
**Katja Vähäsantanen, Kari Nissinen, Susanna Paloniemi,
Heini Ikävalko, Päivi Hökkä & Aleksi Tarmo**

Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä

Tiivistelmä

Työelämässä korostetaan ammatillisen toimijuuden merkitystä niin yksilöiden oppimiselle ja luovuudelle kuin organisaatioiden kehittymiselle ja kukoistukselle. Avoin kysymys on kuitenkin, miten toimijuus on yhteydessä tunteisiin työelämässä. Tämän kysymyksen innoittamina tutkimme, millaisena ammatillinen toimijuus ja tunteet koetaan työssä, sekä näiden ilmiöiden yhteyttä toisiinsa. Aineisto perustui teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa toteutettuun sähköiseen kyselyyn (n = 777), ja analysoimme sitä kuvailevien tilastollisten tunnuslukujen lisäksi varianssianalyysillä ja rakenneyhtälömallinnuksella. Tutkimusaineistossa ammatillinen toimijuus raportoitiin melko vahvaksi ja positiivisia tunteita koettiin useammin kuin negatiivisia tunteita. Erityisesti ammattiryhmällä oli yhteys sekä toimijuuteen että tunteisiin siten, että hallinnollissa ja esihenkilötehtävissä työskentelevät raportoivat vahvempaa ammatillista toimijuutta ja useammin positiivisia tunteita kuin muu henkilöstö (liiketoiminnan tukihenkilöstö, tutkijat ja tutkimusta avustava henkilöstö). Tutkimustulokset osoittavat ammatillisen toimijuuden olevan voimakkaasti yhteydessä tunteisiin: toimijuus selitti aineistossa yli puolet tunnekokemusten vaihtelusta. Tutkimuksen johtopäätös onkin, että työelämässä on mahdollista edistää positiivisten tunteiden kokemista, jos työpaikoilla kiinnitetään huomiota ammatilliseen toimijuuteen ja sitä edistäviin käytäntöihin.

Avainsanat: ammatillinen toimijuus, tunteet työssä, esihenkilöt, hyvinvointi

Johdanto

Työyhteisöjen ja organisaatioiden ajateltiin pitkään olevan tunteiden autiomaita. Viime aikoina on kuitenkin tunnistettu tunteiden keskeinen asema työelämässä niin yksittäisten työntekijöiden kuin organisaatioidenkin näkökulmasta (Ashkanasy 2015; Hökkä ym. 2023; Vähäsantanen ym. 2022). Työntekijöiden tunteet liittyvät keskeisesti esimerkiksi motivaatioon, hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen (esim. Ashkanasy 2015). Organisaatioiden näkökulmasta tunteiden, kuten katumuksen, on havaittu olevan läsnä organisaatioiden päätöksentekoprosesseissa (George & Dane 2016) sekä heijastuvan onnistumisiin ja epäonnistumisiin esimerkiksi strategisessa muutoksessa (Vuori & Huy 2016). Tunteiden on tunnistettu ilmenevän erityisesti työyhteisöjen sosiaalisissa suhteissa ja työelämän muutostilanteissa (Riforgiate & Komarova 2017) sekä olevan keskeisessä roolissa työn kehittämisessä (Mäkikangas ym. 2017; Rantanen 2011). Lisäymmärrystä kuitenkin tarvitaan tunteita aikaansaa- vista tekijöistä sekä siitä, miten tunteet ovat läsnä ja kietoutuvat erilaisiin työ- prosesseihin työpaikoilla.

Samalla kun tunteiden merkitystä työelämässä on alettu ymmärtää, ammatillisen toimijuuden tärkeys on korostunut muuttuvassa työssä. On jo sinänsä tärkeää, että työntekijät kokevat itsensä aktiivisiksi toimijoiksi suhteessa työhönsä ja työyhteisöönsä (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Lisäksi toimijuuden merkitys korostuu niin yksilön oppimisen ja luovuuden kuin organisaatioiden kehittymisen ja innovatiivisuuden näkökulmista (Goller & Paloniemi 2017; Haapasaari ym. 2016; Hakkanen ym. 2021; Imants & Van der Wal 2020). Ammatillisen toimijuuden merkitystä työssä onkin tutkittu varsin kattavasti. Toimijuuden ja tunteiden välisen suhteen tarkastelu työssä on sen sijaan ollut varsin vähäistä joitakin laadullisia tutkimuksia lukuun ottamatta (Hökkä ym. 2019; Ursin ym. 2020).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme kyselyaineiston pohjalta ammatillista toimijuutta ja tunteita työssä sekä niiden välistä yhteyttä teknisen alan asiantuntija-organisaatiossa. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa erityisesti ammatillisen toimijuuden suhteesta tunteisiin työssä. Tutkimuksemme on ensimmäinen tätä suhdetta tarkasteleva määrällinen tutkimus ja pyrkii näin ollen myös varmentamaan aiempia laadullisia tutkimustuloksia. Lisäksi tutkimuksemme tarjoaa näkökulmia organisaatioiden toiminnan kehittämiseen korostamalla ammatillisen toimijuuden vahvistamista keinona lisätä positiivisten tunteiden kokemista työpaikalla ja kehittää työpaikan tunneilmastoa.

Ammatillinen toimijuus työelämässä

Ammatillisella toimijuudella viitataan siihen, että työntekijät osallistuvat ja toimivat aktiivisesti työelämässä vaikuttaen, rakentaen ja muovaten omia urapolkujaan, työidentiteettejään sekä työhön liittyviä käytäntöjä ja ympäristöjä sen sijaan, että he ainoastaan sopeutuisivat vallitseviin olosuhteisiin (Eteläpelto ym. 2013; Hakkanurmi ym. 2021; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013; Takala & Saarinen 2020; Ylén 2017). Ammatillisen toimijuuden käsitteellisissä tarkasteluissa (esim. Goller & Paloniemi 2017; 2022) nousee esiin erityisesti kaksi näkökulmaa: toimijuus yksilön kapasiteettina sekä toimijuus tekoina ja toimintana. Nämä ovat ammatillisen toimijuuden käsitteellistämisen ääripäät, jotka auttavat hahmottamaan toimijuuden käsitettä. Tutkimuksissa niiden tarkastelu ei kuitenkaan ole kovin tarkkarajaista. Eteläpellon (2017) mukaan tarvitaan myös eri näkökulmia ja lähestymistapoja hyödyntävää ja yhdistävää teoreettista tarkastelua ja empiiristä tutkimusta.

Toimijuus kapasiteettina viittaa siihen, että yksilön taipumukset, kyvyt ja kompetenssit ymmärretään toimijuutena, joka edelleen ohjaa oma-aloitteista ja tavoiteorientoitunutta toimintaa työelämässä (Goller & Harteis 2017; Goller & Paloniemi 2022). Tällöin Gollerin ja Harteisin (2017) mukaan toimijuuteen sisältyvät esimerkiksi siihen liittyvä osaaminen (esim. kyky tehdä päätöksiä), uskomukset omasta kyvykkyydestä ja persoonallisuus. Toimijuus nähdään tällöin melko pysyvänä ilmiönä ihmisten työssä ja elämässä, sillä esimerkiksi persoonallisuus on melko vakaa ja pysyvä yksilön ominaisuus. Toimijuuden ymmärtäminen ensisijaisesti yksilön kapasiteettina jättää työympäristön ja sen sosiokulttuuristen mahdollisuuksien tarkastelun pääosin huomiotta.

Toisaalta toimijuus voidaan ymmärtää tekoina, jotka kohdistuvat työhön tai ammatilliseen identiteettiin. Erityisesti sosiokulttuurisia lähestymistapoja, joissa toimijuudella viitataan toimintaan, on hyödynnetty työelämän toimijuustutkimuksissa. Ruposen ja Vanhalakka-Ruohon (2013) mukaan toimijuuden sosiokulttuurisissa lähestymistavoissa korostetaan, etteivät yksilön intentiot ja pyrkimykset ole ainoastaan mielen sisäisiä eivätkä osaamiseen ja kykyihin kytkeytyviä, vaan ne ovat monisäikeisissä yhteyksissä muihin ihmisiin ja toimintaympäristöihin (ks. myös Hakkanurmi ym. 2021). Tällöin toimijuutta ei nähdä jonakin, mitä ihmisillä voi olla – ominaisuutena, kykynä tai pätevyyttenä – vaan se on jotain, mitä ihmiset tekevät, toteuttavat ja saavuttavat työympäristön tarjoamien mahdollisuuksien ja rajoitteiden

avaruudessa (Biesta ym. 2015). Toiminta ilmeneekin yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa, eikä sitä nähdä irrallisena kontekstista. Toimijuuden sosiokulttuurinen tutkimus keskittyy toimijuuden tarkastelun lisäksi myös yksilön mahdollisuuksiin toimia työssään (esim. Eteläpelto 2017).

Sosiokulttuurisiin lähestymistapoihin kuuluu kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan perustuva kehittävä työntutkimus. Siinä käytettävällä muutostoimijuuden käsitteellä viitataan työntekijöiden yhteisiin pyrkimyksiin ja toimintaan työn kehittämiseksi, mikä sisältää esimerkiksi kehittämisehdotusten tekemisen sekä niiden toteutukseen sitoutumisen (esim. Haapasaari ym. 2016; Toiviainen 2021). Lisäksi ammatillista toimijuutta käsitteellistetään *subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa* (Eteläpelto ym. 2013), jossa ammatillisen toimijuuden tarkastelu kattaa työn lisäksi ammatillisen identiteetin. Tällöin toimijuuden ymmärretään ilmenevän, kun työntekijät vaikuttavat, tekevät valintoja ja ottavat kantaa omaan työhönsä ja ammatilliseen identiteettiinsä, kuten työhön liittyviin arvoihin ja tavoitteisiin. Ammatillisen toimijuuden nähdään ilmenevän työntekijän ja työympäristön vuorovaikutuksessa (Eteläpelto ym. 2013). Tällä tarkoitetaan sitä, että yksilöiden ymmärretään olevan kiinnittyneinä sosiokulttuurisiin konteksteihinsa, jolloin esimerkiksi työpaikan valtasuhteet, käytänteet ja rakenteet sekä materiaaliset tekijät resursoivat ja rajoittavat heidän toimijuuttaan. Yksilöitä ei kuitenkaan nähdä passiivisina toimijoina vaan pikemminkin kykenevinä muuttamaan työympäristöjään. Subjektikeskeisyydellä tarkoitetaan yksilöiden omaa aktiivisuutta ja sidonnaisuutta yksilöllisiin taustoihin, kuten työkokemukseen ja osaamiseen (Eteläpelto ym. 2013).

Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaisesti ymmärrämme ammatillisen toimijuuden toimintana eli vaikuttamisena työssä, työkäytäntöjen kehittämisenä ja ammatillisen identiteetin neuvotteluna. Näemmekin ammatillisen toimijuuden ensisijaisesti tekoina, jotka kohdistuvat sekä työhön että ammatilliseen identiteettiin, emmekä yksilöllisenä ominaisuutena, joka on irrallinen työympäristön mahdollisuuksista ja rajoituksista. Hyödynnämme ammatillisen toimijuuden mittaria (Vähäsantanen ym. 2017; 2019), jossa ammatillista toimijuutta tutkitaan kokemuksina omasta toiminnasta ja sen mahdollisuuksista työssä. *Vaikuttaminen työssä* viittaa laajasti vaikutusmahdollisuuksiin ja osallisuuteen päätöksenteossa niin omassa työssä kuin laajemmin työyhteisössä. *Työkäytäntöjen kehittäminen* kattaa oman työn ja yhteisten työkäytäntöjen kehittämisen esimerkiksi ehdotuksia tekeväällä ja omia mielipiteitä esittämällä. *Ammatillisen identiteetin neuvottelussa* toimi-

juus ymmärretään muun muassa mahdollisuutena toteuttaa ammatillisia tavoitteita ja suunnata omaa uraa työssä.

Ammatillista toimijuutta on tutkittu pääosin laadullisin menetelmin, mutta viime aikoina kyselytutkimuksissa on hyödynnetty myös ammatillisen toimijuuden mittaria (Vähäsantanen ym. 2017; 2019). Teknisellä sekä hoito- ja sosiaalialalla toteutettujen Miettisen (2018) ja Valtamäen (2020) tutkimusten keskeisimpiä tuloksia olivat, että ammatillinen toimijuus raportoitiin verrattain vahvaksi ja esihenkilöt raportoivat vahvempaa toimijuutta kuin muu henkilöstö. Vähäsantanen ja kollegoiden (2020) yliopiston henkilöstöä koskevassa tutkimuksessa havaittiin samoin vahvaa ammatillista toimijuutta kaikilla kolmella toimijuusulottuvuudella. Tutkimus osoitti ammattiryhmän, kuten esihenkilöaseman, merkityksen toimijuuskokemuksille. Sen sijaan henkilöstön sukupuoli ja ikä eivät olleet yhteydessä heidän ammatilliseen toimijuuteensa (Vähäsantanen ym. 2020). Toisaalta Vesalaisen ja Rissasen (2020) mukaan sukupuoli ja työkokemus ovat yhteydessä opettajien ammatilliseen toimijuuteen. Miesopettajat raportoivat naisia vahvempaa toimijuutta työhön vaikuttamisessa sekä ammatillisen identiteetin neuvottelussa. Lisäksi vähiten (0–5 vuotta) työkokemusta omanneet opettajat raportoivat vahvempaa toimijuutta identiteetin neuvottelussa kuin pidemmän työkokemuksen omaavat opettajat. On myös havaittu, että sairaaloissa nuoret lääkärit ja mieslääkärit raportoivat keskimäärin vahvempaa ammatillista toimijuutta kuin vanhemmat lääkärit ja naislääkärit (Wrede ym. 2022).

Tunteet työssä ja ammatillisen toimijuuden yhteys niihin

Työhön kiinnittyvän tunnetutkimuksen kentällä tunteita on tutkittu erityisesti psykologisesta ja sosiokulttuurisesta näkökulmasta (Hökkä ym. 2023). Psykologisessa traditiossa tunteet ymmärretään pääasiassa yksilön subjektiivisina kokemuksina (Ekman 2016; Nummenmaa & Saarimäki 2019). Psykologisissa teorioissa korostuvat tunteiden kiinnittyminen yksilön sisäiseen kokemusmaailmaan sekä niiden merkitys yksilön kehollisten reaktioiden ja toiminnan selittäjinä. Tunteet voivat esimerkiksi herättää erilaisia autonomisen hermoston toiminnan malleja, mikä voi johtaa fysiologisiin tuntemuksiin ja reaktioihin, kuten punastumiseen tai hikoiluun. Psykologisessa lähestymistavassa tarkastellaan myös perustunteita (ilo, suru, viha, inho, pelko), joiden ajatellaan olevan universaalisti jaettuina ja joihin liittyvät myös tietyt ja toisistaan erotettavissa olevat kasvonilmeet (Ekman 2016).

Sosiokulttuurisessa traditiossa puolestaan korostetaan tunteiden sosiaalisesti jaettua ja prosessuaalista luonnetta (Zembylas 2007). Tunteita ei nähdä pelkästään yksilöllisinä ja sisäisinä kokemuksina, vaan tilanteen ja ympäristön merkitys kieltoutuu siihen, millaisia tunteita ihmiset kokevat ja miten he voivat tunteitaan ilmaista. Tunteet ymmärretään ihmisten välistä vuorovaikutusta jäsentävinä kategorioina ja resursseina. Tällöin tunteiden kokemiseen ja ilmaisemiseen saattaa liittyä erilaisia sosiaalisia sääntöjä ja normeja (Hareli ym. 2008).

Tässä tutkimuksessa ammennamme kummastakin traditiosta ja ymmärrämme tunteet yksilöiden tilannekohtaisina kokemuksina omasta työstään (Hökkä ym. 2023). Emme kuitenkaan tarkastele tunteiden fysiologista tai behavioraalista luonnetta (Nummenmaa & Saarimäki 2019) vaan olemme kiinnostuneita työntekijöiden itseraportoimista tunnekokemuksista. Nämä tunnekokemukset liittyvät tiettyyn kontekstiin, tässä tapauksessa arjen työhön. Lisäksi ymmärrämme tunteiden kattan niin positiiviset kuin negatiiviset tunteet (esim. Feldman Barrett & Russell 1998) ja hyödynnämme tämän tarkastelukulman mukaisen PANAS-mittarin (Positive and Negative Affect Schedule; Watson ym. 1988) lyhennettyä versiota. PANAS-mittarin eri versioita on käytetty tunnetutkimuksessa eri tieteenaloilla ja eri-ikäisillä, joskaan ei kovin laajasti työelämäntutkimuksessa (esim. Mäkikangas ym. 2017).

Erilaisten yksilöllisten taustatekijöiden yhteys aikuisten tunnekokemuksiin vaikuttaa aiempien PANAS-tutkimusten perusteella moniulotteiselta ja ristiriitaiselta. Osin näyttää siltä, että iän myötä positiivisten tunteiden kokeminen lisääntyy ja negatiivisten vähenee (esim. Grün ym. 2010; Shi ym. 2009). Toisaalta iän ei ole todettu vaikuttavan tunnekokemuksiin (esim. Crawford & Henry 2004). Samoin sukupuolten välisistä eroista on ristiriitaista tutkimustietoa. Olettamus, että naiset kokevat enemmän positiivisia tunteita ja miehet negatiivisia, on saanut vahvistusta (Crawford & Henry 2004). Toisaalta naisten on todettu raportoivan negatiivisia tunteita miehiä enemmän positiivisten tunnekokemusten ollessa yhtä yleisiä (Langvik ym. 2016; Shi ym. 2009). Tuloksia naisten ja miesten tunnekokemusten samankaltaisuudesta on myös esitetty (Grün ym. 2010). Korkeammin koulutettujen on todettu kokevan enemmän positiivisia tunteita kuin matalammin koulutettujen (esim. Crawford & Henry 2004). Myös työkokemuksen karttumisen on todettu olevan yhteydessä positiivisten tunteiden runsaampaan kokemiseen sekä osin negatiivisten tunteiden vähäisempään kokemiseen (Mattila 2020).

Aiemmat laadulliset tutkimukset pohjustavat ammatillisen toimijuuden yhteyttä tunteisiin työssä. On esimerkiksi havaittu, että ammatillisen identiteetin neuvottelusta seuraa monenlaisia tunteita. Ursinin ja kollegoiden (2020) tutkimuksessa todettiin, että positiiviset tunteet (kuten iloisuus, merkityksellisyys, innostuneisuus ja tyytyväisyys) kumpuavat, kun ammatillisia kiinnostuksen kohteita pystyy toteuttamaan akateemisessa työssä. Samoin johtajien on havaittu kokevan iloa ja merkityksellisyyttä silloin, kun he kykenevät toimimaan työssään arvojensa, tavoitteidensa ja eettisten periaatteidensa mukaisesti (Hökkä ym. 2019). Omaan uraan suuntaaminen ja sen edistäminen voi myös johtaa positiivisiin tunteisiin, kuten tyytyväisyyteen ja voimaantumiseen (Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Toisaalta on havaittu ahdistusta ja riittämättömyyden tunnetta, jos työssä ei voi toimia omien periaatteiden ja kiinnostuksen kohteiden mukaisesti, esimerkiksi liian suuren työkuorman vuoksi (Hökkä ym. 2019; Ursin ym. 2020).

Myös työhön vaikuttamisesta voi kummuta tunteita. Työn merkityksellisyyden ja ilon tunnetta näyttää lisäävän mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöihin ja työskentelytapoihin (Hökkä ym. 2019; Ursin ym. 2020). Heikot mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön – muun muassa lisääntyneiden hallinnollisten vaatimusten takia – näyttävät tuottavan negatiivisia tunteita, kuten riittämättömyyttä, turhautumista ja uupumusta (Hökkä ym. 2019). Ammatillisen toimijuuden kolmesta ulottuvuudesta työkäytäntöjen kehittämisulottuvuuden yhteyttä tunteisiin ei ole tarkasteltu kovin paljon. On kuitenkin havaittu, että yhteinen kehittämistyö voi tuottaa iloa (Hökkä ym. 2019), kun taas epäonnistuminen työkäytänteiden kehittämisessä saattaa johtaa pettymyksen tunteeseen (Ursin ym. 2020). Näiden tulosten pohjalta on perusteltua olettaa ammatillisella toimijuudella olevan yhteys tunteisiin työssä siten, että vahva ammatillinen toimijuus edesauttaa positiivisten tunteiden kokemista työssä ja samalla vähentää negatiivisten tunteiden kokemista.

Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksemme tavoitteena on tarkastella ammatillista toimijuutta ja tunteita työssä teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa keräämämme kyselyaineiston pohjalta. Tutkimme toimijuuden ja tunteiden kokemisen lisäksi niiden välistä yhteyttä. Otamme tarkasteluissamme huomioon joukon taustamuuttujia. Aiempien tutkimustulosten pohjalta valitsimme taustamuuttujiksi sukupuolen, iän, koulutuksen, työkokemuksen ja ammattiryhmän. Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Miten ammatillinen toimijuus koetaan työssä?
2. Miten tunteita koetaan työssä?
3. Millaiset ovat taustamuuttujien, ammatillisen toimijuuden ja tunteiden keskinäiset yhteydet työssä?

Menetelmät

Aineiston keruu, tutkimukseen osallistujat ja taustamuuttajat

Tutkimuksemme kontekstina toimi suuri teknisen alan asiantuntijaorganisaatio. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä alkuvuonna 2021 henkilöstön antaman suostumuksen pohjalta. Lähetimme kyselyn koko organisaation henkilöstölle (2 123 henkilöä), joista 777 vastasi eli vastausprosentti oli noin 37.

Vastanneiden jakautuminen valitsemiemme taustamuuttujien suhteen on esitetty taulukossa 1. Ikä ja työkokemus esitetään taulukossa havainnollisuuden vuoksi luokiteltuina kolmeen luokkaan. Vastaajan koulutustausta kuvataan dikotomisena siten, että ylemmän korkeakoulutuksen (ylempi ammattikorkeakoulututkinto, ylempi yliopistotutkinto tai tutkijakoulutus) suorittaneet yhdistettiin yhdeksi ryhmäksi ja muut vastaajat muodostivat toisen ryhmän. Taustamuuttujien valossa tutkimukseen osallistuneet edustivat organisaation henkilöstöä varsin hyvin: niin sukupuolen, iän, työkokemuksen kuin koulutuksenkin jakaumat olivat kerätyssä aineistossa lähellä koko organisaation vastaavia jakaumia. Ammattiryhmistä esihenkilöt olivat kyselyaineistossa jonkin verran yliedustettuja muihin ryhmiin nähden: vastanneista 18 prosenttia toimi esihenkilöasemassa, kun koko organisaatiossa esihenkilöitä oli 9 prosenttia. Esihenkilöiden yleisimmät tehtävänimikkeet olivat tiimipäällikkö ja manageri.

Mittarit: Ammatillinen toimijuus ja tunteet työssä

Tutkimuksessa hyödyntämämme ammatillisen toimijuuden mittari (Vähäsantanen ym. 2017; 2019) sisältää 17 väittämää, jotka kattavat kolme ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta (taulukko 2). Teoreettisen käsityksemme mukaisesti väittämät eivät kuvasta ihmisten sisäisiä ominaisuuksia vaan pikemminkin ammatillista toimijuutta

Taulukko 1. Osallistujia kuvaavia taustatietoja (frekvenssit *n* ja prosenttiosuudet %)

		<i>n</i>	%
Sukupuoli (<i>n</i> = 746)	Naiset	338	45
	Miehet	408	55
Ikä vuosina (<i>n</i> = 774)	23–34	154	20
	35–59	528	68
	60–69	92	12
Koulustausta (<i>n</i> = 777)	Ylempi korkeakoulutus ^a	614	79
	Muu koulutus ^b	163	21
Työkokemus vuosina organisaatiossa (<i>n</i> = 761)	0–10	369	48,5
	11–20	194	25,5
	yli 20	198	26
Ammattiryhmä (<i>n</i> = 766)	Esihenkilöt	133	18
	Tutkijat	384	50
	Tutkimusta avustava henkilöstö	94	12
	Liiketoiminnan tuki	95	12
	Hallinto	60	8

Huom. a = ylempi ammattikorkeakoulututkinto, ylempi yliopistotutkinto tai tutkijakoulutus;

b = ammatillinen perustutkinto, ylioppilastutkinto, opistoasteen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai alempi yliopistotutkinto.

toiminnallisena ilmiönä liittyen työhön ja ammatilliseen identiteettiin. Väittämät mittaavat ammatillista toimijuutta jonain, mitä ihmiset tekevät ja voivat toteuttaa työssään. Väittämiä edeltävä kysymys kuului: ”Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?” Vastaajia pyydettiin valitsemaan omaa näkemystään parhaiten kuvaava vaihtoehto 5-portaisella asteikolla (1 = täysin eri mieltä, ..., 5 = täysin samaa mieltä). Työyhteisö tarkoitti väittämässä yhteisöä, joka koostuu niistä vastaajan työtovereista, joiden kanssa hän tekee yhteistyötä. Yksiköllä puolestaan viitattiin yksikköön, jossa vastaaja työskentelee. Kutakin ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta mittasimme siihen kuuluvista väittämistä muodostetulla keskiarvomuuttujalla. Keskiarvomuuttujien vaihteluväli on 1–5, ja korkeat arvot kuvaavat vahvaa ammatillista toimijuutta. Vaikuttaminen työssä -keskiarvomuuttujan reliabiliteetti oli Cronbachin alfalla mitattuna 0,87. Työkäytäntöjen kehittämisen reliabiliteetti oli 0,85 ja ammatillisen identiteetin neuvottelun reliabiliteetti 0,82.

Taulukko 2. Väittämät ammatillisesta toimijuudesta

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

Tunteita työssä tarkastelimme lyhennetyllä suomenkielisellä I-PANAS-SF-mittarilla (Hietalahti ym. 2018; Thompson 2007). Mittari sisältää 10 tunnetta kuvaavaa väittämää, jotka liittyvät negatiivisiin (järkyttynyt, vihamielinen, häpeissään, hermostunut ja pelokas) ja positiivisiin tunteisiin (tarkkaavainen, innostunut, päätäväinen, valpas ja aktiivinen). Jokaisen tunnetilan kohdalla vastaajaa pyydettiin arvioimaan 5-portaisella asteikolla (1 = harvoin / ei koskaan, ..., 5 = usein / jatkuvasti), miten usein hän tuntee kyseistä tunnetta työssään. Sekä positiivisille että negatiivisille tunteille muodostimme väittämistä oman keskiarvomuuttujan (vaihteluväli 1–5), jossa korkea pistemäärä viittaa usein toistuviin tunnekokemuksiin. Positiivisten tunteiden keskiarvomuuttujan reliabiliteetti oli 0,76 ja negatiivisten tunteiden keskiarvomuuttujan reliabiliteetti hieman matalampi eli 0,71.

Aineiston analyysi

Tutkimuskysymyksiin 1 ja 2 vastaamiseksi tarkastelimme ammatillisen toimijuuden ja tunteiden kokemista mittaavien keskiarvomuuttujien jakaumia kuvaavien tunnuslukujen avulla. Kuvailevina tunnuslukuina käytimme keskiarvoja ja keskihajontoja, joiden arvoja tarkastelimme paitsi koko aineistossa myös (tutkimuskysymystä 3 alustavasti silmällä pitäen) taustamuuttujien määräämissä osaryhmissä. Tässä

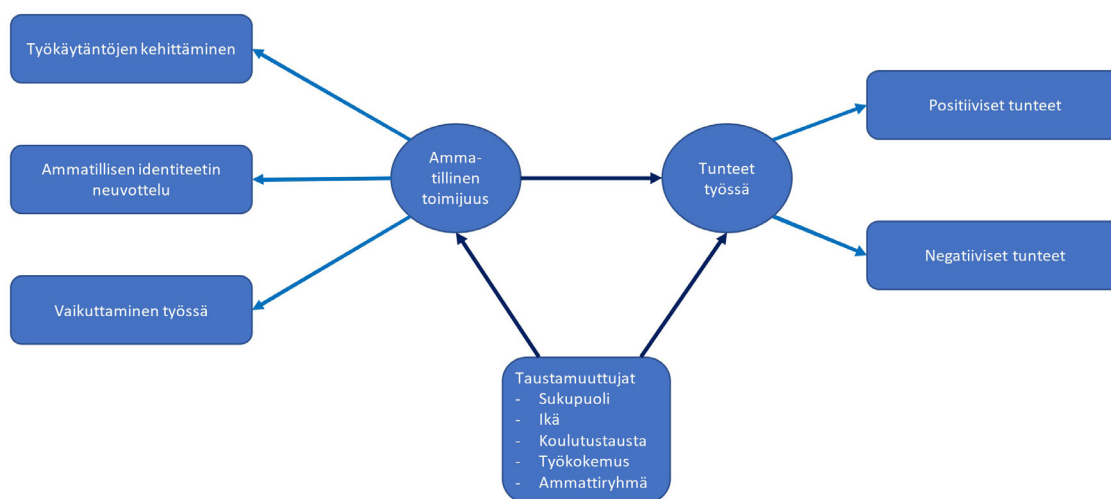
yhteydessä käsittelimme vastaajan ikää ja työkokemusta luokiteltuina. Arvioimme osaryhmien välisten keskiarvoerojen merkittävyyttä testaamalla niiden tilastollista merkitsevyyttä varianssianalyysillä (F-testi). Varsinaisesti vastaamme tutkimuskysymykseen 3 aineistoon sovitetulla rakenneyhtälömallilla, jolla mallinamme samanaikaisesti taustamuuttujien yhteydet ammatilliseen toimijuuteen ja tunteisiin työssä sekä ammatillisen toimijuuden ja tunteiden keskinäisen yhteyden.

Tarkastellessamme taustamuuttujien yhteyksiä ammatilliseen toimijuuteen ja tunteisiin työssä pidimme mahdollisena, että taustamuuttujilla voi olla niiden omien päävaikutusten lisäksi myös yhdysvaikutuksia eli interaktioita. Esimerkiksi iän tai työkokemuksen yhteys ammatilliseen toimijuuteen voi vaihdella sukupuolittain tai ammattiryhmittäin. Ennen rakenneyhtälömallinnusta suoritimme joukon alustavia varianssianalyysyjä, joilla tutkimme, löytyisikö aineistosta sellaisia taustamuuttujien välisiä interaktioita, jotka tulisi ottaa huomioon lopullisessa mallinnusprosessissa. Näissä analyyseissä kävimme selitettävänä muuttujina läpi kaikki ammatillista toimijuutta ja työssä koettuja tunteita mittaavat keskiarvomuuttujat, ja selittävinä tekijöinä olivat kaikki viisi taustamuuttujaa (sukupuoli, ikä, koulutustausta, työkokemus ja ammattiryhmä) ja niiden kahdenväliset interaktiot. Interaktiot, jotka olivat tilastollisesti merkitseviä ja joita voitiin lisäksi pitää sisällöllisesti mielekkäinä, otimme mukaan rakenneyhtälömallinnukseen.

Rakenneyhtälömallissa (tutkimuskysymys 3) oletimme ammatillista toimijuutta mittaavien keskiarvomuuttujien (vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen, ammatillisen identiteetin neuvottelu) taustalle yhden ammatillista toimijuutta yleisesti mittaavan latentin faktorin (Vähäsantanen ym. 2019). Positiivisia ja negatiivisia tunteita on tutkimuskirjallisuudessa käsitelty useimmiten omina ulottuvuuksinaan. Myös useimmissa tutkimuksissa, joissa on käytetty PANAS-mittaria, on hyödynnetty kahta ulottuvuutta mittarin alkuperäisen ajatuksen mukaisesti (Tuccitto ym. 2010). Tunteiden erottamista kahdelle erilliselle ulottuvuudelle ja käsitystä positiivisten ja negatiivisten tunteiden erillisyydestä on kuitenkin kritisoitu (esim. Crawford & Henry 2004). Aiemmissä tutkimuksissa näiden kahden ulottuvuuden välillä on myös havaittu negatiivista korrelaatiota (esim. Crawford & Henry 2004; Feldman Barrett & Russell 1998), joten työssä koettuja tunteita voi perustellusti tarkastella myös positiiviset ja negatiiviset tunteet yhdeksi ulottuvuudeksi yhdistävän faktorin avulla. Tällaisen faktorin voidaan ajatella mittaavan positiivisten ja negatiivisten tunteiden ”sekoitussuhdetta”: se saa sitä suuremman arvon, mitä useammin vastaaja on kokenut työssään positiivisia tunteita verrattuna negatiivi-

siin tunteisiin. Positiivisessa ääritapauksessa vastaaja on kokenut positiivisia tunteita jatkuvasti tai usein ja negatiivisia tunteita harvoin tai ei koskaan. Negatiivinen ääritapaus on tämän vastakohta. Jos vastaaja on kokenut positiivisia ja negatiivisia tunteita yhtä usein, hän saa faktorin asteikolla neutraalin arvon (lähellä nollaa) riippumatta siitä, onko näiden tunteiden kokeminen yleistä vai harvinaista. Otamme tutkimuksessamme yksinkertaisuuden vuoksi lähtökohdaksi oletuksen I-PANAS-SF-mittarissa määriteltyjen positiivisten ja negatiivisten tunteiden asetumisesta yhdelle ”tunteiden esiintymisen sekoitussuhdetta kuvaavalle jatkumolle”. On toki mahdollista, että tämä oletuksemme ei pidä paikkaansa vaan tarvitaan kaksi eri ulottuvuutta. Tarkastelemme oletuksen paikkansapitävyyttä aineiston empiirisen analyysin yhteydessä.

Teoreettisen taustoituksen pohjalta oletimme faktorien välille lineaarisen yhteyden, jossa ammatillisen toimijuuden faktori ennustaa tunteiden faktoria ja selittää tämän vaihtelua. Lähtökohtaisesti annoimme taustamuuttujien (sukupuoli, ikä, koulutustausta, työkokemus ja ammattiryhmä) toimia mallissa kumpaakin faktoria selittävinä muuttujina. Ikää ja työkokemusta käsittelimme tässä jatkuvina muuttujina. Kuvio 1 havainnollistaa lähtökohtana olleen rakenneyhtälömallin perusajatusta. Mallin mukaan taustamuuttujien yhteydet työssä koettuihin tunteisiin voivat olla sekä suoria että epäsuoria. Epäsuorien yhteyksien välittävänä tekijänä on tällöin ammatillinen toimijuus.



Kuvio 1. Aineistoon sovitettavan mallin rakenne: toimijuus, tunteet ja taustamuuttujat).

Lopulliseen malliin emme sisällyttäneet sellaisia taustamuuttujia, joilla ei ollut tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä. Taustamuuttujien valinnassa käytimme tukena myös varianssianalyysillä saatuja alustavia tuloksia. Lisäksi edellytimme, että lopullisen mallin yhteensopivuuden havaintoaineistoon tuli olla riittävän hyvä. Tätä yhteensopivuutta arvioimme neljällä rakenneyhtälömallinnuksessa yleisesti käytetyllä kriteerillä: goodness-of-fit index GFI, comparative fit index CFI, standardized root mean square residual SRMR ja root mean squared error of approximation RMSEA (esim. Hu & Bentler 1999). Tarvittaessa lisäsimme malliin ylimääräisiä parametreja (esim. jäännösten välisiä korrelaatioita) riittävän yhteensopivuuden saavuttamiseksi. Parametrien estimoinnin, mukaan lukien muuttujien välisten epäsuorien yhteyksien ja näiden keskivirheiden estimoinnin, suoritimme suurimman uskottavuuden menetelmällä. Tilastolliset analyysit toteutimme SAS® 9.4 -ohjelmistolla ja erityisesti sen rakenneyhtälömallinnukseen tarkoitettulla Calis-proseduurilla. Tilastollisen merkitsevyyden kriteerinä pidimme analyyseissä 5 prosentin rajaa (ts. p-arvon tuli olla pienempi kuin 0,05).

Koska osa tarkasteltavista taustamuuttujista (vastaajan sukupuoli, koulutustausta ja ammattiryhmä) oli kategorisia, sisällytimme ne rakenneyhtälömalliin dikotomisina muuttujina. Sukupuolen dikotomisoimme siten, että 0 = nainen ja 1 = mies. Koulutustaustan dikotomisoimme siten, että 1 = vähintään ylempi korkeakoulututkinto ja 0 = muu tutkinto. Koska ammattiryhmä oli viisiluokkainen, teimme siitä neljä dikotomista muuttujaa siten, että valittu ammattiryhmä sai arvon 1 ja muut ammattiryhmät yhdessä arvon 0. Esimerkiksi 1 = esihenkilö, 0 = muu ammattiryhmä. Valitsimme tutkijat tässä referenssikategoriaksi, jolle emme tehneet omaa dikotomisointia.

Monissa tilastollisissa analyysimenetelmissä oletetaan, että havainnot ovat toisistaan riippumattomia. Aineistossamme vastaajat kuitenkin ryhmittyvät hierarkkisesti toimipaikkoihin ja niiden alla yksiköihin. On mahdollista, että samaan yksikköön kuuluvien työntekijöiden vastauksissa on korostunutta samankaltaisuutta. Tällaisesta klusteroitumisesta voi seurata, että tilastolliset analyysit antavat virheellisen merkitseviä tuloksia, mikäli sitä ei oteta huomioon joko ryvästyneeseen aineistoon räätälöidyillä survey-analyysimenetelmillä (esim. Lohr 2010) tai siirtymällä monitasomallinnukseen. Ennen varsinaisia analyysejä tutkimme aineiston klusteroituneisuutta sisäkorrelaatioiden avulla. Klusteroivana muuttujana käytimme yksikköä. Sisäkorrelaatioiden arvot osoittautuivat sekä ammatillisen toimijuuden että tunteiden osalta hyvin pieniksi (suuruusluokkaa 0,02), eivätkä ne eronneet

tilastollisesti merkitsevästi nollassa. Näin ollen aineiston havaintoja voitiin pitää tarkastelun kohteena olevien vastemuuttujien osalta toisistaan riippumattomina eikä esimerkiksi monitasomallinnus ollut tarpeen.

Tulokset

Ammatillinen toimijuus tilastollisten perustunnuslukujen valossa

Ammatillista toimijuutta mittaavien keskiarvomuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat koko aineistossa ja taustamuuttujien määrittelemässä osaryhmissä näkyvät taulukossa 3. Koko aineistossa ammatillista toimijuutta mittaavien ulottuvuuksien (vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu) keskiarvot olivat suuruusluokkaa 3,7–3,8. Tämän perusteella vastaus ensimmäiseen tutkimuskysymykseen on, että tarkastellussa organisaatiossa vastaajat kokivat ammatillisen toimijuutensa keskimäärin melko vahvaksi. Keskiarvoissa oli kuitenkin huomattaviakin eroja eri osaryhmien välillä. Erityisesti ammattiryhmien väliset erot olivat suuria.

Osaryhmien välisten keskiarvoerojen tilastollista merkitsevyyttä testasimme kullekin taustamuuttujalle erikseen suoritetulla yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Varianssianalyysien tulokset (F-testit) on esitetty taulukossa 3. Miesten ja naisten välillä ei ollut merkitseviä eroja missään ammatillisen toimijuuden ulottuvuudessa. Selvimmät erot havaittiin ammattiryhmien välillä, ja ne olivat merkitseviä niin työssä vaikuttamisessa, työkäytäntöjen kehittämisessä kuin ammatillisen identiteetin neuvottelussakin. Erityisesti esihenkilöt, mutta myös hallinnossa työskentelevät, näkivät ammatillisen toimijuutensa vahvana. Myös koulutuksella oli voimakas yhteys ammatilliseen toimijuuteen: ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet kokivat toimijuutensa keskimäärin vahvemmaksi kuin muut, ja tämä päti yhtä lailla työssä vaikuttamiseen, työkäytäntöjen kehittämiseen ja ammatillisen identiteetin neuvotteluun.

Työkokemuksella oli niin ikään merkitsevä yhteys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin, mutta osaryhmien väliset erot olivat edellisiä pienempiä. Pisimmän työkokemuksen (yli 20 vuotta samassa organisaatiossa) omaavat näkivät toimijuutensa kaikissa tapauksissa heikompana kuin lyhimmän työkokemuksen (maksimissaan 10 vuotta) omaavat. Ikäluokkien välillä oli merkitseviä eroja työkäytäntöjen kehit-

AMMATILLINEN TOIMIJUUS JA TUNTEET TYÖSSÄ

tämisessä ja ammatillisen identiteetin neuvottelussa. Erityisesti 35–59-vuotiaat vastaajat kokivat mahdollisuutensa kehittää työkäytäntöjä muita paremmiksi. Alle 35-vuotiaat vastaajat puolestaan kokivat näin ammatillisen identiteetin neuvottelun kohdalla.

Taulukko 3. Ammatillista toimijuutta mittaavien keskiarvomuuttujien keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh) koko aineistossa ja taustamuuttujien mukaisissa osaryhmissä sekä F-testit osaryhmien keskiarvoerojen merkitsevyydelle

	Vaikuttaminen työssä		Työkäytäntöjen kehittäminen		Ammatillisen identiteetin neuvottelu	
	ka	kh	ka	kh	ka	kh
Koko aineisto (n = 777)	3,72	0,79	3,79	0,71	3,67	0,80
Sukuupuoli						
Naiset (n = 338)	3,70	0,78	3,81	0,72	3,72	0,76
Miehet (n = 408)	3,77	0,78	3,79	0,70	3,65	0,82
F-testi	F(1, 744) = 1,52		F(1, 744) = 0,14		F(1, 744) = 1,58	
Ikä						
23–34 vuotta (n = 154)	3,68	0,69	3,67	0,71	3,87	0,82
35–59 vuotta (n = 528)	3,75	0,80	3,86	0,70	3,61	0,80
60–69 vuotta (n = 92)	3,62	0,85	3,64	0,72	3,69	0,72
F-testi	F(2, 771) = 1,43		F(2, 771) = 6,62**		F(2, 771) = 6,56**	
Koulutustausta						
Ylempi korkeakoulutus (n = 614)	3,77	0,79	3,84	0,69	3,70	0,80
Muu koulutus (n = 158)	3,53	0,74	3,60	0,77	3,56	0,81
F-testi	F(1, 770) = 11,89***		F(1, 770) = 14,54***		F(1, 770) = 3,69	
Työkokemus organisaatiossa						
0–10 vuotta (n = 369)	3,76	0,78	3,86	0,71	3,76	0,80
11–20 vuotta (n = 194)	3,77	0,78	3,79	0,72	3,55	0,83
yli 20 vuotta (n = 198)	3,58	0,81	3,68	0,71	3,59	0,75
F-testi	F(2, 758) = 4,13*		F(2, 758) = 4,30*		F(2, 758) = 5,38**	
Ammattiryhmä						
Esihenkilöt (n = 133)	4,27	0,55	4,27	0,50	3,89	0,68
Tutkijat (n = 384)	3,60	0,77	3,65	0,69	3,64	0,83
Tutkimusta avustava henkilöstö (n = 94)	3,50	0,78	3,53	0,76	3,57	0,91
Liiketoiminnan tuki (n = 95)	3,55	0,69	3,73	0,73	3,55	0,62
Hallinto (n = 60)	4,03	0,84	4,15	0,57	3,78	0,85
F-testi	F(4, 761) = 27,74***		F(4, 761) = 29,83***		F(4, 761) = 3,75**	

*** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05

Taulukossa 5 on esitetty korrelaatiomatriisi, johon on koottu paitsi ammatillista toimijuutta ja tunteita työssä mittaavien keskiarvomuuttujien keskinäiset korrelaatiot myös niiden korrelaatiot taustamuuttujien kanssa. Ammatillisen toimijuuden indikaattorien ja taustamuuttujien väliset korrelaatiot antavat käytännössä samaa informaatiota kuin edellä raportoidut varianssianalyysit. Taustamuuttujista esihenkilöasema korreloi ammatillisen toimijuuden kanssa vahvimmin.

Tunteet työssä tilastollisten perustunnuslukujen valossa

Tunteita mittaavien keskiarvomuuttujien keskiarvot ja keskihajonnat näkyvät taulukossa 4. Positiivisten tunteiden kokemisen keskiarvo oli koko aineistossa 3,91 ja negatiivisten tunteiden kokemisen keskiarvo 1,85. Vastauksena toiseen tutkimuskysymykseen voidaan sanoa, että tarkastelemassamme organisaatiossa koetut

Taulukko 4. Tunteita työssä mittaavien keskiarvomuuttujien keskiarvot (ka) ja keskihajonnat (kh) koko aineistossa ja taustamuuttujien mukaisissa osaryhmissä sekä F-testit osaryhmien keskiarvoerojen merkitsevyydelle

	Positiiviset tunteet		Negatiiviset tunteet	
	ka	kh	ka	kh
Koko aineisto (n = 777)	3,91	0,55	1,85	0,58
Sukuupuoli				
Naiset (n = 338)	4,00	0,51	1,84	0,57
Miehet (n = 408)	3,84	0,56	1,84	0,57
F-testi	F(1, 744) = 16,27***		F(1, 744) = 0,01	
Ikä				
23–34 vuotta (n = 154)	3,84	0,53	1,98	0,60
35–59 vuotta (n = 528)	3,93	0,56	1,83	0,57
60–69 vuotta (n = 92)	3,96	0,51	1,71	0,52
F-testi	F(2, 771) = 2,08		F(2, 771) = 7,08***	
Koulutustausta				
Ylempi korkeakoulutus (n = 614)	3,91	0,55	1,86	0,57
Muu koulutus (n = 158)	3,92	0,54	1,79	0,61
F-testi	F(1, 770) = 0,03		F(1, 770) = 2,26	
Työkokemus organisaatiossa				
0–10 vuotta (n = 369)	3,94	0,53	1,86	0,58
11–20 vuotta (n = 194)	3,85	0,58	1,90	0,59
yli 20 vuotta (n = 198)	3,91	0,55	1,76	0,55
F-testi	F(2, 758) = 1,64		F(2, 758) = 3,03*	
Ammattiryhmä				
Esihenkilöt (n = 133)	4,09	0,49	1,69	0,42
Tutkijat (n = 384)	3,81	0,57	1,92	0,59
Tutkimusta avustava henkilöstö (n = 94)	3,86	0,54	1,86	0,71
Liiketoiminnan tuki (n = 95)	3,98	0,50	1,77	0,57
Hallinto (n = 60)	4,19	0,49	1,76	0,50
F-testi	F(4, 761) = 12,07***		F(4, 761) = 5,25***	

*** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05

tunteet olivat voittopuolisesti positiivisia: vastaajat kokivat varsin yleisesti positiivisia tunteita työssä, ja negatiiviset tunteet puolestaan olivat harvinaista.

Tunteiden yleisyydessä havaittiin jonkin verran eroja osaryhmien välillä. Positiivisten tunteiden kokemisessa oli varianssianalyysin mukaan merkitseviä keskiarvoeroja ainoastaan sukupuolen ja ammattiryhmän suhteen (taulukko 4). Naiset ilmoittivat kokeneensa positiivisia tunteita työssä merkitsevästi miehiä useammin. Ammattiryhmistä erottuivat esihenkilöt ja hallinnossa työskentelevät, joiden keskiarvot olivat huomattavan korkeat.

Negatiivisten tunteiden kohdalla merkitseviä eroja havaittiin ammattiryhmän, iän ja työkokemuksen suhteen. Sukupuolten välillä ei ollut eroa. Esihenkilöt ja hallinnossa työskentelevät erottuivat jälleen muista ammattiryhmistä, tässä tapauksessa matalalla keskiarvolla. Lisäksi negatiiviset tunteet olivat harvinaisimpia niillä vastaajilla, jotka olivat toimineet samassa organisaatiossa yli 20 vuotta tai olivat iältään vanhimpia (vähintään 60-vuotiaita).

Taulukosta 5 nähdään, että tunteita työssä mittaavien keskiarvomuuttujien korrelaatiot taustamuuttujien kanssa eivät olleet kovin voimakkaita. Yhteydet ammatillisen toimijuuden indikaattoreihin olivat selvästi vahvempia.

Ammatillisen toimijuuden ja tunteiden välinen yhteys työssä: taustoittavia tarkasteluja

Taulukossa 5 nähdään siis myös ammatillista toimijuutta ja tunteita työssä mittaavien keskiarvomuuttujien keskinäiset korrelaatiot. Näiden avulla voidaan arvioida edellä tekemiämme oletuksia yhdestä ammatillista toimijuutta ja yhdestä tunteita mittaavasta faktorista sekä näiden faktorien välisestä yhteydestä. Suorittamamme rakenneyhtälömallinnus perustui keskeisesti näihin oletuksiin.

Kaikki ammatillisen toimijuuden ja työssä koettujen tunteiden korrelaatiot olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä ($p < 0,001$). Vahvimmat korrelaatiot havaittiin työssä vaikuttamisen ja kahden muun ammatillisen toimijuuden ulottuvuuden välillä, ja ne antavat tukea sille oletukselle, että ammatillisen toimijuuden kolmen keskiarvomuuttujan taustalla on yksi latentti faktori.

Taulukosta havaitaan myös tunteiden yhteys ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin: positiiviset tunteet korreloivat ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien kanssa positiivisesti ja negatiiviset tunteet negatiivisesti. Negatiivisten tunteiden

Taulukko 5. Ammatillista toimijuutta ja tunteita mittaavien keskiarvomuuttujien korrelaatiot sekä niiden korrelaatiot taustamuuttujien kanssa (n = 777)

	Vaikuttaminen työssä	Työkäytäntöjen kehittäminen	Ammatillisen identiteetin neuvottelu	Positiiviset tunteet	Negatiiviset tunteet
Vaikuttaminen työssä	1				
Työkäytäntöjen kehittäminen	0,62***	1			
Ammatillisen identiteetin neuvottelu	0,68***	0,44***	1		
Positiiviset tunteet	0,38***	0,53***	0,47***	1	
Negatiiviset tunteet	-0,38***	-0,25***	-0,38***	-0,34***	1
Sukupuoli mies	0,05	-0,01	-0,05	-0,15***	0,00
Ikä	-0,01	0,04	-0,12**	0,09*	-0,16***
Koulutustausta	0,12***	0,14***	0,07	-0,01	0,05
Työkokemus	-0,09*	-0,12**	-0,10**	-0,01	-0,06
Esihenkilö	0,32***	0,31***	0,12***	0,15***	-0,12***
Tutkija	-0,17***	-0,20***	-0,04	-0,20***	0,14***
Tutkimusta avustava	-0,11**	-0,14***	-0,05	-0,04	0,01
Liiketoiminnan tuki	-0,09*	-0,03	-0,06	0,05	-0,05
Hallinto	0,11**	0,15***	0,04	0,15***	-0,04

*** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05

korrelaatiot olivat positiivisten tunteiden korrelaatioita hieman heikompia. Korrelaatioiden valossa työssä koettuja tunteita voidaan hyvin selittää ammatillista toimijuutta mittaavalla faktorilla.

Positiivisten ja negatiivisten tunteiden välillä oli negatiivinen korrelaatio (-0,34). Tämä kertoo siitä, että vastaajilla, jotka olivat kokeneet positiivisia tunteita usein, oli taipumusta kokea negatiivisia tunteita keskimääräistä harvemmin (ja päinvastoin). Siten positiivisten ja negatiivisten tunteiden yhdistäminen yhdeksi koettujen tunteiden kokonaisuutta mittaavaksi faktoriksi näyttää mahdolliselta. Toisaalta tämä korrelaatio ei ole kovin voimakas, joten I-PANAS-SF-mittariin perustuvat positiivisten ja negatiivisten tunteiden yleisyyttä kuvaavat keskiarvomuuttujat eivät kiistattomasti asetu yhdelle ja samalle tunteiden ulottuvuudelle. Positiivisten tunteiden kokeminen työssä ei siis sulje pois mahdollisuutta kokea myös negatiivisia tunteita,

vaan molempia voi esiintyä yhdessä. Havainnollistamme tätä taulukossa 6, jossa positiivisten ja negatiivisten tunteiden yhteys on yksinkertaistettu nelikentäksi. Nelikenttää varten positiivisia ja negatiivisia tunteita mittaavat summamuuttujat dikotomisoitiin siten, että vastaajat jaettiin keskimääräistä useammin ja keskimääräistä harvemmin kyseistä tunnetta kokeneisiin. Taulukosta nähdään, että 39 prosenttia vastaajista koki positiivisia tunteita keskimääräistä useammin ja negatiivisia keskimääräistä harvemmin. Hieman yksinkertaistaen voidaan sanoa, että jos positiivisten ja negatiivisten tunteiden muuttujat yhdistettäisiin latenttiin faktoriin, tämän arvo olisi näillä vastaajilla positiivinen. Vastaavasti 23 prosentilla vastaajista faktorin arvo olisi negatiivinen, koska he kokivat negatiivisia tunteita useammin kuin positiivisia. Edelleen 21 prosenttia vastaajista koki sekä positiivisia että negatiivisia tunteita keskimääräistä harvemmin, ja toisaalta 17 prosenttia vastaajista koki molempia tunteita keskimääräistä useammin. Näillä vastaajilla positiiviset ja negatiiviset tunteet olisivat likimain yhtä yleisiä, ja faktorin arvo olisi heillä lähellä nollaa. Vaikka nämä likimain neutraalit tapaukset heikentävät positiivisten ja negatiivisten tunteiden välistä korrelointia, ne eivät kuitenkaan välttämättä heikennä työssä koettuja tunteita kuvaavan faktorin tulkittavuutta positiivisten ja negatiivisten tunteiden sekoitussuhdetta mittaavana yhdistelmänä. Asian selvittämiseksi suoritimme lisäkokeiluja rakenneyhtälömalleilla, joissa positiiviset ja negatiiviset tunteet pidettiin omina ulottuvuuksinaan. Osoittautui, että taustamuuttujien ja ammatillisen toimijuuden yhteydet positiivisiin tunteisiin vastasivat täysin niiden yhteyksiä negatiivisiin tunteisiin: samat taustamuuttujat selittivät tilastollisesti merkitsevästi sekä positiivisia että negatiivisia tunteita – estimaattien etumerkit vain olivat vastakkaiset. Myös estimaattien suuruusluokka oli käytännössä sama molemmissa tapauksissa. Käyttämällä vain yhtä faktoria saadaan siis samat sisällölliset päätelmät kuin kahdella faktorilla, mutta analyysin perustana oleva tilastollinen malli on yksinkertaisempi ja vähäparametrisempi. Näin ollen katsoimme, että rakenneyhtälömallinnuksessa on perusteltua käyttää yhtä tunteiden kokonaisuutta kuvaavaa latenttia faktoria.

Taulukko 6. Positiivisten ja negatiivisten tunteiden kokeminen työssä (n = 777)

	Keskimääräistä useammin negatiivisia tunteita	Keskimääräistä harvemmin negatiivisia tunteita
Keskimääräistä useammin positiivisia tunteita	17 %	39 %
Keskimääräistä harvemmin positiivisia tunteita	23 %	21 %

Edellä havaitsimme, että valitsemillamme taustamuuttujilla oli merkitseviä yhteyksiä sekä ammatilliseen toimijuuteen että tunteisiin työssä (taulukot 3 ja 4) ja lisäksi ammatillinen toimijuus ja tunteet korreloivat merkitsevästi. Seuraavassa sovitamme aineistoon kuvioon 1 pohjautuvan rakenneyhtälömallin, jossa taustamuuttujien, ammatillisen toimijuuden ja tunteiden keskinäiset yhteydet estimoidaan samanaikaisesti. Tämän mallin avulla vastaamme kolmanteen tutkimuskysymykseen.

Lähtökohtanamme oli sisällyttää malliin kaikki viisi aiemmin tarkasteltua taustamuuttujaa: sukupuoli, ikä, työkokemus, koulutustausta ja ammattiryhmä (kuvio 1). Ikää ja työkokemusta käsitelimme nyt jatkuvina muuttujina toisin kuin kuvailuvissa tarkasteluissa (taulukot 3 ja 4). Niiden välinen voimakas päällekkäisyys (korrelaatio 0,71) vaikeutti kuitenkin mallinnusta siten, että niitä ei voitu asettaa mielekkäästi samojen muuttujien selittäjiksi. Ratkaisimme aiheutuneen multikollineaarisuuden siten, että määrittelimme työkokemuksen selittäväksi muuttujaksi ainoastaan ammatilliselle toimijuudelle ja iän puolestaan selittäväksi muuttujaksi ainoastaan tunteille työssä. Aiempien tutkimusten pohjalta oletimme, että ammatillisen toimijuuden voi olettaa olevan yhteydessä pikemminkin työkokemukseen kuin ikään (esim. Vesalainen & Rissanen 2020), kun taas tunteiden kokemisen voi olettaa liittyvän uskottavammin ikään kuin työkokemukseen (esim. Grün ym. 2010).

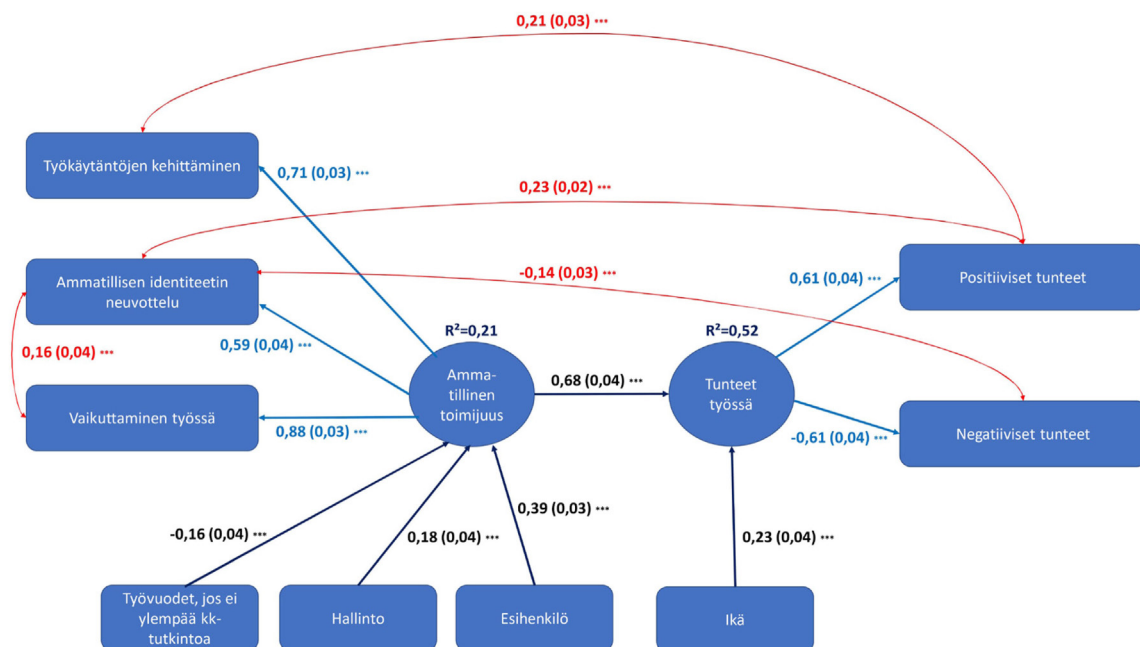
Sukupuoli määriteltiin edelleen dikotomisena muuttujana siten, että 1 = mies ja 0 = nainen. Myös koulutustasoa käsiteltiin dikotomisena muuttujana: 1 = ylempi korkeakoulututkinto ja 0 = muu tutkinto. Varianssianalyyseissä olimme havainneet, että esihenkilöt ja hallinnossa työskentelevät erottuivat muista ammattiryhmistä sekä ammatillisen toimijuuden että työssä koettujen tunteiden suhteen. Siksi otimme ammattiryhmän mukaan malliin kahden dikotomisen muuttujan avulla, joista ensimmäinen edusti esihenkilöasemaa (1 = esihenkilö, 0 = muu ammattiryhmä) ja toinen hallinnossa työskentelemistä (1 = hallinto, 0 = muu ammattiryhmä).

Ennen rakenneyhtälömallinnusta suoritimme vielä alustavia useampisuuntaisia varianssianalyysejä tarkoituksenamme kartoittaa sellaisia taustamuuttujien välisiä interaktioita, joilla olisi sisällöllistä merkittävyyttä. Emme esitä tässä näiden analyysien numeerisia tuloksia, mutta niiden perusteella lisäsimme rakenneyhtälömalliin yhden uuden taustamuuttujan, joka edustaa työkokemuksen ja koulutustaustan välistä interaktiota. Näillä kahdella tekijällä oli interaktio ammatilliseen toimijuuteen siten, että työkokemuksen pituus heikensi koettua ammatillista toimijuutta silloin, kun vastaajalla ei ollut ylempää korkeakoulututkintoa. Jos vastaajalla puolestaan oli ylempi korkeakoulututkinto, työkokemuksen pituudella ei ollut

merkitystä. Tätä interaktiota kuvaava uusi taustamuuttuja määriteltiin siten, että ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneilla se sai arvon 0 ja muilla vastaajilla se oli sama kuin työkokemus.

Ammatillisen toimijuuden, tunteiden ja taustamuuttujien välisten yhteyksien tarkastelu työssä rakenneyhtälömallilla

Aineistoon sovittamamme rakenneyhtälömalli on esitetty graafisesti kuviossa 2. Tähän malliin sisällytimme ainoastaan tilastollisesti merkitseviksi osoittautuneet taustamuuttujat ja niiden väliset yhteydet.



Kuvio 2. Ammatillisen toimijuuden, tunteiden ja taustamuuttujien välisille yhteyksille estimoitu rakenneyhtälömalli (n = 764). Suluissa on annettu estimoitujen parametrien keskirirheet (*) p < 0,001).**

Kuviossa 2 nähdään malliparametrien standardoidut estimaatit ja suluissa näiden keskirirheet. Standardoidut estimaatit voidaan tulkita tässä korrelaatiokertoimien tapaan. Malliin jääneille taustamuuttujille estimoidut korrelaatiot näkyvät puolestaan taulukossa 7. Yhteensopivuusmittojen perusteella malli sopii aineistoon hyvin:

GFI = 0,98, CFI = 0,96, SRMR = 0,04 ja RMSEA = 0,07. Riittävän yhteensopivuuden saavuttamiseksi jouduimme kuitenkin estimoimaan muutamien havaittujen muuttujien välille nollasta poikkeavat jäännöskorrelaatiot. Näiden muuttujien välisiä riippuvuuksia ei siis voitu täysin tyydyttävästi selittää pelkästään faktorirakenteen välityksellä.

Taulukko 7. Lopullisessa rakenneyhtälömallissa mukana olevien taustamuuttujien korrelaatiot (n = 764)

	Ikä	Esihenkilö	Työskentelee hallinnossa	Työkokemus, jos vastaajalla ei ole ylemmää korkeakoulutusta
Ikä	1			
Esihenkilö	0,10**	1		
Työskentelee hallinnossa	0,09*	-0,13***	1	
Työkokemus, jos ei ole ylemmää korkeakoulutusta	0,29***	-0,10**	-0,08*	1

*** p<0,001; ** p<0,01; * p<0,05

Saadun mallin mukaan kaikki kolme ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta – vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu – latautuivat vahvasti ja tilastollisesti merkitsevästi yhdelle ammatillisen toimijuuden faktorille. Erityisen vahvasti toimijuutta mittasi vaikuttaminen työssä, jonka lataus oli 0,88. Ammatillisen identiteetin neuvottelun ja työssä vaikuttamisen välillä havaittiin merkitsevä jäännöskorrelaatio 0,16, joka kuvaa sitä, että nämä kaksi ulottuvuutta korreloivat keskenään jonkin verran voimakkaammin kuin olisi odotettavissa vain sillä perusteella, että ne mittaavat samaa ammatillisen toimijuuden faktoria.

Myös positiivisia ja negatiivisia tunteita mittaavat muuttujat latautuivat selvästi ja merkitsevästi yhdelle faktorille, edellinen positiivisena (0,61) ja jälkimmäinen negatiivisena (-0,61). Siten tunteita työssä edustava faktori sai sitä positiivisemmän arvon, mitä vahvemmin vastaajalla painottuivat positiiviset tunteet negatiivisiin tunteisiin verrattuna. Usein koetut positiiviset tunteet nostivat ja negatiiviset tunteet puolestaan laskivat faktorin arvoa.

Kolmas tutkimuskysymyksemme koski sitä, millaiset ovat taustamuuttujien, ammatillisen toimijuuden ja tunteiden keskinäiset yhteydet työssä. Ammatillisen

toimijuuden vaihtelua selittää rakenneyhtälömallissa tilastollisesti merkitsevästi kolme taustamuuttujaa, joista kaksi liittyy vastaajan ammattiryhmään. Erityisesti vastaajan esihenkilöasemalla (standardoitu regressiokerroin 0,39) mutta myös hallinnossa toimimisella (0,18) on positiivinen yhteys ammatilliseen toimijuuteen. Tämä tulos on yhdenmukainen edellä varianssianalyysillä saatujen tulosten kanssa. Työkokemuksella ja koulutustaustalla ei kuitenkaan ollut rakenneyhtälömallissa merkitsevää itsenäistä yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen. Sen sijaan niiden interaktio selitti ammatillisen toimijuuden vaihtelua merkitsevästi. Havaittu yhteys oli negatiivinen (-0,16), ja sen tulkinta on, että koettu ammatillinen toimijuus heikkeni työkokemuksen myötä vain, jos vastaajalla ei ollut ylempää korkeakoulututkintoa. Nämä kolme taustatekijää – esihenkilöasema, hallinnossa työskentely sekä ylemmän korkeakoulutuksen ja työkokemuksen interaktio – selittivät yhdessä 21 prosenttia ammatillisen toimijuuden vaihtelusta. On merkille pantavaa, että näillä muuttujilla ei ollut suoraa yhteyttä työssä koettuihin tunteisiin. Niillä oli ainoastaan epäsuora yhteys tunteisiin ammatillisen toimijuuden välityksellä (taulukko 8).

Olenneisimpana kuvion 2 mallilla saatuna tuloksena voidaan pitää ammatillisen toimijuuden erittäin voimakasta positiivista yhteyttä tunteisiin työssä: standardoitu regressiokerroin oli 0,68, joka ilmentää vahvaa korrelaatiota ammatillisen toimijuuden ja tunteiden välillä. Mitä vahvemiksi vastaaja kokee toimijuutensa, sitä useammin hän kokee työssään positiivisia tunteita ja sitä harvemmin negatiivisia tunteita. Tunteiden selitysaste oli mallissa 52 prosenttia, joka on valtaosin peräisin ammatillisesta toimijuudesta. Jos ammatillinen toimijuus jätetään mallista pois ja tunteita työssä selitetään ainoastaan kuvion 2 taustamuuttujilla, mallin selitysaste putoaa 17 prosenttiin. Ammatillinen toimijuus nostaa siis työssä koettujen tunteiden selitystasetta 35 prosenttiyksikköä verrattuna malliin, jossa on pelkkiä taustamuuttujia.

Ainoa taustamuuttuja, jolla oli tilastollisesti merkitsevä suora yhteys tunteita työssä mittaavaan faktoriin, oli vastaajan ikä. Sen yhteys tunteisiin oli positiivinen; toisin sanoen iän myötä positiivisten tunteiden kokeminen korostui negatiivisiin tunteisiin verrattuna. Iällä ei sen sijaan havaittu merkitsevää yhteyttä ammatilliseen toimijuuteen. On merkille pantavaa, että niin työkokemuksen, koulutustaustan kuin ammattiryhmänkin yhteydet työssä koettuihin tunteisiin olivat mallin mukaan yksinomaan epäsuoria ja välittyivät ammatillisen toimijuuden kautta. Taulukkoon 8 on koottu mallissa oleville taustamuuttujille estimoidut suorat yhteydet ammatilliseen toimijuuteen sekä epäsuorat ja suorat yhteydet tunteisiin työssä. Taulukossa

esitetty kerroinestimaatit ovat standardoituja ja niiden keskivirheet ovat suluissa. Mallin mukaan esihenkilöasemalla oli muita taustamuuttujia voimakkaampi yhteys tunteisiin työssä, vaikka tämä yhteys olikin epäsuora: esihenkilöasemaan näyttää liittyvän vahva ammatillinen toimijuus, joka edelleen edesauttaa positiivisten tunteiden kokemista negatiivisiin verrattuna. Toiseksi voimakkain yhteys tunteisiin työssä oli vastaajan iällä.

Taulukko 8. Rakenneyhtälömallissa olevien taustamuuttujien standardoidut suorat ja epäsuorat yhteydet ammatilliseen toimijuuteen ja tunteisiin työssä (n = 764). Suluissa estimaattien keskivirheet.

	Suora yhteys ammattilliseen toimijuuteen	Suora yhteys tunteisiin työssä	Epäsuora yhteys tunteisiin työssä
Ikä		0,23 (0,04) ***	
Esihenkilö	0,39 (0,04) ***		0,26 (0,03) ***
Työskentelee hallinnossa	0,18 (0,04) ***		0,13 (0,03) ***
Työkokemus, jos ei ole ylempää korkeakoulutusta	-0,16 (0,04) ***		-0,11 (0,03) ***

*** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Riittävän yhteensopivuuden saavuttamiseksi rakenneyhtälömalliin sisällytettiin muutamia havaittujen muuttujien välisiä jäännöskorrelaatioita (kuvio 2). Näitä korrelaatioita oli kaikkiaan neljä. Edellä totesimme jo, että ammatillisen identiteetin neuvottelulla oli 0,16:n suuruinen jäännöskorrelaatio työssä vaikuttamisen kanssa. Tämä liittyy siihen, että ammatillisen identiteetin neuvottelu ei latautunut ammatillisen toimijuuden faktorille yhtä vahvasti (lataus 0,59) kuin kaksi muuta toimijuuden keskiarvomuuttujaa. Siten ammatillisen identiteetin neuvottelussa näyttää olevan ominaispiirteitä, jotka eivät ole täysin sopusoinnussa kahden muun keskiarvomuuttujan avulla määritellyn yleisen ammatillisen toimijuuden kanssa. Nämä ominaispiirteet aiheuttavat myös sen, että ammatillisen identiteetin neuvottelulla on omat, yleisestä ammatillisesta toimijuudesta erilliset yhteydet sekä positiivisiin (jäännöskorrelaatio 0,23) että negatiivisiin (jäännöskorrelaatio -0,14) tunteisiin. Lisäksi työkäytäntöjen kehittämisen ja positiivisten tunteiden välinen jäännöskorrelaatio (0,21) heijastaa sitä, että mahdollisuudella kehittää työkäytäntöjä on itsenäinen yhteys positiivisiin tunteisiin, muusta ammatillisesta toimijuudesta ja negatiivisten tunteiden kokemisesta riippumatta.

Jos valitsemaamme mallia (kuvio 2) yksinkertaistettaisiin jättämällä edellä mainitut jäännöskorrelaatiot estimoimatta, ammatillisen identiteetin neuvottelu latautuisi nykyistä vahvemmin (0,75) ammatillisen toimijuuden faktorille. Tämä vahvempi latautuminen nostaisi edelleen ammatillisen toimijuuden ja työssä koettujen tunteiden faktoreiden välisen standardoidun regressiokertoimen arvon erittäin korkeaksi (0,86). Muut tulokset pysyisivät käytännössä ennallaan. Tällainen vaihtoehtoinen malli johtaisi siten käytännössä samoihin päätelmiin kuin valitsemamme malli: ammatillinen toimijuus on vahva työssä koettujen tunteiden selittäjä, ja taustamuuttujilla, erityisesti esihenkilöasemalla, on merkitystä sekä ammatillisen toimijuuden että työssä koettujen tunteiden selittäjinä. Yksinkertaistuksen hintana olisi kuitenkin mallin yhteensopivuuden merkittävä heikkeneminen kaikilla mittareilla; erityisesti CFI-indeksin (0,88) ja RMSEA:n (0,12) arvot viittaavat siihen, että malli ei pysty selittämään aineistossa havaittuja korrelaatioita riittävästi. Tämä heikennys johtuisi pääasiassa mallin kyvyttömyydestä selittää ammatillisen identiteetin neuvottelun korrelointia muiden muuttujien kanssa.

Ammatillisen identiteetin neuvottelun rooli mallinnuksessa näyttääkin olevan hieman ongelmallinen: yhtäältä se on osa ”yleistä” ammatillista toimijuutta, toisaalta sillä on hieman muista ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista erottuva yhteys sekä positiivisiin että negatiivisiin työssä koettuihin tunteisiin. Valitsemassamme mallissa nämä yhteydet ilmenevät jäännöskorrelaatioina. Vaihtoehtoisessa mallissa, jossa jäännöskorrelaatiot pakotetaan nolliksi, nämä yhteydet siirtyvät osaksi ammatillista toimijuutta ja työssä koettuja tunteita edustavien faktoreiden välistä yhteyttä, joka tämän myötä vahvistuu. Tällöin jää kuitenkin ongelmaksi mallin riittämätön kyky selittää ammatillisen identiteetin neuvottelun korrelaatiot työssä koettujen tunteiden kanssa.

Pohdinta

Tulosten tarkastelu

Tarkastelimme tutkimuksessamme ammatillista toimijuutta ja tunteita työssä. Teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa ammatillinen toimijuus raportoitiin melko vahvaksi ja positiivisia tunteita koettiin useammin kuin negatiivisia. Myös

aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet melko vahvaa ammatillista toimijuutta esimerkiksi koulutussektorilla sekä teknisellä ja sosiaalialalla (esim. Valtamäki 2020; Vähäsantanen ym. 2020). Voidaankin ajatella, etteivät työelämän turbulenssit (esim. työn teknologisoituminen ja digitalisoituminen, uudet johtamiskäytännöt ja hallintotavat) sekä kulttuuriset ja taloudelliset muutokset ole nakertaneet yksilöiden kokemusta vaikuttamisen, kehittämisen ja identiteetin toteuttamisen tiloista ainakaan tietyillä aloilla. Myös vuoden 2021 työolobarometrin mukaan vaikutusmahdollisuudet työssä eri toimialoilla ovat muuttuneet kokonaisuudessaan ainoastaan hieman viime vuosina. Melkein puolet barometrin vastaajista koki paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä ja noin kolmannes työpaikan toiminnan kehittämiseen (Lyly-Yrjänäinen 2022). Vaikka kuva ammatillisesta toimijuudesta ja työssä koetuista tunteista näyttää yleisesti ottaen myönteiseltä, huomionarvoista on tiettyjen taustamuuttujien yhteys näihin kokemuksiin.

Erityisesti ammattiryhmä oli yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Esihenkilöasemassa ja hallinnollisissa tehtävissä työskentelevät raportoivat vahvempaa ammatillista toimijuutta kuin muu henkilöstö (liiketoiminnan tukihenkilöstö, tutkijat ja tutkimusta avustava henkilöstö). Näiltä osin tutkimuksemme vahvistaa näkemystä esihenkilöaseman yhteydestä vahvempaan ammatilliseen toimijuuteen verrattuna muuhun henkilöstöön (Valtamäki 2020). Tulos ei ole yllättävä, sillä esihenkilöasema tuo mukanaan virallista valmistelu- ja päätösvaltaa, minkä voi osaltaan nähdä kiinnittävän kokemukseen vaikuttamisesta työssä. Työolobarometrissa on myös havaittu, että ylemmät toimihenkilöt raportoivat yleisiä vaikutus- ja kehittämismahdollisuuksia enemmän kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät (Lyly-Yrjänäinen 2022). Toisaalta tuloksemme tarjoavat myös uutta ymmärrystä ammattiryhmän merkityksestä ammatillisen toimijuuden kokemuksessa. Aiemmin ei ole havaittu, että esihenkilöasemassa työskentelevien lisäksi myös hallinnossa työskentelevien toimijuus on vahvempaa kuin muilla ammattiryhmillä.

Tulosten mukaan koulutus ja työkokemus olivat yhteydessä kaikkiin ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksiin. Perustunnuslukujen mukaan ylemmän korkeakoulutuksen omaavat kokivat muita vastaajia vahvempaa toimijuutta ja pisimmän työkokemuksen omaavat (yli 20 vuotta) kokivat oman ammatillisen toimijuutensa heikommaksi kuin lyhimmän työkokemuksen omaavat (korkeintaan 10 vuotta). Aiemmat tutkimukset työkokemuksen osalta osoittavat samansuuntaisia tuloksia. Nuorimmat opettajat ja lääkärit kokevat ammatillisen identiteettitoimijuutensa

vahvempana kuin vanhemmat (Vesalainen & Rissanen 2020; Wrede ym. 2022). Tulostemme pohjalta voidaan ajatella, että työkokemuksen karttuessa työntekijät eivät välttämättä panosta enää oman uran edistämiseen ja työyhteisön kehittämiseen tai vastaavasti he eivät koe mahdolliseksi omien tavoitteiden toteuttamista nykyisessä ja mahdollisesti muuttuneessa työssään. Tulevaisuusorientaatioiden näkökulmasta juuri edessä olevan työuran tarjoamien mahdollisuuksien näkeminen kapeina (joko jäljellä olevien vuosien vähyyden tai työn muutosten vuoksi) on omiaan vähentämään proaktiivista toimintaa sekä työssä oppimisen ja kehittymisen aktiivisuutta (Froehlich ym. 2015).

Kun tarkastelimme ammatillista toimijuutta rakenneyhtälömallin avulla kolmen ulottuvuuden kokonaisuutena, kuva koulutuksen ja työkokemuksen roolista tarkentui. Aineistossa esiintyi koulutuksen ja työkokemuksen yhdysvaikutus, jollaista ei ole aiemmissa tutkimuksissa havaittu. Työkokemuksen ja koetun toimijuuden negatiivinen yhteys näkyi vain matalammin koulutettujen vastaajien keskuudessa, kun taas korkeakoulutettujen joukossa toimijuus koettiin vahvana työkokemuksen määrästä riippumatta. Ylempi korkeakoulutus näyttäisi siis suojelevan henkilöitä ammatillisen toimijuuden heikkenemiseltä työuran myötä asiantuntijaorganisaatioissa tietointensiivisellä alalla. Aiempi tutkimus on myös osoittanut, että korkeampi koulutus lisää todennäköisyyttä pysyä työelämässä pidempään (Järnefelt 2010).

Tuloksemme teknisen alan asiantuntijaorganisaatiosta vahvistavat Vähäsantasen ja kollegoiden (2020) yliopistokontekstista saamaa havaintoa siitä, ettei sukupuolella ole yhteyttä ammatillisen toimijuuden kokemiseen minkään sen ulottuvuuden osalta. Siten sukupuolella ei välttämättä ole merkitystä toimijuuskokemukseen työympäristöissä, joissa tutkimustyö on vahvasti läsnä – näin siitäkkin huolimatta, että sukupuolijakaumat olivat erilaiset tutkituissa ympäristöissä.

Työssä koettujen tunteiden osalta tulokset korostivat erityisesti ammattiryhmän merkitystä. Tämä on ymmärtääksemme uusi havainto tunnetutkimuksessa. Esihenkilötehtävissä ja hallinnossa työskentelevät ilmoittivat kokevansa positiivisia tunteita useammin ja negatiivisia tunteita harvemmin kuin muu henkilöstö. On kuitenkin huomattava, että ammatillinen toimijuus oli tässä keskeinen välittävä tekijä: juuri niissä ammattiryhmissä, joissa ammatillinen toimijuus koettiin korkeaksi, positiivisia tunteita raportoitiin eniten ja negatiivisia vähiten.

Työkokemuksella ja koulutustaustalla emme havainneet kummallakaan olevan suoraa yhteyttä työssä koettuihin tunteisiin rakenneyhtälömallissa. Koska niiden

interaktiolla kuitenkin oli tilastollisesti merkitsevä yhteys ammatilliseen toimijuuteen, niillä oli tätä kautta välillinen yhteys tunteisiin työssä. Tämä yhteys – vaikka se olikin tilastollisesti merkitsevä – oli kuitenkin verraten heikko. Kun ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden kokemaa ammatillinen toimijuus pysyi vakaana työvuosista riippumatta, myös työssä koetut tunteet pysyivät vakaana. Matalammin koulutetuilla vastaajilla positiivisten ja negatiivisten tunteiden keskinäinen suhde painottui työvuosien lisääntyessä negatiiviseen suuntaan sitä mukaa kun koettu ammatillinen toimijuus heikkeni. Tätä ammatillisen toimijuuden heikkenemiseen liittyvää negatiivista kehitystä kompensoi kuitenkin iän positiivinen yhteys koettujen tunteiden suhteeseen: analyysien perusteella (muilta taustamuuttujiltaan samalaisten vastaajien joukossa) vanhemmat vastaajat kokivat työssään nuorempia vastaajia enemmän positiivisia tunteita ja vähemmän negatiivisia tunteita. Negatiiviset tunteet olivat selvästi harvinaisimpia vastaajilla, jotka olivat vähintään 60-vuotiaita. Iäkkäimmillä (ja pisimmän työuran tehneillä) työntekijöillä voi ajatella olevan paljon varmuutta työssään karttuneen kokemuksen ja osaamisen myötä, mikä saattaa selittää sitä, miksi he eivät kokeneet kovin usein negatiivisia tunteita, kuten pelkoa tai hermostuneisuutta. Myös Shi kollegoineen (2009) on huomannut negatiivisten tunteiden vähenevän iän myötä. Toisaalta Mattila (2020) on havainnut työkokemuksen karttumisen olevan yhteydessä negatiivisten tunteiden vähenemiseen.

Varianssianalyysien perusteella sukupuolella oli yhteys ainoastaan positiivisiin tunteisiin työssä, sillä naiset kokivat niitä, kuten innostuneisuutta ja päättäväisyyttä, miehiä useammin. Rakenneyhtälömallissa, jossa muut taustamuuttajat (erityisesti ammattiryhmää kuvaavat) otettiin huomioon, sukupuolen yhteys tunteiden kokemiseen työssä ei kuitenkaan enää ollut tilastollisesti merkitsevä. Tätä tulosta selittää ennen muuta ammattiryhmän vahva sukupuolittuneisuus: 54 prosenttia esihenkilöasemassa toimineista henkilöistä oli miehiä, kun taas peräti 80 prosenttia hallinnossa työskennelleistä oli naisia.

Tulosten pohjalta voidaan kokoavasti todeta, että esihenkilöasemassa ja hallinnollisissa tehtävissä työskentelevät erottuivat muista osallistujista, kuten tutkimusta tekevästä ja avustavasta henkilöstöstä, myönteisemmällä toimijuus- ja tunnekokemuksilla. Tämä on sinänsä merkittävä havainto, sillä teknisen alan asiantuntijaorganisaatioissa henkilöstöstä suuri osa osallistui tutkimustyöhön. Aiemmassa tutkimuksessa (Vähäsantanen ym. 2020) on saatu tuloksia myös yliopistossa työskentelevien tutkijoiden heikommasta toimijuudesta esihenkilöihin ja opettajiin

verrattuna. Uuden julkisjohtamisen myötä akateeminen tutkimustyö on muuttunut kilpailullisemmaksi ja ulkoisia tuloskriteerejä korostavaksi (Filander ym. 2019), minkä voi olettaa kaventaneen tutkimustyötä tekevien toimijuutta. Ammattiryhmän osalta tutkimuksemme tuotti uutta tietoa. Tietääksemme aiemmin ei ole havaittu hallinnollisissa tehtävissä ja esihenkilöinä työskentelevien myönteisempiä tunnekokemuksia työssä verrattuna muihin ammattiryhmiin, eikä aiemmissä tutkimuksissa ole myöskään tarkasteltu hallinnollisissa tehtävissä työskentelyn merkitystä toimijuudelle.

Emme tutkimuksessamme havainneet toimipaikalla ja yksiköllä olevan yhteyttä osallistujien kokemaan ammatilliseen toimijuuteen ja tunteisiin. Siten mikään yksikkö tai toimipaikka ei luonut muita otollisempia olosuhteita toimijuuden ja tunteiden kukoistamiselle tai kuihtumiselle. Tulostemme pohjalta emme halua ylikorostaa tunteiden ja toimijuuden yksilöllistä luonnetta vaan tuoda esiin myös niiden kietoutumisen työn käytäntöihin ja työpaikan sosiokulttuuriseen kontekstiin. Esimerkiksi ammatillinen toimijuus on monitahoinen ilmiö, joka on yhteydessä yksilöllisiin tekijöihin ja ilmenee vuorovaikutuksessa ja suhteissa ihmisiin, tehtäviin ja tilanteisiin työssä (Goller & Paloniemi 2017; Hakanurmi ym. 2021; Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Erityisesti työn sisältö ja luonne ammattiryhmän muodossa olivat tutkimuksessamme yhteydessä siihen, kuinka työssä koettiin voitavan vaikuttaa ja kehittää sekä toteuttaa ammatillisia tavoitteita. Tulokset laajentavat ymmärrystämme siitä, kuinka tietyssä työorganisaatiossa ammatillista toimijuutta voivat rajoittaa ja resursoida pikemminkin työkokemus ja ammattiryhmä kuin lähityöyhteisöt. Samalla voidaan tehdä päätelmiä sosiokulttuurisen kontekstin merkityksestä: kyseisen organisaation organisaatiokulttuuri tai toimiala loivat tietynlaiset ja tasapuoliset puitteet ammatillisen toimijuuden kokemukselle.

Tutkimuksemme päätuloksen mukaan tunteet työssä ovat voimakkaasti ja positiivisesti yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen. Ammatillinen toimijuus, joka kattaa tässä vaikuttamisen työssä, työkäytäntöjen kehittämisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelun, selitti yli puolet tunnekokemusten vaihtelusta. Tämä tulos korostaa sitä, että mitä vahvemmaksi ammatillinen toimijuus koetaan, sitä useammin työssä koetaan positiivisia tunteita ja sitä harvemmin negatiivisia tunteita. Aiemmin toimijuuden ja tunteiden yhteyttä on tarkasteltu joissakin laadullisissa tutkimuksissa (Hökkä ym. 2019; Ursin ym. 2020). Tutkimuksemme vahvistaa näitä tuloksia: ammatillinen toimijuus ja tunteet kulkevat työelämässä käsi kädessä. Vaikka päätulok-

semme ammatillisen toimijuuden ja tunteiden yhteydestä ei ole yllättävä aiemman laadullisen tutkimuksen pohjalta, se on merkittävä, koska yhteys havaitaan ensimmäistä kertaa määrällisessä tutkimuksessa. Tältä osin tutkimuksellamme onkin uutuusarvoa: se esittää aiempaan nähden vahvempaa, määrälliseen aineistoon perustuvaa empiiristä evidenssiä ilmiöiden yhteydestä sekä tarjoaa näin ollen vahvemmat perustelut ammatillisen toimijuuden ja tunteiden jatkotarkastelulle työelämäntutkimuksen saralla.

Ammatillisen toimijuuden ja tunteiden välisen yhteyden osoittamisen lisäksi tutkimuksemme osoitti, että ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksista ammatillisen identiteetin neuvottelu korreloi itsenäisesti positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin työssä. Ammatillisen identiteetin neuvottelulla onkin oma, yleisestä ammatillisesta toimijuudesta erillinen, yhteys tunteisiin työssä. Tällainen oma yhteys on ymmärrettävä siinä mielessä, että ammatillisen identiteetin neuvottelu on hieman erilainen verrattuna kahteen muuhun ammatillisen toimijuuden ulottuvuuteen. Kun ammatillisen identiteetin neuvottelu kattaa oman uran edistämisen sekä omien ammatillisten tavoitteiden ja kiinnostuksen kohteiden toteuttamisen työssä, kaksi muuta ulottuvuutta kohdistuvat pikemmin työhön vaikuttamisena ja kehittämisenä. Aiemmissä laadullisissa tutkimuksissa on myös todettu, että mitä enemmän työssä pystytään neuvottelemaan ammatillista identiteettiä, sitä enemmän koetaan positiivisia tunteita ammatillisen identiteetin toteuttamisen yhteydessä ja päinvastoin (Hökkä ym. 2019; Ursin ym. 2020).

Tutkimuksen rajoitukset, jatkotutkimusehdotukset ja johtopäätökset

Tutkimuksemme sisältää joitakin rajoituksia. Ensinnäkin kyselyn vastausprosentti (37 %) olisi voinut olla korkeampi, vaikka se oli melko tyypillinen sähköisille kyselyille. Rajoittavana tekijänä voidaan nähdä myös tutkimuksen toteuttaminen ainoastaan yhdessä asiantuntijaorganisaatiossa. Näin ollen tulokset ovat parhaiten sovellettavissa samanlaisiin teknisen alan organisaatioihin. Jatkossa on tarpeen selvittää ammatillisen toimijuuden ja tunteiden välisten yhteyksien eroja eri organisaatioiden ja toimialojen välillä.

Tunteiden tutkiminen pelkistyi kymmeneen tunnetilaan, joiden ei voida ajatella sisältävän kaikkia työssä koettavia tunteita. Lisäksi tutkimuksemme kattoi ainoastaan tietyt taustamuuttujat. Aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa on tuotu esille

muitakin yksilöllisiä ja sosiaalisia tekijöitä, jotka mahdollistavat ja rajoittavat ammatillista toimijuutta työelämässä. Erityisesti sosiokulttuurisen ympäristön, kuten johtamiskäytäntöjen ja fyysisen toimintaympäristön, on havaittu olevan yhteydessä ammatilliseen toimijuuteen mutta myös ammatillisen osaamisen (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013; Takala & Saarinen 2020; Ursin ym. 2020). Lisäksi Hakunurmi kollegoineen (2021) muistuttaa, että myös yksityiselämän kokemukset voivat olla yhteydessä toimijuuteen työpaikalla. Olemme tutkimuksessamme kuitenkin hyödyntäneet kattavasti taustamuuttujia tutkittavien ilmiöiden näkökulmasta. Aiempien tutkimusten pohjalta emme myöskään tunnistaaneet muita tekijöitä, jotka voisivat selittää niin ammatillista toimijuutta kuin tunteita työssä sekä näiden kahden tekijän yhteisvaihtelua.

Poikittaistutkimuksemme ei tavoittanut ammatillisen toimijuuden ajallista ulottuvuutta. Ajallisen ulottuvuuden puute toimijuuden ja tunteiden välisen yhteyden tarkastelussa voidaan nähdä myös tutkimuksen yhtenä rajoitteena kausaaliyhteyksien päättelyyn. Toimijuus kuitenkin ymmärretään usein ajallisena jatkumona: se voi muuttua tai pysyä samanlaisena ajan kuluessa (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013). Määrällisen pitkittäistutkimuksen avulla saataisiin lisätietoa esimerkiksi ammatillisen toimijuuden ja tunteiden muutoksesta tai pysyvyydestä organisatiomuutoksen aikana. Aiempaan tutkimustietoon pohjautuen tarkastelimme ammatillista toimijuutta tunnekokemuksia selittävänä tekijänä. Tulevaisuudessa olisi tarpeen tarkastella ilmiöiden välistä vastavuoroista suhdetta ja huomioida myös se, miten tunnekokemukset mahdollisesti selittävät ammatillista toimijuutta.

Tutkimuksessa hyödyntämämme ammatillisen toimijuuden mittari pohjautui teoreettisesti subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen lähestymistapaan (Eteläpelto ym. 2013), joten väittämät tarkastelivat toimijuutta pikemmin toimintaan kytkeytyvänä ilmiönä työympäristön sosiokulttuurisissa olosuhteissa kuin joukkona yksilöiden sisäisiä ominaisuuksia tai taipumuksia. Voidaan kuitenkin ajatella, etteivät kaikki väittämät mittaa suoranaisesti toimintaa vaan myös toimintamahdollisuuksia, vaikka nekin voidaan nähdä oleellisena osana toimijuuden tarkastelua sosiokulttuurisessa ympäristössä. Rakenneyhtälömallinnuksessa hyödynsimme tunteiden osalta yhtä faktoria, joka yhdistää positiiviset ja negatiiviset tunteet. Tähän päädyimme aineistomme pohjalta sekä niiden havaintojen (esim. Crawford & Henry 2004) perusteella, joiden mukaan positiivisia ja negatiivisia tunteita voisi tarkastella yhdellä ulottuvuudella. Aineistomme perusteella I-PANAS-SF-mittarilla mitattujen positiivisten

ja negatiivisten tunteiden yhdistäminen yhdeksi tunteiden kokemisen ulottuvuudeksi ei kuitenkaan ole aivan kiistatonta siinä mielessä, että positiivisia ja negatiivisia tunteita mittaavien summamuuttujien välinen korrelaatio oli odotettua heikompi. Nyt tarkastelemassamme aineistossa positiivisten ja negatiivisten tunteiden pitäminen erillisinä faktoreina ei kuitenkaan tuottanut mitään lisäarvoa: yhdellä faktorilla voitiin tehdä täysin samat taustamuuttujien, ammatillisen toimijuuden ja työssä koettujen tunteiden välisiä yhteyksiä koskevat johtopäätökset kuin käyttämällä erillisiä faktoreita. Tulevaisuudessa olisi silti hyvä saada uusien aineistojen pohjalta lisää tutkimusevidenssiä positiivisten ja negatiivisten tunteiden tarkastelulle yhdellä ja kahdella faktorilla.

Tutkimuksemme antaa uutta tietoa erityisesti ammatillisen toimijuuden ja tunteiden yhteydestä korostaen toimijuuden roolia tunnekokemusten muokkaajana työelämässä. Aiemmin ammatillisen toimijuuden ja tunteiden välisen yhteyden tarkastelu on jäänyt määrällisen tutkimuksen katvealueelle. Tutkimuksemme pohjalta esitämme, että ammatillinen toimijuus on yhteydessä tunneperäiseen työhyvinvointiin, joka sisältää yksittäiset ja erilliset tunnetilat työssä (Rantanen ym. 2020). Jatkossa toimijuuden ja tunneperäisen työhyvinvoinnin, esimerkiksi työn imun ja työuupumuksen, yhteyttä on hyvä tarkastella laajemmin.

Työelämän kehittämisen näkökulmasta ammatillisen toimijuuden vahvistamiselle on tarvetta, vaikka asiantuntijaorganisaatioissa toimijuuskokemukset olivat pääosin myönteisiä. Erityisesti esihenkilöiden arviot omasta ammatillisesta toimijuudesta olivat myönteisemmät kuin muulla henkilöstöllä. Esimerkiksi Ylén (2017) on ehdottanut keinoja, joilla organisaatiot voivat tukea työntekijöidensä toimijuutta heidän työnsä arjessa. Hänen mukaansa matalaan hierarkiaan ja avoimeen tietoon perustuva demokraattinen päätöksenteko tukee työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia ja kokeilemiseen kannustava toimintakulttuuri työkäytäntöjen kehittämistä. Työorganisaatioiden toiminta- ja johtamiskulttuurin uudistaminen onkin yksi tapa vahvistaa työntekijöiden toimijuutta. Myös erilaisten interventioiden (esim. Haapasaaari ym. 2016) sekä ryhmäohjauksen (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013) avulla voidaan vahvistaa toimijuutta. Erityisesti ryhmän sosioemotionaalinen tuki, kokemusten jakaminen ja näkökulmien laajentuminen voivat edistää kehittämistyötä työpaikoilla.

Vaikka työelämässä on ammatillista toimijuutta tukemalla tärkeää edistää positiivisten tunteiden kokemista sekä organisaatioiden ja työntekijöiden monipuolista

kukoistamista (Rantanen 2011), emme halua aliarvioida negatiivisten tunteiden voimaa. Negatiiviset tunteet voivat tukea yksilöiden oppimista ja proaktiivisuutta (esim. Lebel 2017; Vähäsantanen ym. 2022), ja niiden merkityksen tarkasteleminen tarjoaa mielenkiintoisia tutkimusmahdollisuuksia. Oleellista on myös positiivisten ja negatiivisten tunteiden tunnistaminen, sanoittaminen, ymmärtäminen ja käsittely. Tähän tunteiden keskeiseen ja aktiiviseen merkitykseen työpaikoilla ja työssä oppimisessa liittyy työelämä tutkimuksen kentällä jalansijaa saanut tunnetoimijuuden käsite (Hökkä ym. 2023). Tunnetoimijuudella viitataan tunnetaitoihin ja tunteisiin vaikuttamiseen työpaikoilla. Tunnetaitoihin kuuluu kyky tunnistaa omia ja toisten tunteita sekä kyky ilmaista ja sanoittaa näitä tunteita. Tunteisiin vaikuttaminen viittaa tunteiden käsittelyyn ja omien ja toisten tunteisiin sekä työpaikan tunneilmapiiriin vaikuttamiseen. Tunnetoimijuus korostaakin tunteiden aktiivista ymmärtämistä osana työpaikkojen arkea sekä tavoitteellisia ja tiedostettuja tekoja tunteiden voiman huomioimiseksi organisaatioiden kehittämisessä ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tukemisessa (Hökkä ym. 2023). Yhteiskuntien ja työelämän ennakoimattomien muutosten lisääntyessä tunteiden sisältämä voima ja potentiaali kannattaa ottaa voimavaraksi organisaatioiden ja työpaikkojen päivittäisessä arjessa ja niiden kehittämisessä.

Kirjoittajat

Katja Vähäsantanen

KT, dosentti, tutkijayliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu
sähköposti: katja.vahasantanen@hamk.fi

Kari Nissinen

FT, yliopistotutkija, Jyväskylän yliopisto
sähköposti: kari.nissinen@jyu.fi

Susanna Paloniemi

KT, yliopistonlehtori, Jyväskylän yliopisto
sähköposti: susanna.paloniemi@jyu.fi

Heini Ikävalko

TkT, tutkimuspäällikkö, Aalto-yliopisto
sähköposti: heini.ikavalko@aalto.fi

Päivi Hökkä

KT, professori (tenure track), Tampereen yliopisto

sähköposti: paivi.hokka@tuni.fi

Aleksi Tarmo

KM, myymäläpäällikkö, DNA Kauppa

sähköposti: aleksi.tarmo@gmail.com

Kirjoittajien kontribuutiot

Katja Vähäsantanen on päävastuullisena kirjoittanut artikkelin teoreettisen taustan, aineistonhankintaosion ja pohdinnan sekä osallistunut tutkimusaineiston hankintaan ja tulosten tulkintaan. Kari Nissinen on osallistunut tutkimusasetelman suunnitteluun, toteuttanut tutkimuksen analyysit sekä kirjoittanut analyysijä ja tuloksia koskevat artikkelin osiot. Susanna Paloniemi, Heini Ikävalko ja Päivi Hökkä ovat osallistuneet tutkimusasetelman suunnitteluun, tutkimusaineiston hankintaan, tulosten tulkintaan sekä työstäneet artikkelin tekstiä. Aleksi Tarmo on osallistunut teoreettisen taustan muodostamiseen ja tutkimusasetelman suunnitteluun.

Rahoituslähteet ja sidonnaisuudet

Tutkimus on saanut tukea Työsuojelurahaston projektista (TUNTO2 – Tunnetoimijuus strategian toteuttamisen tukena, hankenumero 200364).

Kirjallisuus

Ashkanasy, N. M. (2015) Emotions and work. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* 2 (7), 507–512. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22037-0>

Biesta, G., Priestley, M., & Robinson, S. (2015) The role of beliefs in teacher agency. *Teachers and Teaching* 21 (6), 624–640. <https://doi.org/10.1080/13540602.2015.1044325>

- Crawford, J. R. & Henry, J. D.** (2004) The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS): Construct validity, measurement properties and normative data in a large non-clinical sample. *British Journal of Clinical Psychology* 43 (1), 245–265. <https://doi.org/10.1348/0144665031752934>
- Ekman, P.** (2016) What scientists who study emotion agree about. *Perspectives on Psychological Science* 11 (1), 31–34. <https://doi.org/10.1177/1745691615596992>
- Eteläpelto, A.** (2017) Emerging conceptualisations on professional agency and learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer, 183–201. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_10
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S.** (2013) What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- Feldman Barrett, L. & Russell, J. A.** (1998) Independence and bipolarity in the structure of current affect. *Journal of Personality and Social Psychology* 74 (4), 967–984. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.74.4.967>
- Filander, K., Korhonen, M. & Siivonen, P.** (2019) *Huiputuksen moraalijärjestys: Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia*. Tampere: Vastapaino.
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. A. J. & Segers, M. S. R.** (2015) Great expectations: The relationship between future time perspective, learning from others, and employability. *Vocations and Learning* 8 (2), 213–227. <https://doi.org/10.1007/s12186-015-9131-6>
- George, J. M. & Dane, E.** (2016) Affect, emotion, and decision making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 136, 47–55. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.06.004>
- Goller, M. & Harteis, C.** (2017) Human agency at work: Towards a clarification and operationalisation of the concept. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer, 85–103. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_5
- Goller, M. & Paloniemi, S.** (2017) (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0>

- Goller, M. & Paloniemi, S.** (2022) Agency: Taking stock of workplace learning research. Teoksessa C. Harteis, D. Gijbels & E. Kyndt (toim.) Research approaches on workplace learning: Insights from a growing field. Cham: Springer, 3–28. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2_1
- Grühn, D., Kotter-Grühn, D. & Röcke, C.** (2010) Discrete affects across the adult lifespan: Evidence for multidimensionality and multidirectionality of affective experiences in young, middle-aged and older adults. *Journal of Research in Personality* 44 (4), 492–500. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2010.06.003>
- Haapasaari, A., Engeström, Y. & Kerosuo, H.** (2016) The emergence of learners' transformative agency in a Change Laboratory intervention. *Journal of Education and Work* 29 (2), 232–262. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.900168>
- Hakanurmi, S., Palonen, T. & Murtonen, M.** (2021) Digital stories representing agency enhancement at work. *Adult Education Quarterly* 71 (3), 251–271. <https://doi.org/10.1177/0741713621989990>
- Hareli, S., Rafaeli, A. & Parkinson, B.** (2008) Emotions as social entities: Interpersonal functions and effects of emotion in organizations. Teoksessa N. M. Ashkanasy & L. C. Cooper (toim.) Research companion to emotion in organizations. Northampton, MA: Edward Elgar, 349–359. <https://doi.org/10.4337/9781848443778.00032>
- Hietalahti, M., Helkama, K., & Kokko, K.** (2018) Henkisyysarvo, perimmäisten kysymysten pohdinta ja henkinen hyvinvointi keski-iässä. *Psykologia* 53 (1), 11–26.
- Hu, L. & Bentler, P. M.** (1999) Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6 (1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A.** (2019) Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning* 31 (2), 143–165. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0086>

- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Ikävalko, H. (2023) An integrative approach to emotional agency at work. *Vocations and Learning* 16, 23–46. <https://doi.org/10.1007/s12186-022-09299-3>
- Imants, J. & Van der Wal, M. M. (2020) A model of teacher agency in professional development and school reform. *Journal of Curriculum Studies* 52 (1), 1–14. <https://doi.org/10.1080/00220272.2019.1604809>
- Järnefelt, N. (2010) Education and longer working lives: A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland. Eläketurvakeskus.
- Langvik, E., Hjemdal, O. & Nordahl, H. M. (2016) Personality traits, gender differences and symptoms of anhedonia: What does the Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) measure in nonclinical settings? *Scandinavian Journal of Psychology* 57 (2), 144–151. <https://doi.org/10.1111/sjop.12272>
- Lebel, R. D. (2017) Moving beyond fight and flight: A contingent model of how the emotional regulation of anger and fear sparks proactivity. *The Academy of Management Review* 42 (2), 190–206. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0368>
- Lohr, S. L. (2010) *Sampling: Design and analysis*. 2nd ed. Boston: Brooks/Cole.
- Lyly-Yrjänäinen, M. (2022) Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>
- Mattila, A. (2020) Luokanopettajien tunnekokemukset ja niiden yhteys työn imuun. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202005253431>
- Miettinen, R. (2018) Terveysthuollon henkilöstön ammatillinen toimijuus sote-uudistuksessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kasvatus- ja tieteiden laitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201812125070>
- Mäkikangas, A., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2017) Antecedents of daily team job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 26 (3), 421–433. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1289920>
- Nummenmaa, L. & Saarimäki, H. (2019) Emotions as discrete patterns of systemic activity. *Neuroscience Letters* 693, 3–8. <https://doi.org/10.1016/j.neulet.2017.07.012>

- Rantanen, J. (2011) *Tunteella! Voimaa tekemiseen*. Helsinki: Talentum.
- Rantanen, J., Mäkikangas, A., Puukari, S. & Silvonen, J. (2020) Opinto-ohjaajien työhyvinvointiprofiilit ja niiden yhteys työn vaatimukseen ja voimavaroihin. *Psykologia* 55 (2–3), 140–161.
- Riforgiate, S. E. & Komarova, M. (2017) Emotion and work. Teoksessa C. R. Scott, J. R. Barker, T. Kuhn, J. Keyton, P. K. Turner & L. K. Lewis (toim.) *The international encyclopedia of organizational communication*. Chichester: Wiley-Blackwell, 772–788.
- Ruponen, R. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2013) Ryhmäohjaus työtoimijuuden tukena? Tapaustutkimus IT-alalta. *Työelämän tutkimus* 11 (1), 50–65.
- Shi, Z., Wang, L & Li, H. (2009) Age-related change in emotional experience in a sample of Chinese adults: A preliminary study. *Psychological Reports* 105, 37–42. <https://doi.org/10.2466/PRO.105.1.37-42>
- Takala, M. & Saarinen, M. (2020) Opettajan toimijuus muutoksessa – Yhteisopetusta pienin askelin. *Työelämän tutkimus* 18 (3), 231–245. <https://doi.org/10.37455/tt.97976>
- Thompson, E. R. (2007) Development and validation of an internationally reliable short-form of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology* 38 (2), 227–242. <https://doi.org/10.1177/0022022106297301>
- Toiviainen, H. (2021) Multi-level expansive learning in work-life networks: Developmental work research perspective. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B. N. O'Connor (toim.) *The SAGE handbook of learning and work*. SAGE Publications, 99–114.
- Tuccitto, D. E., Giacobbi, P. R. Jr. & Leite, W. L. (2010) The internal structure of positive and negative affect: A confirmatory factor analysis of the PANAS. *Educational and Psychological Measurement* 70 (1), 125–141. <https://doi.org/10.1177/0013164409344522>
- Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L. & Hökkä, P. (2020) Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work. *Journal of Further and Higher Education* 44 (3), 311–325. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2018.1541971>
- Valtamäki, S. (2020) Affektiivinen sitoutuminen muutokseen ja ammatillinen toimijuus teknisellä ja sosiaalialalla. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202012157110>

- Vesalainen, J. & Rissanen, R. (2020) Opettajien toimijuus demografisten tekijöiden näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Opettajan-koulutuslaitos. Jyväskylä. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202005123155>
- Vuori, T. O. & Huy, Q. N. (2016) Distributed attention and shared emotions in the innovation process: How Nokia lost the smartphone battle. *Administrative Science Quarterly* 61 (6) 9–51. <https://doi.org/10.1177/0001839215606951>
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2015) Professional agency, identity, and emotions while leaving one's work organization. *Professions and Professionalism* 5 (3), 1–16. <https://doi.org/10.7577/pp.1394>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Vasama, T. (2022) Tunteet ja työssä oppiminen: Rohkeus, turvallisuus, epävarmuus ja häpeä. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. Sophi 150. Jyväskylän yliopisto, 300–330. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E. & Hökkä, P. (2020) Professional agency in a university context: Academic freedom and fetters. *Teaching and Teacher Education* 89. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103000>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017) Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittäminen. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 17–31.
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2019) A novel instrument to measure the multidimensional structure of professional agency. *Vocations and Learning* 12 (2), 267–295. <https://doi.org/10.1007/s12186-018-9210-6>
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988) Development and validation of brief measures of Positive and Negative Affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology* 54, 1063–1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>
- Wrede, S., Olakivi, A., Parmanne, P. & Laisi, I. (2022) Lääkäriyön jännitteet: Tutkimus lääkäreiden urajärjestelmien ja ammattikäytäntöjen sosiaalisesta kestävydestä sairaaloissa ja terveyskeskuksissa. Helsingin yliopisto, Valtio-tieteellisen tiedekunnan julkaisuja 228. <http://hdl.handle.net/10138/351514>

- Ylén, M.** (2017) Professional virtues and agency at work: An ethnography of software developers. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development. Cham: Springer, 291–310. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_15
- Zembylas, M.** (2007) Theory and methodology in researching emotions in education. *International Journal of Research & Method in Education* 30 (1), 57–72. <https://doi.org/10.1080/17437270701207785>

**Katja Vähäsantanen, Kari Nissinen, Susanna Paloniemi, Heini Ikävalko,
Päivi Hökkä & Aleksi Tarmo**

Professional agency and emotions at work

Professional agency is crucial for the learning and creativity of employees and for the development and success of organisations. To contribute to this agency discussion, we examined professional agency and emotions at work and their relationship. The data were collected via an online survey (n = 777) from an expert organisation in a technical field. In addition to descriptive statistics, we analysed the data via the analysis of variance and structural equation models. Professional agency was reported to be at a fairly high level and positive emotions were experienced more often than negative emotions. In particular, supervisory and administrative positions were found to have a significant positive impact on both agency and emotions at work. Furthermore, the results show that professional agency is strongly related to emotions at work. The results indicate the need to recognise professional agency and its supportive practices to promote positive emotions at work.

Keywords: professional agency, emotions at work, leaders, wellbeing