden työyhteisössään vahvaksi, kokivat myös ammatillisesta identiteetistä neuvottelun vaivattomammaksi kuin heikommaksi psykologisen turvallisuutensa arvioineet. Kun psykologinen turvallisuus koetaan vahvaksi työyhteisössä, voivat sen jäsenet muokata ammatillista identiteettiään vapaammin. Vähäsanta-sen ym. (2019, 270) mukaan ammatillinen identiteetti ilmentää tulevaisuuden ammatillisia tavoitteita. Psykologisen turvallisuuden merkityksellisyys korostuu muuttuvissa työolosuhteissa, jolloin henkilöstön on pystyttävä muokkaamaan ammatillista identiteettiään ammatillisen toimijuuden varmistamiseksi. Muutokset työnkuvassa voivat asettaa haasteita työntekijän ammatti-identiteetille (Palo-niemi 2009, 58).

7.2 Esimiesasemassa olevat omaavat vahvan ammatillisen toimijuuden

Tämän tutkimuksen toinen merkittävä tulos on se, että vahvemmallalla psykologisella turvallisuudella on myönteistä vaikutusta ammatillisen toimijuuden vahvistumiselle riippumatta siitä, onko työntekijä esimiesasemassa vai ei-esimiesasemassa. Vaikka esimiehen rooli psykologisen turvallisuuden rakentajana on keskeinen, ovat esimiehet myös työyhteisönsä jäseniä. Tämän tutkimuksen tulokset myötäävät aiemmin tehtyjä tutkimustuloksia siitä (esim. Edmondson 2002; May ym. 2004), että työyhteisön jäsenet omaavat yleensä samanlaisen käsityksen työyhteisössä vallitsevasta psykologisesta turvallisuudesta. Syyksi on arvioitu muun muassa työyhteisön yhtenevät työkäytännöt ja työskentely samanlaisten vaikutteiden alaisena. Siksi monet työyhteisön uskomuksista kehittyvät jaettuina kokemuksina. Psykologinen turvallisuus on työyhteisössä ryhmätason ilmiö, jonka vaihtelu tapahtuu työyhteisötasolla (Edmondson 2002, 5; May ym. 2004, 15). Työyhteisön jäsenten välisellä keskinäisellä luottamuksella on merkittävä vaikutus työyhteisön ja yksilön kokemaan psykologiseen turvallisuuteen. (Kahn 1990, 703).

Tutkimuksen tulokset osoittivat kokonaisuudessaan työyhteisön jäsenten ammatillisen toimijuuden varsin vahvaksi. Esimiesasemassa olevat vastaajat kokivat ammatillisen toimijuutensa vahvemmaksi kuin muut työyhteisön jäsenet silloinkin, kun psykologisessa turvallisuudessa ei koettu eroa. Toisin sanoen esimiesasemassa ammatillinen toimijuus voi pysyä suhteellisen hyvällä tasolla, vaikka esimiesten kokema psykologinen turvallisuus vaihtelisikin. Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei voida kuitenkaan tehdä sellaista johtopäätöstä, etteivätkö esimiesasemassa olevat tarvitsisi työssään yhtä paljon psykologista turvallisuutta kuin ei-esimiesasemassa olevat. Esimiestyölle asetetut vaatimukset ovat erilaisia kuin muulle henkilöstölle asetetut vaatimukset. Esimiesten on pystyttävä tekemään ajoittain päätöksiä psykologisesti kuormittavissa ja nopeasti muuttuvissa työtilanteissa. He joutuvat ottamaan hallinnollista vastuuta ja tekemään laaja-alaisia päätöksiä. (Hökkä ym. 2014, 140; Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2019, 147). Esimiehen on kyettävä toimimaan erilaisissa ympäristöissä ilman, että hän olettaa työympäristön pysyvän vakaana ja turvallisena.

Esimes vaikuttaa keskeisesti psykologisesti turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin rakentumiseen työyhteisössään (Yliruka ym. 2009, 72). Esimiesten tehtävänä on luoda työyhteisössä positiivista ilmapiiriä (Hökkä ym. 2014, 140) ja esimiesasemaan hakeutunut työntekijä saattaa ajatella, että työilmapiirin luominen on hänen vastuullaan. Tämä saattaa näkyä tämän tutkimuksen tuloksissa siten, että esimiesasemassa olevat eivät tee vahvoja oletuksia psykologisen turvallisuuden suhteen.

Mielenkiintoisia ammatillisen toimijuuden ilmiöön liittyviä tuloksia löydettiin myös tässä tutkimuksessa ilman psykologisen turvallisuuden yhdenaikaista tarkastelua. Tämä tutkimus osoitti, että esimiesasemassa olevien kokemus mahdollisuudesta vaikuttaa työhön ja osallistumisesta työyhteisön työkäytäntöjen kehittämiseen oli vahvempaa esimiehillä kuin ei-esimiesasemassa olevalla henkilöstöllä. Esimiehillä on keskeinen asema toimijuuden varmistamisessa koko työyhteisössä. Esimiehillä on yleensä laajemmat mahdollisuudet vaikuttaa

omaan työhönsä kuin muulla henkilöstöllä. Jo päätös hakeutua esimiesasemaan on pakottanut yksilön pohtimaan omaa ammatillista toimijuuttaan.

Esimiehet kokivat, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan ja työyhteisössä tehtävään työhön. Tämä voidaan ajatella myönteiseksi tutkimustulokseksi, koska Hökän ym. (2014, 135) mukaan organisaation johdon ja esimiesasemassa olevan henkilöstön tehtävänä on pyrkiä tavoitteellisesti edistämään koko henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta. Esimiesten tehtävänä on yhdenaikaisesti tukea henkilöstön ammatillista toimijuutta ja varmistaa oma ammatillinen toimijuutensa (Hökkä ym. 2017, 12–13). Voidaan ajatella, että myös tämän tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa esimiehet edistävät oman toimijuutensa avulla myös henkilöstönsä ammatillista toimijuutta. Hökkä ym. (2014, 128) painottavat myös sitä, ettei esimies voi olla yksin vastuussa työyhteisössä tapahtuvasta kehittämistyöstä, vaan työtä tulee tehdä aina yhdessä henkilöstön kanssa. Tämä tutkimus antaa viitettä sille, että asetelma ammatillisen toimijuuden harjoittamiselle tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa on hyvä myös tulevaisuudessa koko henkilöstön keskuudessa.

Esimiesasemassa oleva henkilöstö koki ammatillisen identiteettinsä vahvemmaksi kuin ei-esimiesasemassa oleva henkilöstö. Hökkä ym. (2019, 143) toteavat tunteilla ja työyhteisön tunneilmapiiirillä olevan tärkeän roolin esimiesten ammatillisen identiteetin neuvottelussa. Ammatillinen toimijuus ei ole puhtaasti järkipäistä toimintaa, vaan esimiesten on otettava huomioon omat ja henkilöstönsä tunteet päätöksenteossa. Esimiesasemassa olevien on muokattava omaa ammatillista identiteettiään ja -rooliaan, joka mahdollistaa oman ammatillisen toimijuuden arvioinnin. Esimiesten on ymmärrettävä omiin työtehtäviinsä kuuluvat vaatimukset ja löydettävä ratkaisuja työyhteisön muuttuvissa tilanteissa. (Hökkä ym. 2019, 144.)

7.3 Psykologinen turvallisuus laskee työkokemuksen karttuessa

Mielenkiintoiseksi tutkimustulokseksi voidaan arvioida se, että lyhyemmän ajan työskennelleet kokivat psykologisen turvallisuutensa vahvemmaksi kuin pidemmän aikaa työskennelleet vastaajat. Tutkimustuloksissa yllätti se, että psykologisen turvallisuuden kokeminen laskee työskentelyvuosien karttuessa. Mikäli tutkimustulos olisi yleistettävissä laajemmin työyhteisöihin, olisi tulos huolestuttava. Työväestön ikääntyessä on huolehdittava erityisen tarkkaan ikääntyvien työntekijöiden turvallisuudentunteesta ja työhyvinvoinnista. Oleellista pitkään ammatissa työskennelleen työntekijän työhyvinvoinnille ja työmotivaatiolle on se, että työntekijä tuntee olonsa arvostetuksi ja hyväksytyksi työpaikallaan. Psykologisen turvallisuuden heikkeneminen voi johtua esimerkiksi muuttuvista työtehtävistä tai organisaatioissa tapahtuvista muutoksista. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työntekijöiden varhaista eläköitymistä ennaltaehkäisevät muun muassa ammattitaidon arvostus ja luottamuksen kokeminen työyhteisössä, merkitykselliset työtehtävät ja uuden oppimisen mahdollisuus. (esim. Peltonen & Wallin 2014, 23.)

Elämän ja työuran eri vaiheissa on työntekijällä erilaisia vahvuuksia ja erilaisen tuen tarvetta. Myös kulttuuriset seikat vaikuttavat siihen, miten pitkään ammatissa toimineita tai ikääntyviä työntekijöitä arvostetaan ja tuetaan työyhteisössä. (Paloniemi 2009, 55.) Lyhyemmän aikaa työskennelleillä työntekijöillä voi olla vahvempi usko tulevaisuuteen, koska heillä ei ole ammattiin liittyvää kokemusta esimerkiksi työelämään liittyvistä haasteista, joita edes työkokemuksen myötä saatu ammatillinen varmuus ei pysty korvaamaan. Työntekijöiden selviämistuntemuksiin, joihin voidaan katsoa kuuluvan myös psykologisen turvallisuuden kokemisen, vaikuttaa työntekijän ikä ja työkokemus kaksijakoisesti; se tuo uskoa omaan ammattitaitoon ja työkokemukseen, mutta ikääntyminen myös huolestuttaa (Kumpula 2011, 185).

Työkokemuksen vaikutus ammatilliseen toimijuuteen. Lisäksi huolestuttavaksi tutkimustulokseksi osoittautui se, että mitä pidempään työntekijä oli työskennellyt nykyisessä työtehtävässä tai saman työnantajan palveluksessa, sitä

enemmän vastaaja koki ammatillisen toimijuutensa laskevan. Ammatillisen toimijuuden koettiin laskevan kaikilla sen eri osa-alueilla; vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisesta identiteetistä neuvottelu. Ammatillisen toimijuuden kokemuksen alenemisen syyksi voidaan ajatella olevan ristiriitaisuudet työntekijän työelleen asettamien toiveiden ja työnantajan tarjoamien mahdollisuuksien välillä, eivätkä nämä aina kohta toisiaan. Tämä saattaa heikentää työntekijän kokemaa ammatillisen toimijuuden harjoittamisen tunnetta.

Eteläpelto (2017, 4) mainitsee työpaikalla harjoitettuun toimijuuteen voivan vaikuttaa heikentävästi esimerkiksi työsuhteen lyhyen keston tai työn projektiluonteisuuden. Tähän perustuen aiempi tutkimustulos oli ristiriidassa tästä tutkimuksesta saatujen tulosten kanssa. Aiheesta tarvitaan kuitenkin lisää tutkimustietoa esimerkiksi elämänvaihe- tai pitkittäissuuntaisten tutkimusmenetelmien avulla (Eteläpelto 2017, 26). Työntekijät kokevat merkittävän osan ammatillisesta osaamisestaan perustuvan työkokemukseen (Paloniemi 2004, 123–124). Koska ammatillinen osaaminen kehittyy työkokemuksen myötä, voisi olettaa, että myös ammatillinen toimijuus lisääntyy työkokemuksen karttuessa.

Iän, sukupuolen ja henkilöstön koulutusasteen vaikutus ammatilliseen toimijuuteen. Iällä ei ollut merkitystä siihen, kuinka vastaajat kokivat ammatillisen toimijuutensa. Tulos myötäili Paloniemen (2004, 89, 130) tutkimusta, joka osoitti, että ikää merkittävämpiä tekijöitä ammatilliselle osaamiselle olivat muun muassa työntekijään liittyvät asenteelliset ja motivationaaliset tekijät. Työntekijän ikää merkittävämmiksi ominaisuuksiksi on myös todettu työntekijän ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen erityisesti asiantuntijuutta vaativissa työtehtävissä. (Paloniemi 2004, 132.)

Naiset ja miehet arvioivat ammatillisen toimijuutensa saman suuntaisesti. Petreliuksen (2005, 71) tutkimuksen mukaan sosiaalialan työtehtävissä kohdistuu sukupuoleen liittyviä normeja, jotka voivat vaikuttaa työntekijän ammatilliseen toimijuuteen. Tässä tutkimuksessa vähäisten miespuolisten vastaajien määrä ei mahdollistanut laajempaa sukupuolittain tapahtuvaa tarkastelua.

Korkein suoritettu tutkinto ei ollut yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Tulos poikkesi Silvennoisen (2014, 162) Aikuiskasvatuslehteen kirjoittaman pääkirjoituksen kanssa. Silvennoinen (2014) totesi koulutuksen edistävän toimijuutta siten, että se sopeuttaa yksilöitä niihin olosuhteisiin missä he toimivat avarten uusia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja kulloisessakin toimintaympäristössä. Tämän tutkimuksen tulos ei osoittanut yhteyttä koulutustason ja ammatillisen toimijuuden harjoittamisen välillä.

Johtopäätös. Tämän tutkimuksen mukaan työyhteisöissä koettu psykologinen turvallisuus vahvistaa ammatillista toimijuutta. Kun työntekijöiden kokema psykologinen turvallisuus vahvistui, myös ammatillista toimijuutta voitiin harjoittaa vahvemmin. Tämän perusteella ammatillisen toimijuuden voidaan katsoa olevan enemmän muuttuva ilmiö, kuin pysyvä ja vakaa työntekijän ominaisuus, johon työorganisaation olosuhteilla voidaan vaikuttaa.

Tämä tutkimus osoittaa, että työorganisaatioiden tulisi kiinnittää huomiota psykologisesti turvallisen työilmapiirin luomiseen. Psykologisesti turvallinen työympäristö vahvistaa ja tukee työntekijöiden ammatillista toimijuutta vaikuttaen myönteisesti työn tuloksellisuuteen.

7.4 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Tämä tutkimus antoi kvantitatiivista tutkimustietoa yhden sosiaalialan organisaation henkilöstön psykologisen turvallisuuden yhteydestä ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää sitä, että tutkimuksessa käytetty ammatillisen toimijuuden mittari (Vähäsantanen ym. 2019) on ollut käytössä tieteellisissä tutkimuksissa ja opinnäytetöissä. Kehitettäessä mittaria on tutkimusaineistoa kerätty koulutuksen, terveydenhuollon, pelastustoimen ja IT-alan organisaatioista (Vähäsantanen ym. 2017, 16). Mittaria on käytetty aiemmin myös useissa pro gradu -tutkielmissa (liite 1, kysymysosio 2). Mittari on luotu eksploratiivisen faktorianalyysin tuloksena ja sen faktorilatausten ja ominaisarvojen perusteella se on todettu luotettavaksi (Vähäsantanen ym. 2017, 21–22).

Edmondsonin (1999) luomaa psykologisen turvallisuuden mittaria on käytetty maailmanlaajuisesti lukuisissa eri tieteenalojen tutkimuksissa. Mittaria luodessaan on Edmondson havainnut vahvimmin latautuvien muuttujien olevan tyypillisiä niissä organisaatioissa, jotka ovat psykologisesti turvallisia. Mittarin luotettavuutta on varmistettu yhdistämällä laadullisia ja määrällistä tutkimusmenetelmiä.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoaloilla koetaan paljon työntekijöihin kohdistuvaa fyysistä uhkailua ja väkivaltaa (Helminen 2013, 30; Laine ym. 2011, 31–33), jota käytetty mittari ei kuitenkaan huomioi. Tämän tutkimuksen painoarvoa olisi lisännyt se, että myös henkilöstön kokema fyysinen turvattomuudentunne olisi huomioitu. Edmondsonin mittarin tarkoituksena on mitata työyhteisön sisäistä turvallisuudentunnetta, eikä henkilöstön kokemaa työympäristötekijöistä lähtöisin olevaa turvattomuudentunnetta, vaikka nämä ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa.

Wanless (2016) toteaa psykologisen turvallisuuudentunnetta mittaavien mittareiden, kuten Edmondsonin (1999) mittarin antavan ainoana tutkimuksessa käytettävänä mittarina liian yksipuolista tietoa tutkimuksen kohteesta. Wanlessin mukaan viitekehysten muuttuessa muuttuvat myös yksilön kokemukset koetusta psykologisesta turvallisuudesta. Tutkimuksissa tulisi Wanlessin (2016, 11) mukaan käyttää rinnakkain laadullisia ja määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Laadullisia tutkimusmittareita käyttämällä voitaisiin arvioida esimerkiksi sitä, mitä korkea tai matala psykologinen turvallisuus merkitsee yksittäiselle työntekijälle.

Käytettäessä valmista kyselyaineistoa, joudutaan pidättäytymään saatavissa olevaan tietoon. KOE - Digi -tutkimuskyselyssä oli kaksi samankaltaista kysymystä; *kuinka kauan olet työskennellyt kyseessä olevan sosiaalipalvelujen kuntayhtymän palveluksessa?* ja *kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässäs?* (liite 1). Tämän tutkimuksen kannalta olisi ollut merkityksellisempää tieto siitä, kuinka paljon henkilöllä on kokonaisuudessa työkokemusta sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta. Voidaan olettaa, että erityisesti ammatillinen toimijuus kehittyy

koko työuran ajan. Myös Paloniemi (2004, 22–23, 112) toteaa ammatillisen osaamisen kannalta kaiken hankitun työkokemuksen olevan merkittävää.

Monimuuttujamenetelmiä käytettäessä olisi suotavaa, että havaintoja olisi yli 200. Aineiston pitää olla satunnaisotos normaalisti jakautuneesta populaatiosta, jotta yleistäminen on mahdollista tehdä. (Metsämuuronen 2005, 584–588.) Tutkimuksen kohteena olevassa organisaatiossa työskenteli 451 henkilöä, joista kyselyyn vastasi vain 146 henkilöä. Tutkimuksen yleistettävyyttä tutkimuksen kohteena olevaan organisaatioon heikensi tutkimukseen osallistuneiden alhainen vastausprosentti, joka on 32 % koko organisaation henkilöstöstä. Ongelmalliseksi vastausprosentin alhaisuuden saattaa tehdä se, että kyselyyn vastaamattomat henkilöt saattavat edustaa tiettyä ryhmää, kuten ammatillisen toimijuutensa tai psykologisen turvallisuutensa hyvin heikoksi kokeet henkilöt. Tämä kato vaikuttaa heikentävästi tutkimuksen yleistettävyyteen. (Metsämuuronen 2005, 584–588.)

Huomattavaa kuitenkin on, että kaikki tutkimuksen osallistujat vastasivat lähes kaikkiin psykologisen turvallisuuden ja ammatillisen toimijuuden mittareista johdettuihin väittämiin sekä organisaatio- ja yksikkökohtaisiin kysymyksiin. Kaksi vastaajaa ei ollut halukkaita yksilöimään ammattinimikettään, koska vastaajien mielestä kyselylomakkeen tiedot olivat liian yksilöityjä. Vastaajat olivat ilmoittaneet tämän KOE! - Digi 2 kyselyn Vapaa sana/muita kommentteja - osiossa. Heidän mielestään kysely ei täyttänyt yksityisyydensuojaa.

Merkittävänä tutkimuksen yleistettävyyttä rajoittavana tekijänä voidaan myös pitää sitä, että tutkimuksessa oli mukana vain yhden sosiaalialan toimijan työntekijät. Tutkimuksessa ei voida huomioida mahdollisia yrityskohtaisia ammatillisen toimijuuden kokemukseen vaikuttavia tekijöitä.

Ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden kaltaisten ilmiöiden tilastollinen mittaaminen yksinkertaistaa ilmiötä. Keskiarvot eivät kerro syvällisemmin sitä, millaiseksi yksilöt kokevat turvallisuutensa tai toimijuutensa tai sitä, miten ne toteutuvat työyhteisöissä. Jos valittaisiin erilainen tutkimusmetodologia, esimerkiksi henkilöstön haastattelu tai havainnointi, saataisiin tutkitavasta ilmiöstä erilaista tietoa (Jokivuori & Hietala 2007, 8).

Tieteelliselle tiedolle on ominaista sen pyrkimys objektiivisuuteen ja puolueettomuuteen (Metsämuuronen 2005, 262). Tämän tutkimuksen tekijät eivät tunne tutkimuksen kohteena ollutta organisaatiota, sen jäseniä tai organisaatiossa mahdollisesti tapahtuneita muutoksia tutkimusprosessin aikana.

7.5 Jatkotutkimushaasteet

Viimeaikaiset sosiaalialaan kohdistuneet toimintaympäristöjen rakenteelliset muutokset nostavat tarpeen alan lisätutkimukselle ja kehittämistoimiin. Kehittämistoimet tulee kohdentaa henkilöstön osaamiseen, työn organisointiin ja henkilöstön voimavarojen turvaamiseen. Asiakkaiden moniongelmaisuus ja lisääntynyt työmäärä aiheuttavat sen, että työntekijöiden saatavuus, riittävyys ja työsuhteiden jatkuvuus ovat uhattuna. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2017, 9–10.) Osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö on organisaatioiden tärkeä pääoma, joten henkilöstön kehittäminen on nähtävä investoinniksi yritysstrategiassa (Paloniemi 2004, 19).

Psykologinen turvallisuus ja ammatillinen toimijuus ovat keskeisessä asemassa silloin, kun lähdetään kehittämään organisaatioita tai halutaan parantaa työyhteisöjen tuottavuutta ja toimintakykyä. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että ammatillisen toimijuuden laajasti työelämässä tapahtuneesta tutkimuksesta huolimatta ammatillinen toimijuus nähdään edelleen kapea-alaisena rationaalisen vaikuttamisen ja toimintana ilman, että työssä koetut tunteet otetaan huomioon (Hökkä ym. 2020, 10–11). Tämän vuoksi tunteiden ja ammatillisen toimijuuden välistä yhteyttä sekä henkilöstön psykologiseen turvallisuuteen suuntautuvaa tutkimustyötä tulisi jatkaa.

Eräänä mahdollisena jatkotutkimusaiheena voisi olla tässä tutkimuksessa esiintyvien ilmiöiden yhdenaikainen tarkastelu eri toimialoilla ja erilaisten toimijoiden työyhteisöissä. Moniammatillisen yhteistyön lisääntyminen eri ammattialojen välisessä yhteistoiminnassa haastaa myös työntekijöiden kokemaa psy-

kologista turvallisuutta ja ammatillista toimijuutta. Moniammatillisissa työtöissä toimivien työntekijöiden kokemuksia tulisi tutkia ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden kontekstissa.

Muita jatkotutkimusaiheita voisivat olla niiden taustalla olevien tekijöiden tutkiminen, jotka edistävät tai heikentävät henkilöstön kokemaa psykologista turvallisuutta ja ammatillista toimijuutta. Millaisten käytänteiden avulla yritysjohdossa, organisaatiosuunnittelu ja esimiesten toiminta voisi parantaa henkilöstön toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden kokemista.

Väestön ikääntyessä myös ikääntyvien työntekijöiden määrä kasvaa. Tämän vuoksi olisi merkittävää tutkia sitä, mitkä syyt vaikuttavat tässä tutkimuksessa saatuihin viitteisiin siitä, että ammatillisen toimijuuden ja psykologisen turvallisuuden kokeminen heikkenee työuran pidentyessä.

LÄHTEET

- Alasoini, T. 2014. Asiantuntijapuheenvuoro: Innovatiivisuuden ja johtamisen ajankohtaiset haasteet suomalaisessa työelämässä. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen-luovia voimavaroja työhön. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 42–43.
- Archer, M. S. 2000. *Being human: The problem of agency*. Cambridge, U.K.
- Bandura, A. 2001. Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52 (1), 1–26.
- Biesta, G. & Tedder, M. 2007. Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults*, 39 (2), 132–149.
- Billett, S. 2011. Subjectivity, self and personal agency in learning through and for work. *The SAGE Handbook of Workplace Learning*, 52–62.
- Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (toim.). 2006. *Work, subjectivity and learning: Understanding learning through working life*. Dordrecht: Springer.
- Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. 2007. *Work, subjectivity and learning*. NL: Springer.
- Billett, S. & Noble, C. 2017. Individual mediation of learning professional practice: Co-working and learning to prescribe. *Agency at work*. Cham: Springer, 205–227.
- Billett, S. & Pavlova, M. 2005. Learning through working life: Self and individuals' agentic action. *International Journal of Lifelong Education*, 24 (3), 195–211.
- 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. *Journal of Applied Psychology*, 97 (1), 151–158.

- Cascón-Pereira, R. & Hallier, J. 2012. Getting that certain feeling: The role of emotions in the meaning, construction and enactment of doctor managers' identities. *British Journal of Management*, 23 (1), 130–144.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. & Burke, M. J. 2009. Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors American Psychological Association. *Journal of Applied Psychology*, 94 (5), 1103–1127. DOI:10.1037/a0016172.
- Cohen, J. 1988. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*, 2nd edn. Á/L. New Jersey: Erlbaum Press, Hillsdale.
- Coldron, J. & Smith, R. 1999. Active location in teachers' construction of their professional identities. *Journal of Curriculum Studies*, 31 (6), 711–726.
- Collin, K., Lemmetty, S., Herranen, S., Paloniemi, S., Auvinen, T. & Riivari, E. 2017. Professional agency and creativity in information technology work. *Agency at work*. Cham: Springer, 249–270.
- Detert, J. R. & Edmondson, A. C. 2011. Implicit voice theories: Taken-for-granted rules of self-censorship at work. *Academy of Management Journal*, 54 (3), 461–488.
- Duhigg, C. 2016. *Smarter faster better: The secrets of being productive*. London: Random House.
- Edmondson, A. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44 (2), 350–383. DOI: 10.2307/2666999.
- Edmondson, A. 2002. Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. Teoksessa West, M., Tjosvold, D. & Smith, K-G.(toim.). *International Handbook of Organizational Teamwork and Co-operative working*. London: Blackwell, 255–277.
- Edmondson, A. & Lei, Z. 2014. Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1 (1), 23–43. DOI:10.1146/an-nurev-orgpsych-031413-091305

- Edwards, A., Montecinos, C., Cádiz, J., Jorratt, P., Manriquez, L. & Rojas, C. 2017. Working relationally on complex problems: Building capacity for joint agency in new forms of work. *Agency at work*. Cham: Springer, 229–247.
- Emirbayer, M. & Mische, A. 1998. What is agency? *American Journal of Sociology*, 103 (4), 962–1023.
- Eriksson, T. (2017). Ikääntyvät ja työhyvinvointi: 45–64-vuotiaiden työssäjaksamiskokemuksia. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 585. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7096-3>. (Luettu 23.1.2021.)
- Eteläpelto, A. 2017. Emerging conceptualisations on professional agency and learning. *Agency at work*. Cham: Springer, 183–201.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto., T. Heiskanen & K. Collin (toim.). *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuis- kasvatuskasvatuksen Tutkimusseura.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen–Luovia voimavaroja työhön*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 17–31.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10 (1), 45–65.
- Evans, K. 2017. Bounded agency in professional lives. *Agency at work*. Cham: Springer, 17–36.
- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf. (Luettu 23.1.2021.)
- Faraj, S. & Yan, A. 2009. Boundary work in knowledge teams. *American Psychological Association. Journal of Applied Psychology*, 94 (3), 604–617. DOI: 10.1037/a0014367.
- Fenwick, T. 2007. Escaping/becoming subjects: Learning to work the boundaries in boundaryless work. *Work, subjectivity and learning*. Dordrecht: Springer, 21–36.

- Giddens, A. 1984. *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E. & McKee, A. 2002. *The new leaders: Transforming the art of leadership into the science of results*. London: Little Brown.
- Goller, M. & Harteis, C. 2017. Human agency at work: Towards a clarification and operationalisation of the concept. *Agency at work*. Cham: Springer, 85–103.
- Goller, M. & Paloniemi, S. (toim.). 2017. *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer.
- 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*. Cham: Springer, 37–56.
- Helin, M., Jäppinen, S., Launis, V., Spoof, S. K. & Varantola, K. 2013. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.
- Helminen, J. 2013. *Päämääränä sosiaalialan ammattilaisuus: Sosiaaliohjaajien näkemyksiä ammattialasta ja alan tulevaisuuskuvasta*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Hitlin, S. & Elder, G. H. 2007. Time, self, and the curiously abstract concept of agency. *Sociological Theory*, 25 (2), 170–191.
- van Hooff, Madelon L. M. & De Pater, I. E. 2019. Daily associations between basic psychological need satisfaction and well-being at work: The moderating role of need strength. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92 (4), 1027–1035. <https://doi.org/10.1111/joop.12260>.
- Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. 2020. *Tunto-hankkeen taustat ja lähtökohdat*. Teoksessa Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., & Nordling, A. (toim.). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, 9–18.
- Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Mahlakaarto, S., Paavola, V. & Rossi, M. 2017. *Kohtaa-osallista-edistä (KOE!): Toimijuusjohtamisen askeleet*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 1–42.

- Hökkä, P., Räikkönen, E., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2020. Tunnetoimijuus ja mittari sen tutkimiseen työssä. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.), 67–92.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. 2017a. Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: Työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteettien tukemiseen. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä, & A. Eteläpelto. *Ammatillinen toimijuus, rakenne, mittari ja tuki*, 34–48.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. 2017b. The reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. *Agency at work*. Cham: Springer, 161–181.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2014. Järki ja tunteet-kohti toimijuutta tukevaa johtamista. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.). *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luo via voimavaroja työhön*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 121–144.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2019. Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, 143–165.
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot: Opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatioissa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (toim.) *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus: Koulutuksen ja työelämän näkökulmia*. Helsinki: WSOY, 141–159.
- Hopwood, N. 2017. Agency, learning and knowledge work: Epistemic dilemmas in professional practices. *Agency at work*. Cham: Springer, 121–140.
- Järvensivu, A. & Piirainen, T. 2012. Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 80–98.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. 2007. Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Porvoo: WSOY.

- Julkunen, I. & Vataja, K. 2004. Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. tutkimuskatsaus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201204194108>. (Luettu 23.1.2021.)
- Juvonen, E. 2018. Työ tekijäänsä neuvoo: Luomupuutarhayrittäjän asiantuntijuuden ja toimijuuden kehittyminen. University of Eastern Finland. Joensuu.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *The Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724. DOI:10.2307/256287.
- Kerosuo, H. 2017. Transformative agency and the development of knotworking in building design. *Agency at work*. Cham. Springer, 331-349.
- Kira, M. 2003. From good work to sustainable development-human resources consumption and regeneration in the post-bureaucratic working life. *Industriell ekonomi och organization*. Stockholm: Kungl Tekniska Högskola.
- Kira, M. & Balkin, D. B. 2014. Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?, 131-143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.10.001>. (Luettu 27.1.2021.)
- KOEDIGI - Toimijuusvoiman vahvistaminen digi-työkaluja hyödyntäen Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä. KOEDIGI - Toimijuusvoiman vahvistaminen digi-työkaluja hyödyntäen Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä | Työsuojelurahasto (tsr.fi). (Luettu 27.1.2021.)
- Koopmann, J., Lanaj, K., Wang, M., Zhou, L. & Shi, J. 2016. Nonlinear effects of team tenure on team psychological safety climate and climate strength: Implications for average team member performance *American Psychological Association*, 940-957. DOI:10.1037/apl0000097. (Luettu 27.1.2021.)
- Kumpula, M. 2011. Vakuutusalan työn sisältö ja työntekijöiden ammatti-identiteetin muovautuvuus - vakuutusvirkaileijasta finanssialan myyjäksi? Turku: Turun yliopisto.
- Lahti, J. 2019. Refleктоiva kollaboraatio: Pedagogisen tuen tarve rakennettaessa vertaisryhmässä opettajan ammatillista toimijuutta. Helsinki: Helsingin yliopisto. URN: ISBN:978-951-51-5145-2 <http://hdl.handle.net/10138/300892>. (Luettu 27.1.2021.)

- Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2011. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden Vuosikymmenen Kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lave, J. 2009. The practice of learning. *Contemporary Theories of Learning*. Abingdon: Routledge, 200–208.
- Lehto, A. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus.
- Lehto, A., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. STM:n tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita, 33.
- Leroy, H., Dierynck, B., Anseel, F., Simons, T., Halbesleben, Jonathon. R. B., McCaughey, D., Savage, G. T. & Sels, L. 2012. Behavioral integrity for safety, priority of safety, psychological safety, and patient safety: A team-level study American Psychological Association. *Journal of Applied Psychology* 97 (6), 1273–1281.
- Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen vuosikirja*, 46. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 164–190.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. Työolobarometri 2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä: Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. *Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research* 394. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. 2004. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (1), 11-37. DOI:10.1348/096317904322915892.
- Metsämuuronen, J. 1999. Pehmeät kvalifikaatiot sosiaali- ja terveysalan työssä ja ammatillisessa koulutuksessa. *Aikuiskasvatus: Aikuiskasvatustieteellinen Aikakauslehti* 19 (2), 140–150.

- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp Ky.
- Metsämuuronen, J. 2008. Monimuuttujamenetelmien perusteet. Metodologia-sarja 7. 2. korjattu painos. Helsinki: International Methelp Ky.
- 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.
- Newman, A., Donohue, R. & Eva, N. 2017. Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27 (3), 521–535.
- Ojala, S. & Jokivuori, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa P. Pyöriä (toim.). Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 23-40.
- Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, (1).
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsitteitä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Paloniemi, S. 2009. Ikä ja ikäisyys työssä. Teoksessa Työ, identiteetti, ja oppiminen. A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.). Helsinki: WSOYpro, 49–63.
- Paloniemi, S. & Goller, M. 2017. The multifaceted nature of agency and professional learning. *Agency at work*. Cham: Springer, 465-478.
- Paloniemi, S., Ikävalko, H., Nordling, A., Vähäsantanen, K. & Hökkä, P. 2020. Tunneinterventio tunnetoimijuuden vahvistajana. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.). Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä, 93–105.
- Peltonen, P. & Wallin, O. 2014. Ikääntyneiden työntekijöiden työurien jatkaminen: Työntekijän, organisaation ja talouden näkökulmasta. Ikästrategiahankkeen tutkimusraportti. Tampere: TAMK. Sarja B. Raportteja 67.

- Petrelius, P. 2005. Sukupuoli ja subjektiivinen sosiaalisuus: Tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 266. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Pietikäinen, E., Oedewald, P., Haavisto, M., Reiman, T., Ruuhilehto, K. & Heikkilä, J. 2010. Pyrkivätkö turvallisuuskriittiset organisaatiot oppimaan kokemuksistaan? Kokemustiedon käsittelyä ohjaavat oletukset ydinvoimateollisuudessa ja terveydenhuollossa. *Työelämän tutkimus*, 8 (3), 279–290.
- Puttonen, S., Hasu, M. & Pahkin, K. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi: Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos. [http://urn.fi/URN:ISBN 978-952-261-652-4\(PDF\)](http://urn.fi/URN:ISBN%20978-952-261-652-4(PDF)). (Luettu 27.1.2021.)
- Pyöriä, P. 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus, 7–22.
- Rainio, A. P. 2008. From resistance to involvement: Examining agency and control in a playworld activity. *Mind, culture, and activity* 2008 (2), Mahwah: L. Erlbaum Associates. <http://dx.doi.org/10.1080/10749030801970494>. (Luettu 27.1.2021.)
- Ramstad, E. 2009. Promoting performance and the quality of working life simultaneously. *International Journal of Productivity and Performance Management* 58 (5). Somerville: Emerald Group Publishing Limited, 423–436.
- Reikko, K., Salonen, K. & Uusitalo, I. 2010. Puun ja kuoren välissä: Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. <https://www.finna.fi/Record/3amk.71428>. (Luettu 27.1.2021.)
- Romakkaniemi, M. & Kilpeläinen, A. 2013. Asiakkuus terveydenhuollon sosiaalisuudessa–Terveydenhuollon sosiaalisuustyöntekijät asiakkaiden toimijuuden tilojen rakentajina. Teoksessa M. Laitinen & A. Niskala (toim.). *Asiakkaat toimijoina sosiaalisuudessa*. Tampere: Vastapaino, 244–271.
- Ryynänen, J., Simonen, A. & Karkkola, P. 2020. Psykologiset perustarpeet työelämässä–autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämän tutkimus* 13 (3), 246–261.
- Räsänen, L. 2009. Työyhteisön kehittämistä ja työhyvinvointia tukevat johtamisen käytännöt. Teoksessa L. Yliruka, J. Koivisto, S. Karvinen-Niinikoski

- (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja, 6, 59–76.
- Salin, O. 2010. Työntekijän sosiaalisen identiteetin valinnat. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://www.finna.fi/Record/3amk.70816>. (Luettu 27.1.2021.)
- Salminen, M. 2018. Emotions and psychophysiological responses in organizational social interaction. Department of Psychology and Logopedics Faculty of Medicine. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Sarkkinen, M. 2019. Psykologinen turvallisuus kannustaa ideoiden jakamiseen. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-turvallisuus-kannustaa-ideoiden-jakamiseen/>. (Luettu 27.1.2021.)
- Schein, E. H. & Bennis, W. G. 1965. Personal and organizational change through group methods: The laboratory approach: New York: John Wiley & Son.
- Schepers, J., de Jong, A., Wetzels, M. & de Ruyter, K. 2008. Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education. *Computers & Education*, 51(2), 757–775.
- Schulte, M. 2012. The coevolution of network ties and perceptions of team psychological safety. *Organization Science*, 23 (2), 564–581.
- Selander, K. 2018. Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä. JYU Dissertations, 13. Jyväskylä: the Faculty of Humanities and Social Sciences of the University of Jyväskylä.
- Seppälä, T. 2013. Luottamusta ja yhteistyötä työorganisaatioissa. *Psykologia* 48 (1). Helsinki: Suomen psykologinen seura, 37–40.
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Silvennoinen, H. 2014. Koulutus toimijuuden vahvistajana. *Aikuiskasvatus*, 34 (3), 162–163.
- Singh, B., Winkel, D. E. & Selvarajan, T. T. 2013. Managing diversity at work: Does psychological safety hold the key to racial differences in employee performance? *Journal of occupational and organizational psychology*, 86 (2), 242–263.

- Sosiaalihuoltolaki 1301/2004. HE 212/2020. [HE 212/2020 - Hallituksen esitykset - FINLEX®](#). (Luettu 27.1.2021.)
- Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3959-2>. (Luettu 27.1.2021.)
- Syvänen, S. 2018. Dialoginen johtaminen vanhuspalveluissa. Teoksessa J. Lamintakanen & S. Laulainen (toim.). Kohti vaikuttavaa päätöksentekoa ja johtamista hyvinvointipalveluissa. General Series 127. Kuopio: University of Eastern Finland, 127–144.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. 2013. Using multivariate statistics: International edition. United States of America: Pearson Custom Library. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/reader.action?docID=5173686&ppg=158>.
- Talentia. 2017. Malli sosiaalihuollon laillistettujen ammattihenkilöiden työnjaon laatimiseksi sosiaalialan työpaikoille. [Malli-sosiaalihuollon-laillistettujen ammattihenkilöiden-tyonjaon-laatimiseksi-sosiaalialan-tyopaikoille.pdf \(talentia.fi\)](#). (Luettu 27.1.2021.)
- Tuomi, T. 2005. Omaehtoinen ryhmäopiskelu ja ammatillinen kehittyminen: Tutkimus kuntatyöntekijöiden opiskelusta ja ammattiliiton ohjauksellisesta tuesta. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:951-446343-9>. (Luettu 27.1.2021.)
- Tuusa, M., Seppänen-Järvelä, R., Henriksson, M., Juvonen-Posti, P., Pesonen, S., Syrjä, V. & Savinainen, M. 2018. Yhteistoiminta ja toimijuus kuntoutumista edistävinä vaikutusmekanismeina. Teoksessa J. Lindh, K. Härkäpää, K. Kostamo-Pääkkö (toim.). Sosiaalinen kuntoutuksessa, 125–148.
- Työsuojelun verkkopankki. 2019. Mitkä ovat työn psykososiaaliset kuormitustekijät? <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. (Luettu 27.1.2021.)
- Työsuojelun verkkopankki. 2015. Yksintyöskentely. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/yksintyoskentely>. (Luettu 27.1.2021.)
- Työturvallisuuskeskus. 2020. Psykososiaalinen kuormitus. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus. (Luettu 27.1.2021.)

- Uhmavaara, H., Niemelä, J., Melin, H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joustaako työ?: Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Työpoliittinen tutkimus, 277. Helsinki: Työministeriö.
- Valvira. 2015. Sosiaalihuollon toteuttaminen. <https://www.valvira.fi/sosiaali-huolto/sosiaalihuollon-toteuttaminen>. (Luettu 27.1.2021.)
- Vikman, S. 2020. Työntekijöiden kokemuksia ammatillista toimijuutta tukevasta ja tunteet huomioivasta johtajuudesta organisaatiomuutoksessa. Teoksessa P. Hökkä, H. Ikävalko, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen & A. Nordling (toim.). Tunnetoimijuus ja tuki työssä, 46–63.
- Virkkunen, J., Engeström, Y. & Miettinen, R. 2007. Sosiaalihuollon kehittämistoiminnan tulevaisuus. Projekteista konseptikehittämiseen. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Vähäsantanen, K. 2013. Vocational teachers' professional agency in the stream of change. Department of Education and psychology. Jyväskylä: University of Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5054-5>
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. 2015. Professional agency, identity, and emotions while leaving one's work organization. *Professions and professionalism*, 5 (3). Hoegskolen i Oslo og Akershus, 1–16. <https://dx.doi.org/10.7577/pp.1394>. (Luettu 27.1.2021.)
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukkakäytteisessä koulutusorganisaatiossa. *Aikuiskasvatus* 32 (2), 96–106.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017. Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä, & A. Eteläpelto (toim.). Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto, 14–33.
- 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.

- Wanless, S. B. 2016. The role of psychological safety in human development. *Research in Human Development*, 13 (1), 6–14.
- Welzel, C. & Inglehart, R. 2010. Agency, values, and well-being: A human development model. *Social Indicators Research*, 97 (1), 43–63.
- Yliruka, L., Karvinen-Niinikoski, S. & Koivisto, J. 2009. *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2799-5>

LIITTEET

LIITE 1.

KOE! - Digi kysely 1

Tietosuojainformaatio / KOE! - Digi kehittämistutkimus

Tämä kysely on osa KOE! - Digi hankkeen aineistonkeruuta ja kertyvän aineiston käytöstä vastaavat Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksen KOE! - Digi hankkeen tutkijat KT, Dos. Päivi Hökkä ja KT Susanna Paloniemi.

Vuosina 2019-2020 toteutettava tutkimus selvittää toimijuusjohtamisen edistymistä Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymässä työhyvinvointiin liittyvien mittareiden avulla (esim. toimijuus, tunnetoimijuus, työnimu, sitoutuminen).

Kaikki kerättävä tutkimusaineisto jää ainoastaan hankkeen tutkijoiden käyttöön, eikä tietoja missään olosuhteissa luovuteta esimerkiksi organisaation tai työnantajan käyttöön. Tutkimuksen raportoimisessa huolehditaan siitä, että yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Tutkimusaineisto säilytetään Jyväskylän yliopiston verkkoasemalla, tunnistetiedot poistetaan hankkeen päättyessä. Henkilötietoja ei luovuteta kolmansille osapuolille.

Hankkeen kyselytutkimukseen liittyvissä kysymyksissä voit olla yhteydessä Päivi Hökkään (paivi.hokka@jyu.fi).

Jos sinulla on kysyttävää tietosuojakysymyksistä, voit olla yhteydessä myös Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaavaan: tietosuoja@jyu.fi, p. 040 803 3297.

1. Tutkimukseen osallistuminen kuvatun tietosuojakäytännön mukaisesti *

Annan suostumukseni tutkimukseen osallistumisesta

2. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Työyhteisöllä tarkoitetaan yhteisöä, joka koostuu työkavereistasi, joiden kanssa teet yhteistyötä. Yksiköllä tarkoitetaan palveluyksikköä, jossa työskentelet. *

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Siltä väliiltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Siltä väliltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kokeilen uusia ideoita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin työssäni edistää uraani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehitän työskentelytapojani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teen kehittämis ehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Arvioi asteikolla 1 - 10 seuraavia ammatillista toimijuuttasi koskevia kysymyksiä. Ammatillisella toimijuudella tarkoitetaan sitä, kuinka pystyt mm. vaikuttamaan työssäsi, kehittämään työtäsi sekä toteuttamaan ammatillisia tavoitteitasi työssä. Mitä korkeampi toimijuudelle annettu arvo on, sitä vahvemmaksi toimijuus koetaan. *

1 Heikko 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Vahva

	1	2	3	4	5	6	7
	Täysin eri mieltä	Meiko paljon eri mieltä	Hieinan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Hieinan samaa mieltä	Meiko paljon samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kukaan tässä tilimissä ei tarkoituksellisesti toimisi tavalla, joka valkeuttaa tekemisiän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kun työskenteleän tämän tilin jäsenten kanssa, erityisiä taitojani ja kykyjäni arvostetaan ja hyödynnetään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Mitä mieltä olet seuraavista välttämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	1	2	3	4	5
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Kilnntän huomiota tunteisiin työpalkallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan hyvin omat tunteeni työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan kuvailia tunteitani työssä monipuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpalkallani huomioidaan ihmisten tunteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan tarvittaessa ilmalsta työpalkallani, mitä minusta tuntuu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan hyvin tunteita työpalkallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan omiin tunteisiin työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpalkallani osataan keskustella tunteista rakentavasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan muiden ihmisten tunteisiin työpalkallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn omalta osaltani vaikuttamaan työpalkkani ilmaplirini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on keinoja tunteiden käsittelyyn työpalkallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 Täysin eri mieltä	2 Jokseenkin eri mieltä	3 Siltä väliltä	4 Jokseenkin samaa mieltä	5 Täysin samaa mieltä
Osaan käsitellä negatiivisia tunteita työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani sallitaan erilaisten tunteiden ilmaisu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan vahvistaa myönteisiä tunteita työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan luoda hyvää fiilistä työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikallani ilmaistaan tunteita monipuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Mieti mitä sinusta normaalisti tuntuu töissä. Missä määrin tunnet seuraavia? Valitse oma näkemysasi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	1 Harvoin/ei koskaan	2 Melko harvoin	3 Jotain siltä väliltä	4 Melko usein	5 Usein/jatkuvasti
Järkyttynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vihameilinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tarkkaavainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Häpelissään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Innostunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hermostunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päättäväinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valpas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pelokas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aktiivinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Arvioi, missä määrin olet keskittynyt seuraavan tyyppisiin työtehtäviin viimeksi kuluneen vuoden aikana. *

1 Vähäisissä määrin	2 Melko vähän	3 Siltä väliltä	4 Melko paljon	5 Suuressa määrin
------------------------	------------------	--------------------	-------------------	----------------------

	1 Vähäisissä määrin	2 Melko vähän	3 Sitä välillä	4 Melko paljon	5 Suuressa määrin
Tehtäviin, jotka voit suorittaa jo nytinilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäviin, jotka palvelevat olemassa olevia asiakkaita olemassa olevilla tuotteilla/palveluilla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäviin, joihin liittyen sinulle on selvää, miten ne kuuluu hoitaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäviin, joista suoriudut helposti olemassa olevan tietämyksesi avulla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäviin, jotka sopivat hyvin yhteen yrityksen olemassa olevien käytäntöjen kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuotteisiin, palveluihin tai markkinoihin liittyvään uusien mahdollisuuksien etsintään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eri mahdollisuuksien kartoittaminen liittyen tuotteisiin, palveluihin tai markkinoihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voimakas keskittyminen tuotteiden, palveluiden tai markkinoiden uudistamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäviin, joihin liittyvistä tuotoista tai kustannuksista ei ole tällä hetkellä selvää kuvaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tehtäviin, jotka eivät ainakaan vielä kuulu yrityksen normaaleihin käytäntöihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. *

	1	2	3	4	5	6	7
	Täysin eri mieltä	Meiko paljon eri mieltä	Hieinan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Hieinan samaa mieltä	Meiko paljon samaa mieltä	Täysin samaa mieltä.
Työpaikkani keskustellaan aktiivisesti muutoksista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Useimmat työpaikkani jäsenet ovat aloitteellisia muutosten suhteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? Valitse omaa näkemystäsi parhaiten kuvaava vaihtoehto. Ilmaisuilla "tämä muutos" viitataan Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymän toiminnan (toimintaympäristö ja asiakaskunta) muutoksiin. *

	1	2	3	4	5	6	7
	Täysin eri mieltä	Meiko paljon eri mieltä	Hieinan eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Hieinan samaa mieltä	Meiko paljon samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Uskon tämän muutoksen tärkeyteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tämä muutos on hyvä strategia Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymälle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni johto on väärässä esittäessään tähän muutokseen tarttumista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tämä muutos palvelee tärkeää tarkoitusta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiat olisivat paremmin ilman tätä muutosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tämä muutos ei ole tarpeellinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Ikä (vuosina) *

12. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu/en halua sanoa

13. Korkein suoritettu tutkinto peruskoulun jälkeen *

- Ei suoritettua tutkintoa
- Ammatillinen perustutkinto
- Ylioppilastutkinto
- Opistoasteen ammatillinen tutkinto
- Ammattikorkeakoulututkinto
- Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
- Alempi yliopistotutkinto
- Ylempi yliopistotutkinto
- Tutkijakoulutus (lisensiaatin- tai tohtorintutkinto)
- Jokin muu, mikä?

14. Kuinka kauan olet työskennellyt Eskoon sosiaalipalvelujen kuntayhtymän palveluksessa? (vuosina) *

15. Tehtävänimikkeesi? *

16. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi? (vuosina) *

17. Oletko esimiesasemassa (sinulla on alaisia)? *

- Kyllä
 En

18. Toimitko jossain erityisessä vastuutehtävässä? *

- Kyllä. Millaisessa?
 En

19. Mihin yksikköön kuulut ensisijaisesti? *

- Asiantuntijapalvelut
 Lasten ja nuorten koti Vanamo
 Kotopihaja
 Kotomarkki
 Kärrjen kortteeri
 Helakoti
 Holvayksikkö
 Tukiyksikkö
 Pääkuja
 Risuvilta
 Kaarisilta
 Henkilöstöresurssiyksikkö
 Kristinankaupungin palveluyksikkö - Merituuli
 Kristinankaupungin palveluyksikkö - Purje
 Tervajoen palveluyksikkö - Kolvusilta
 Tervajoen palveluyksikkö - Toukoranta
 Pietarsaaren palveluyksikkö - Kotilinna
 Pietarsaaren palveluyksikkö - Veturi
 Hallinto-, henkilöstö- ja talouspalvelut
 Kiinteistö- ja logistiikkapalvelut

LIITE 2.

1. Vaikuttaminen työssä

Päätöksien tekeminen:

Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni.

Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä.

Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni.

Kuulluksi tuleminen:

Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni.

Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä.

Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa.

2. Työkäytäntöjen kehittäminen

Osallistuminen yhteisiin käytänteisiin

Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni.

Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä.

Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni.

Työkäytäntöjen uudistaminen:

Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen.

Kehitän työskentelytapojani.

Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä.

Kokeilen uusia ideoita työssäni.

3. Ammatillisen identiteetin neuvottelu

Ammatti-identiteetti:

Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti.

Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni.

Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat.

Ura:

Voin työssäni edistää uraani.

LIITE 3.

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