



**TURUN
YLIOPISTO**
UNIVERSITY
OF TURKU

OPPIMINEN JA LUOTTAMUS TYÖYHTEISÖISSÄ

Eeva Hörkkö



**TURUN
YLIOPISTO**
UNIVERSITY
OF TURKU

OPPIMINEN JA LUOTTAMUS TYÖYHTEISÖISSÄ

Eeva Hörkkö

Turun yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta
Kasvatustieteiden laitos
Kasvatustiede
Koulutuspolitiikan, elinikäisen oppimisen ja vertailevan koulutustutkimuksen
tohtorihjelma (KEVEKO)

Työn ohjaajat

Professori Heikki Silvennoinen
Kasvatustieteiden laitos
Turun yliopisto

Professori Tero Järvinen
Kasvatustieteiden laitos
Turun yliopisto

Tarkastajat

Apulaisprofessori Kaija Collin
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Tutkijaopettaja Mika Vanhala
LUT-kauppakorkeakoulu
LUT-yliopisto

Vastaväittäjä

Apulaisprofessori Kaija Collin
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

ISBN 978-951-29-9353-6 (Print)
ISBN 978-951-29-9354-3 (PDF)
ISSN 0082-6987 (Print)
ISSN 2343-3191 (Online)
Painosalama, Turku, Suomi 2023

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden tiedekunta

Kasvatustieteiden laitos

Kasvatustiede

EEVA HÖRKKÖ: Oppiminen ja luottamus työyhteisöissä

Väitöskirja, 148 s.

Koulutuspolitiikan, elinikäisen oppimisen ja vertailevan koulutustutkimuksen tohtoriohjelma (KEVEKO)

Toukokuu 2023

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkastellaan työpaikan rakenteellisten tekijöiden, työpaikan luottamuksen ja työssä oppimisen välisiä yhteyksiä. Ensinnäkin tutkitaan luottamuksen yhteyttä työssä oppimiseen. Toiseksi analysoidaan sukupuolen, sosioekonomisen aseman, työnantajasektorin ja työsuhteen laadun yhteyttä työssä oppimiseen. Lisäksi tutkitaan näiden rakenteellisten tekijöiden ja luottamuksen välistä yhteyttä. Tutkittavana on suomalaisten palkansaajien kokemukset työssä oppimisen mahdollisuuksista sekä alaisten ja johdon välisen suhteen avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ajanjaksolla 2004–2016. Käytössä on Työ- ja elinkeinoministeriön vuosina 2004, 2010 ja 2016 puhelinhaastatteluina keräämien työolobarometrien aineisto (N = 3896). Seikkaperäisemmin tutkitaan sekä työssä oppimisen sujumista ja luottamusta että eri työssä oppimisen tapojen suosiota vesihuoltolaitoksilla (N = 412).

Kokoavana tutkimustuloksena voidaan sanoa, että sosioekonominen asema on yhteydessä työssä oppimisen ja luottamuksen kokemuksiin. Toinen keskeinen kokoava tutkimustulos on työpaikan luottamuksen ja työssä oppimisen välinen myönteinen yhteys.

Työolobarometriä aineistolla (N = 3896) tutkittiin, miten työssä oppiminen ja luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen. Tuloksien mukaan ylemmät toimihenkilöt ja alemmat toimihenkilöt mieltävät työpaikkansa useammin uusien asioiden oppimisympäristöksi kuin työntekijät. Ylemmät toimihenkilöt kokevat alempia toimihenkilöitä useammin myös suhteet johtoon avoimiksi ja luottamuksellisiksi. Ylempien toimihenkilöiden lisäksi kuitenkin myös työntekijät kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi useammin kuin alemmat toimihenkilöt. Naiset kokevat miehiä useammin, että heillä on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet. Sen sijaan tarkastelujakson edetessä miehet kokevat yhä enenevässä määrin naisia useammin alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi. Työnantajan mukaisessa tarkastelussa valtion palveluksessa työskentelevät kokevat kunnan ja yksityisen sektorin työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet. Yksityisellä sektorilla palkansaajat kokevat yleensä kaikkein myönteisimmin alaisten ja johdon väliset suhteet. Valtiolla avoimuus ja luottamuksellisuus ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan. Ainoastaan kuntasektorilla alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuus on viimeisenä tarkasteluvuotena matalammalla kuin tarkastelujakson alussa. Työsuhteen luonteen mukaisessa tarkastelussa määrä-

aikaisessa työsuhteessa olevat kokevat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin oppivansa koko ajan uutta työpaikalla. Lisäksi määräaikaiset työntekijät kokevat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin suhteet johtoon avoimiksi ja luottamuksellisiksi.

Työolobarometrien aineistolla (N = 3896) tutkittiin, miten työssä oppiminen ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja miten yhteys on muuttunut vuosien 2004–2016 välillä. Tuloksena on, että kokemukset työssä oppimisesta ja kokemukset alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuudesta ovat yhteydessä toisiinsa. Ensinnäkin työssä oppimisen mahdollisuudet koetaan hyvinä muita useammin niiden palkansaaajien keskuudessa, jotka arvioivat alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi ja avoimiksi. Toisesta suunnasta katsottuna palkansaaajat, joilla on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet muita useammin luottamuksellisiksi ja avoimiksi. Luottamus alaisten ja johdon välisissä suhteissa ennustaa hyviä työssä oppimisen mahdollisuuksia tilastollisesti merkitsevästi koko tarkastelujakson ajan. Luottamuksen selitysvoima on vahvimmillaan vuonna 2010, ja se oli edelleen tärkeä selittäjä vuonna 2016.

Vesihuoltolaitoksilta kerätyllä aineistolla (N = 412) tutkittiin, miten työntekijän asema ja sukupuoli ovat yhteydessä (a) työyhteisössä koettuun luottamukseen ja (b) työssä oppimisen sujuvuuteen. Tuloksen mukaan toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin luottamusta sekä johtoon että työkavereihin. Johtoon tai työkaverihin luottaminen ei ole yhteydessä sukupuoleen. Edelleen toimihenkilöt kokevat tiedonhankinnan ja tiedonluomisen metaforien mukaisen oppimisen sujuvan paremmin kuin työntekijät. Naiset kokevat tiedonhankinnan eli kognitiivisen 'mielensisäisen' oppimisen sujuvan työpaikallaan miehiä paremmin. Vesihuoltolaitoksilta kerätyllä aineistolla (N = 412) tutkittiin myös, miten koettu luottamus ja työssä oppimisen sujuvuus ovat yhteydessä keskenään. Tuloksen mukaan koetun luottamuksen sekä työssä oppimisen sujuvuuden välillä on yhteyttä. Henkilöstön kokema vertikaalinen ja horisontaalinen luottamus ovat molemmat positiivisessa yhteydessä oppimisen sujuvuuteen kolmella oppimisen metaforalla mitattuna.

Työssä oppimisen ilmenemistä tutkittiin vesihuoltolaitoksilta kerätyssä aineistossa (N = 412) tutkimuskysymyksellä millaiset työssä oppimisen muodot eri-ikäiset miehet ja naiset organisaation eri tasoilla kokevat sopivimmiksi. Tuloksen mukaan toimihenkilöt suosivat tiedonhankintaa ja tiedonluomista oppimismuotona useammin kuin työntekijät. Tutkimustuloksen mukaan osallistuvan oppimisen suosio on yhteydessä sukupuoleen ja ikään. Naiset pitävät kaikkia oppimismuotoja, mutta erityisesti osallistuvaa oppimismuotoa miehiä useammin itselleen sopivana. Nuorin ikäryhmä (alle 43-vuotiaat) suosii osallistuvaa oppimismuotoa useammin kuin vanhin ikäryhmä (yli 53-vuotiaat).

Käytännön suosituksena ehdotetaan, että toimintaympäristöjen alati muuttuessa organisaatioiden kannattaa panostaa luottamuksellisen ilmapiirin kehittämiseen, koska sen vaikutus työssä oppimiseen on todennäköisesti myönteinen.

ASIASANAT: työssä oppiminen, luottamus, henkilöstökoulutus, työolobarometri, sosioekonominen asema, vesihuoltolaitos, organisaatioasema, sukupuoli, työnantajan sektori, työsuhteen luonne

UNIVERSITY OF TURKU

Faculty of Education

Department of Education

Education

EEVA HÖRKKÖ: Learning and trust in work communities

Doctoral Dissertation, 148 pp.

Doctoral Program on Educational Policy, Lifelong Learning and Comparative Education Research (KEVEKO)

May 2023

ABSTRACT

The study examines the relations between structural factors at work, workplace trust and workplace learning. First, the relation between trust and workplace learning are examined. Secondly, the relations between socioeconomic status, gender, employer sector, type of employment and workplace learning are studied. Furthermore, the relation between these structural factors and trust are investigated. The research focuses on the experiences of Finnish wage earners workplace learning and the openness and trust of the relationship between subordinates and management during the period 2004–2016. The study is conducted using the data of the Working Life Barometer produced by the Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment in 2004, 2010 and 2016 as telephone interviews (N = 3896). Trust and workplace learning and the preferred ways of workplace learning at water utilities (N = 412) are investigated in more detail.

As an overall result, it can be said that socioeconomic status is connected to the experiences of workplace learning and trust at work. Another key result is the positive connection between trust and workplace learning.

How workplace learning and trust are related to socioeconomic status, gender, employer sector and type of employment is investigated from the data of the Working Life Barometer (N = 3896). According to the results, senior salaried employees and salaried employees perceive their workplace as an environment for learning new things more often than manual labourers. Senior salaried employees more often than salaried employees also experience openness and trust in relation to management. However, in addition to senior salaried employees also manual labourers perceive the relationship between subordinates and management to be open and trustworthy more often than salaried employees. Women perceive their opportunities for learning at work to be better than those of men. Towards to the end of the period, men perceive relationships between subordinates and management trustworthy more often than women. Those who work for the state perceive that they have good opportunities for workplace learning more often than the employees of municipalities and private sector. In the private sector, wage earners generally experience the relationship between subordinates and management most positively. Among those working for the state openness and trust of relationship between subordinates and management have developed in a positive direction. Only in the municipal sector the trust between subordinates and management is lower in the last year of research period than at the

beginning of the period. When looking at the nature of the employment relationship, fixed-term employees perceive more often than others that they are constantly learning new things at the workplace. In addition, fixed-term employees experience relationships between subordinates and management more trustworthy than those in permanent employment.

How workplace learning and trust are related and what changes have taken place in relation to the above matters between 2004 and 2016 is examined from the data of the Working Life Barometer (N = 3896). The experiences of workplace learning and the experiences of trust in relationship between subordinates and management are connected to each other. First, opportunities for workplace learning are perceived good more often among those employees who perceive relationship between the management and subordinates open and trustworthy. Secondly, employees who have good opportunities for workplace learning perceive the relationship between subordinates and management to be trustworthy more often than others. Open and trusting relationship between the management and subordinates predicts good opportunities for workplace learning statistically significantly throughout the research period. The explanatory power of trust is at its strongest in 2010, and it is an important factor in 2016.

How the position in organizational hierarchy and gender are connected to (a) the trust experienced in the work community and (b) the fluency of workplace learning, is studied from the data collected from water utilities (N = 412). According to results, trusting management or coworkers is not connected to gender. Further, clerical employees experience more often than manual labourers that learning according to the metaphors of knowledge acquisition and knowledge creation is fluent. Women more often than men experience that knowledge acquisition, i.e. cognitive 'internal' learning, is fluent at their workplace. With the data collected from water utilities (N = 412) the relation between trust and the fluency of workplace learning are also examined. According to the result, there is a connection between perceived trust and the fluency of workplace learning. The vertical and horizontal trust experienced by the employees are both positively connected to the fluency of learning when measured by three learning metaphors.

Which forms of workplace learning do men and women of different ages at different levels of the organization hierarchy find most appropriate is investigated from data collected from water utilities (N = 412). According to the research result, clerical employees prefer information acquisition and knowledge creation as a form of learning more often than manual labourers. According to the research findings, the popularity of participatory learning is related to gender and age. Women experienced more often than men all forms of learning, but especially participatory learning suitable for them. The youngest age group (under 43 years old) prefers participatory learning more often than the oldest age group (over 53 years old).

As a practical recommendation, it is suggested that as operating environments are constantly changing, organizations should invest in the development of an atmosphere of trust, because its effect on workplace learning is likely to be positive.

KEYWORDS: workplace learning, trust, personnel training, Working Life Barometer, socioeconomic status, water utilities, organizational hierarchy position, gender, employer sector, type of employment

Kiitokset

Haluan kiittää ohjaajiani professori Heikki Silvennoista ja professori Tero Järivistä. Heidän tieteellinen osaamisensa, kritiikki ja ohjaus ovat kannustaneet minua näinä vuosina. Kiitos artikkeleiden vertaisarvioitsijoille, joilta olen saanut arvokkaita kehittämis- ja parannusehdotuksia käsikirjoitusten työstämiseen.

Työni esitarkastajina olivat apulaisprofessori Kaija Collin Jyväskylän yliopistosta ja tutkijaopettaja Mika Vanhala LUT-yliopistosta. Kiitän heitä paneutumisesta käsikirjoitukseen sekä korjausehdotuksista.

Kiitän Turun yliopiston väitöskirjatutkijoita yhteisistä keskusteluista. Kiitos myös kaikki te, jotka kommentoitte tutkimustani sen eri vaiheissa.

Lopuksi haluan kiittää kaikkein lähimpiäni, perhettäni, sukulaisiani ja ystäviäni.

Helsingissä 30.5.2023

Eeva Hörkkö

Sisällys

Kiitokset	7
Osajulkaisuluettelo.....	11
1 Johdanto	12
2 Teoreettinen viitekehys.....	17
2.1 Työssä oppimisen tavat.....	18
2.2 Oppimista mahdollistava työympäristö	21
2.3 Luottamus käsitteenä	24
2.3.1 Luottamuksen perusta.....	28
2.3.2 Luottamuksen tutkimuksessa käytettyjä teorioita.....	31
2.3.3 Näkökulmia työssä oppimisen mahdollisuuksiin ja luottamukseen.....	34
3 Tutkimuksen toteuttaminen ja metodologiset valinnat	40
3.1 Tutkimustavoitteet, tutkimusstrategia ja tutkimuskysymykset	40
3.2 Tutkimuksen aineisto ja menetelmät	42
3.3 Aineisto ja menetelmät osatutkimuksessa I.....	44
3.4 Aineisto osatutkimuksissa II ja III.....	45
3.5 Menetelmät osatutkimuksessa II	47
3.6 Menetelmät osatutkimuksessa III	50
3.7 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuseettiset kysymykset	50
4 Empiiristen tutkimusten tulokset.....	53
4.1 Osajulkaisu I: Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus suomalaisten palkansaajien kokemina vuosina 2004–2016.....	53
4.2 Osajulkaisu II: Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö.....	55
4.3 Osajulkaisu III: Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot.....	57
5 Johtopäätökset ja pohdinta	60
5.1 Tutkimustulosten sovellettavuus.....	64

5.2	Työn kriittinen tarkastelu ja rajoitteiden pohdinta	65
5.3	Mahdollisia jatkotutkimusaiheita	67

Lähteet	68
----------------------	-----------

Alkuperäisjulkaisut	79
----------------------------------	-----------

Taulukkuuettelo

Taulukko 1.	Yksilön luottamuksen perusta, kun luottamuksen kohteena on henkilö tai henkilöt.....	31
Taulukko 2.	Näkökulmia työssä oppimisen mahdollisuuksiin ja luottamukseen.	39
Taulukko 3.	Osajulkaisuiden ja menetelmien kooste.....	42
Taulukko 4.	Luottamuksen eri elementtejä kuvaavat väittämät osatutkimuksessa II.	49
Taulukko 5.	Tutkimusten keskeisimmät tulokset.	59

Kuvioluettelo

Kuvio 1.	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pelkistettynä kuviona.	18
----------	---	----

Osajulkaisuluettelo

Väitöskirjan yhteenveto-osa perustuu seuraaviin alkuperäisjulkaisuihin, joihin viitataan tekstissä roomalaisilla numeroilla I–III.

- I Hörkkö E., Silvennoinen H. ja Järvinen T. (2022) Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus suomalaisten palkansaajien kokemina vuosina 2004–2016. *Työelämän tutkimus* 20(3), 305–332. DOI: <https://doi.org/10.37455/tt.102922>

Hörkkö vastasi tutkimuksen suunnittelusta, aineiston analysoinnista ja tulosten tulkinnasta sekä oli päävastuussa käsikirjoituksen kirjoittamisesta. Kirjoittajat muokkasivat käsikirjoitusta yhdessä ja hyväksyivät artikkelin lopullisen julkaisuusun.

- II Hörkkö E. ja Silvennoinen H. (2017) Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja* 45(1), 7–26. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021042717304>

Hörkkö vastasi tutkimuksen suunnittelusta ja aineiston keruusta, aineiston analysoinnista ja tulosten tulkinnasta sekä oli päävastuussa käsikirjoituksen kirjoittamisesta. Kirjoittajat muokkasivat käsikirjoitusta yhdessä ja hyväksyivät artikkelin lopullisen julkaisuusun.

- III Hörkkö E., Silvennoinen H. ja Järvinen T. (2019) Henkilöstön suositukset työssä oppimisen muodot. *Hallinnon Tutkimus* 38(2), 73–88. DOI: <https://doi.org/10.37450/ht.97987>

Hörkkö vastasi tutkimuksen suunnittelusta ja aineiston keruusta, aineiston analysoinnista ja tulosten tulkinnasta sekä oli päävastuussa käsikirjoituksen kirjoittamisesta. Kirjoittajat muokkasivat käsikirjoitusta yhdessä ja hyväksyivät artikkelin lopullisen julkaisuusun.

Artikkelien käyttöön väitöskirjan osajulkaisuna on saatu kustantajien lupa.

1 Johdanto

Suomen koulutuspolitiikassa on parin viime vuosikymmenen aikana toteutettu koulutuksen ja työelämän lähentämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Perusteluissa on viitattu ammattien ja työtehtävien taitovaatimuksien nopeaan muuttumiseen. Ammatillista koulutusta on myös arvosteltu liiallisesta koulumaisuudesta, minkä lisäksi ammattitaitojen hankkimista pääosin oppilaitoksissa on pidetty kalliina. Esimerkiksi elinkeinoelämän edustajat ovat viitanneet keskieurooppalaiseen oppisopimuskoulutukseen mallina, jonka kaltaiseksi ammatillista koulutusta pitäisi kehittää myös Suomessa (Keskuskauppakamari 2022, 22, 23–24; Yrittäjät 2021). Vuonna 2018 toteutettu ammatillisen koulutuksen kokonaisuudistus siirsi oppimista entistä enemmän työpaikoille. Koronapandemian vuoksi olosuhteet uudistukselle eivät olleet suosiolliset. Toisen asteen opiskelijat joutuivat osittain etäopetukseen, eikä työharjoittelua voitu toteuttaa työpaikoilla, kuten oli suunniteltu. Koulutuksen järjestäjät joutuivat kehittämään korvaavia opiskelumuotoja *ex tempore*. Samalla tieto työssä oppimisen mahdollisuuksista ja sujuvuudesta sekä oppimisen ja luottamuksen keskinäisyydestä on tullut entistä tärkeämmäksi. Työssä oppimisen merkitys vaihtelee ajoittain, ja oletettavasti uudistetun ammatillisen koulutuksen käytännöissä alojen väliset erot ja niihin liittyvät ongelmat nousevat esiin. Ammatillisen koulutuksen lisäksi yhä useammin peräänkuulutetaan palkansaajien osaamisen jatkuvaa kehittymistä työssä oppien. Työssä kehittymisen mahdollisuuksien tavoitteellinen rakentaminen koituu lopulta, paitsi työntekijän ja organisaation, myös koko kansantalouden eduksi. Usein palkansaajat nimeävät kehittymismahdollisuudet yhdeksi hyvän työn ominaisuudeksi. Luottamuksen roolin ymmärtämisen työssä oppimisessa tekeekin kiinnostavaksi myös se, että osaamisen kehittäminen ja koulutus- ja oppimismahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille ovat entistä tärkeämpi osa yritysten, yhdistysten ja julkiorganisaatioiden henkilöstöhallintoa.

Työssä oppiminen voidaan le Clusin (2011) mukaan lyhyesti määritellä oppimiseksi, joka tapahtuu työtä tehden ja osallistuen työpaikan käytäntöihin. Kiteytys on suurpiirteinen määritelmä ja pitää sisällään monenlaista oppimista, joka tukee työpaikan rooleja ja kehittää osaamista (le Clus 2011, 356). Analysoituaan oppivaa organisaatiota koskevaa tutkimuskirjallisuutta Tynjälä (2022) toteaa, että alan tutkimuksen päälinjoilla yksilö- ja organisaatiotason oppiminen nähdään toisistaan

riippuvaisena ja erottamattomana. Katsaus osoittaa, että näkyvässä on siirtyminen organisaation sisäisen oppimisen tutkimisesta kohti organisaatioiden välistä ja verkottunutta oppimista. Nouseva suuntaus on ympäristön huomioon ottava lähestymistapa. Työpaikalla oppiminen tapahtuu sosiaalisessa kanssakäymisessä ja työyhteisössä (le Clus 2011, 370). Samalla työntekijän identiteetti muotoutuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisten työntekijöiden, työpaikan kulttuurin ja toiminnan kanssa (Abrahamsson 2014; Billett 2006; Wenger 2010). Oppiminen ei ole muutoksen tuote vaan prosessi, jossa työn ja tekemisen kontekstissa tuotetaan uutta tietoa, erityisesti tietoa, joka laajentaa inhimillisiä mahdollisuuksia joustavaan ja luovaan toimintaan (Fenwick 2010, 83). Kaikki oppiminen ei ole aina yksilön tai organisaation kannalta myönteistä ihmiset voivat oppia työpaikan kulttuurissa ja käytännöissä myös haitallisia asioita ja esimerkiksi dysfunktionaalisia asenteita (Billett 1995).

Työssä oppiminen ei rajoitu pelkästään perehdyttämisjaksoon, henkilöstön koulutusohjelmiin tai järjestettyihin kursseihin, vaikkakin ne ovat työssä oppimisen tärkeitä osia. Näiden lisäksi tärkeitä työssä oppimisen alueita ovat epämuodollisen oppimisen (*informal learning*) muodot ja satunnainen oppiminen (*incidental learning*) (Marsick & Watkins 2001, 25–26). Marsick ja Watkins (2001) kuvaavat muodollisen oppimisen olevan suunnitellun, jäsennellyn, ohjaajien vetämien kurssien ja usein institutionaalisten ohjelmien tulosta. Epämuodollinen oppiminen puolestaan on enemmän oppijan hallinnassa ja tapahtuu yleensä luokkahuoneen ulkopuolella. Marsick ja Volpe (1999, 5) toteavat, että epämuodollinen oppiminen on integroitunut päivittäisiin rutiineihin, ja sen voi laukaista sisäinen tai ulkoinen seikka. Se on prosessi, johon liittyy induktiivinen pohdinta ja toimiminen. Epämuodollinen oppiminen kytkeytyy myös muiden oppimiseen. Ihmiset oppivatkin helpommin yhteistyön ja luottamuksen kulttuurissa. (Marsick & Volpe 1999, 1 ja 5.)

Satunnainen oppiminen on epämuodollista oppimista, joka tapahtuu sivutuotteena, kun toteutetaan jokin tehtävä. Tilanteessa ihmiset eivät edes tiedä, että oppimista on tapahtunut. (Marsick & Watkins 2001, 26.) Monet tutkijat pitävät satunnaista oppimista kaikkein tärkeimpänä oppimismuotona työelämässä, sitä tapahtuu suunnittelemattomasti ja lähes tiedostamatta kaiken aikaa (Eraut 2004; Grenier 2009; Warhurst 2008). Toisaalta, vaikka työssä oppiminen tapahtuu huomaamatta ja epämuodollisesti, oppiminen tapahtuu työyhteisöissä rakenteellisissa ympäristöissä, joissa organisaatioiden tavoitteet ja työpaikkojen normit, organisaatioiden sisäinen työnjako ja työpaikkojen valtasuhteet voivat tukea tai rajoittaa oppimista (Billett 2004, 312; Spencer 2002, 298, 301). Kokemukset työpaikalla ovat historialliskulttuuristen käytäntöjen ja työn tilannesidonnaisten tekijöiden lopputulemaa, jotka muodostavat tietyn työkäytännön, joka puolestaan on yhteydessä siihen, miten osallistumismahdollisuudet työpaikalla jakaantuvat yksilöille tai ryhmille (Billett 2002).

Eri ammattiryhmiin ja sosioekonomisiin asemiin lukeutuvien palkansaajien koulutus- ja oppimismahdollisuuksista sekä taidoista on tehty laajoja kansainvälisesti

vertailevia tutkimuksia (ks. OECD 2013; 2016; OECD/Statistics Canada 2000; 2011). Palkansaajan organisaatioasema sekä ominaisuudet, kuten koulutus, sukupuoli, ikä ja etninen ryhmä, jonka määrittelyä on tehty muun muassa alkuperän, kulttuurin, tapojen, uskonnon, rodun tai kielen erityispiirteiden mukaan, ovat yhteydessä työnantajan aktiivisuuteen järjestää henkilölle koulutus- ja oppimismahdollisuuksia. Myös ammattiin ja työtehtävään liittyvät seikat, kuten taitovaatimukset ja työtehtävien sisältö ovat yhteydessä henkilöstökoulutukseen osallistumiseen ja kokemuksiin osallistumismahdollisuuksista. Lisäksi toimintaympäristön piirteet, toimiala ja sen markkinatilanne, työvoiman koostumus ja työmarkkinatilanne, yrityksen koko ja se onko organisaatiossa erityisesti henkilöstön kehittämiseen keskittynyttä henkilöstöä ovat yhteydessä koulutustarjontaan ja osallistumismahdollisuuksiin. (Silvennoinen & Lindberg 2016; ks. myös Nilsson & Rubenson 2014, 307–308.)

Suomessa henkilöstökoulutuksessa huomattavaksi erottelevaksi tekijäksi on osoittautunut asema organisaation hierarkiarakenteessa: työnantajat kouluttavat eniten ylemmissä toimihenkilöasemissa työskenteleviä ja vähiten työntekijäasemissa toimivia (Silvennoinen & Lindberg 2016). Tässä tutkimuksessa tutkitaan tiettyjen rakenteellisten tekijöiden mahdollista yhteyttä työssä oppimiseen ja luottamukseen. Tärkeää on myös mahdollinen tieto siitä, että asioiden välistä yhteyttä ei havaita. Tutkimustieto liittyen rakenteellisiin tekijöihin antaa aineksia laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun koskien osaamisen ja taitojen varmistamista tulevaisuuden työelämässä.

Luottamusta on käsitteenä käytetty 1990-luvulta alkaen runsaasti, sen keskeinen rooli tunnustetaan niin liiketaloudessa (Borg ym. 2014, 91–92, 95–96; Sveiby & Simons 2002, 4–5), johtamisopeissa (Virtanen & Stenvall 2009, 30–31) kuin koulutuksessa (Short 2014, 1014–1015). Tutkimuksissa luottamuksen käsitteellä viitataan hieman eri asioihin tietealan ja viitekehysten mukaan. McEvilyn ja Tortoriellon (2011, 23) analyysin mukaan tutkijoiden yhteisymmärrys luottamuksen ulottuvuuksista on vähäinen ja mittaaminen on vaihtelevaa ja hajanaista. Fulmer ja Gelfand (2012, 1172) toteavat meta-analyysissään, että luottamus on tutkimuksissa usein kuvattu henkilön psykologisena tilana (esim. Baier 1986; Mayer ym. 1995; Robinson 1996), jossa ensinnäkin luottavalla henkilöllä on myönteiset odotukset luottamuksen kohteena olevan henkilön vaikuttamista, aikomuksista ja käyttäytymisestä, vaikka ei ole varmuutta siitä, miten toinen osapuoli toimii. Toisekseen luottava henkilö hyväksyy oman haavoittuvuutensa luottamuksen kohteena olevan osapuolen toimintaan nähden. Näin määriteltynä luottamuksessa on kaksi ulottuvuutta myönteinen odotus luotettavuudesta ja halu hyväksyä haavoittuvuus, joka voi olla esimerkiksi aikomus tai tietoinen päätös ottaa riski ja olla riippuvainen luottamuksen kohteesta. Myönteinen odotus luotettavuudesta voi olla yleisluontoinen toive tai keskittyä luotettavan henkilön erityisiin ominaisuuksiin. Molemmat ulottuvuudet ovat kaksi-

tuhattaluvulla olleet laajasti käytössä organisaatioiden luottamustutkimuksessa. (Fulmer & Gelfand 2012, 1171–1172.)

Luottamuksen merkitystä johtajuudelle on korostettu eri tieteenaloilla (Burke ym. 2007; Dirks & Ferrin 2002). Kun kyseessä on johtajan ja alaisen keskinäinen luottamussuhde Brower, Schoorman ja Tan (2000) korostavat, että kyseessä on vastavuoroinen rakenne, jossa johtajan luottamus alaiseen ja alaisen luottamus johtajaan tulee olla vastavuoroista tai tasapainotettua. Myös Luhmann (1979) ja Zand (1972, 232–233) toteavat, että ihmisten keskinäisen luottamuksen muodostuminen työelämässä on vastavuoroinen prosessi, ja se on vahvasti sidoksissa kontekstiin (Six 2007).

Työpaikan tarjoamat oppimismahdollisuudet muokkaavat oppimisen etenemistä työpaikoilla. Merkityksensä on myös sillä, miten yksilöt päättävät sitoutua työtehtäviin ja työpaikan tarjoamaan ohjaukseen (Billett 2001; Bryson ym. 2006). Koettujen oppimismahdollisuuksien on havaittu olevan yhteydessä työssä suoriutumiskykyyn (Guan & Frenkel 2019), organisaatioon sitoutumiseen (Billett 2001; Bryson ym. 2006; Newman ym. 2011; Rawashdeh & Tamimi 2019; Yang ym. 2012), organisaatiosta lähtöaikeisiin (Koster ym. 2011; Proost ym. 2012), työtyytyväisyyteen (Georgellis & Lange 2007) ja työhyvinvointiin (ks. kirjallisuuskatsaus Watson ym. 2018). Toisaalta yksilön proaktiivisella persoonallisuudella on havaittu yhteys koettuihin oppimismahdollisuuksiin (Bryson ym. 2006). Niin ikään informaaleihin työssä oppimismahdollisuuksiin sitoutumiseen ovat yhteydessä minäkäsitys ja uramotivaatio (van Rijn ym. 2013). Sen sijaan työssä oppimisen yhteys työyhteisön luottamukseen on jäänyt vähälle huomiolle. Tämän tutkimuksen keskeinen oletus on, että työyhteisössä koettu luottamus on yhteydessä kokemuksiin työssä oppimisen mahdollisuuksista ja työssä oppimisen sujuvuudesta.

Suomalaiset luottavat sekä instituutioihin että toisiinsa (Bäck 2019, 83–86; Hanifia 2013, 42). Ihmisten välisen tiettyyn kohteeseen luottamisen lisäksi voidaan puhua yleistyneestä luottamuksesta, joka koskee luottamista ihmisiin yleensä (Fulmer & Gelfand 2012; Komu & Hellsten 2010, 5; Mayer ym. 1995; Yamagishi & Yamagishi 1994). Suomalaisten yleistynyt luottamus eli kokemus siitä, että toiset ihmiset eivät tahallaan halua aiheuttaa heille vahinkoa, vaan yrittävät olla luotettavia, vilpittömiä ja avuliaita (Komu & Hellsten 2010, 5) ei ole vuosien saatossa juurikaan vaihdellut. Perustuen *European Social Survey*n aineistoon (2004–2018) yleistynyt luottamus on ollut varsin vakaata ajanjaksolla 2002–2017 (Bäck 2019, 84, 85), jolle myös tämän tutkimuksen tarkastelujakso kohdistuu.

Työolobarometrin 2020 mukaan Suomalaisen työelämän luottamuksen tila oli vuonna 2020 hyvällä tasolla, valtaosa kyselyyn vastanneista arvioi, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Kokemukset johdon suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan 2000-luvun alusta lähtien (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 105–109.)

Myös Euroopan työolotutkimuksen (Eurofound 2015) työelämän sosiaalista ympäristöä kuvaavalla mittarilla Suomi sai 77 pistettä, kun vastaajilta kysyttiin oikeudenmukaisuuden, yhteistyön ja luottamuksen tasoa. Korkeimmat arvosanat saivat Makedonia (85), Norja (83) sekä Itävalta, Romania ja Bulgaria (81), ja Euroopan unionin keskiarvo oli 75 pistettä (Eurofound 2015).

Suomalaisen työelämän voi useiden tarkastelutapojen mukaan sanoa edustavan Euroopan kärkitasoa (Valtakari & Nyman 2019, 56–57). Suomalaisessa työelämässä oppimismahdollisuudet ovat keskimäärin hyvät. Vuosittaisen työolobarometrin mukaan yli kahdeksankymmentä prosenttia palkansaajista on sitä mieltä, että työssä voi oppia jatkuvasti uusia asioita (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021). Myönteinen kehitys ei kuitenkaan ole kaikkien kohdalla itsestään selvää: niin oppimismahdollisuuksiin kuin henkilöstökoulutukseen osallistumiseenkin sisältyy runsaasti organisaatio-aseman, toimialan, iän ja sukupuolen mukaista vaihtelua. Esimerkiksi henkilöstökoulutukseen osallistumisessa suhteelliset erot sosioekonomisten ryhmien välillä ovat säilyneet sitkeästi lähes muuttumattomina. (Cedefop 2015; Silvennoinen & Lindberg 2016.) Tämän vuoksi tarvitaan tutkittua tietoa mahdollisista ryhmien välisistä eroista työssä oppimisessa ja luottamuksen kokemuksissa. Tutkimuksessa tarkastellaan työpaikan rakenteellisten tekijöiden, työpaikan luottamuksen ja työssä oppimisen välisiä yhteyksiä. Ensinnäkin tutkitaan luottamuksen yhteyttä työssä oppimiseen. Toiseksi analysoidaan sukupuolen, sosioekonomisen aseman, työnantajaksektorin ja työsuhteen laadun yhteyttä työssä oppimiseen. Lisäksi tutkitaan näiden rakenteellisten tekijöiden ja luottamuksen välistä yhteyttä. Aihetta on syytä tutkia, sillä emme tiedä työssä tapahtuvan oppimisen ja luottamuksen välisistä yhteyksistä kovinkaan paljoa. Tutkimusartikkeleiden tavoitteena on täyttää edellä mainittua tutkimuksellista aukkoa. Vesihuoltolaitokset soveltuvat kohderyhmäksi hyvin, sillä laitosten henkilöstö on perinteisesti hankkinut ison osan osaamisestaan työssä oppien. Nykyisinkin alalla on käytössä näyttötutkinto-opinnot (ympäristöalan ammattitutkinto ja ympäristöalan erikoisammattitutkinto), joissa osaaminen todennetaan käytännön työtilanteissa. Tutkimuksen lähestymistapa, jossa hyödynnetään laajaa suomalaisten palkansaajien aineistoa ja erityistä vesihuoltolaitosten henkilöstön aineistoa, mahdollistaa varsin laajan näkemyksen ja ymmärryksen palkansaajien työssä oppimisesta. Uutta tietoa aihealueesta tuo erityisesti työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työelämän luottamuksen yhteyden tutkiminen, kyseistä asiaa on toistaiseksi tutkittu suhteellisen vähän ja empiiristä tutkimusta on saatavilla niukalti.

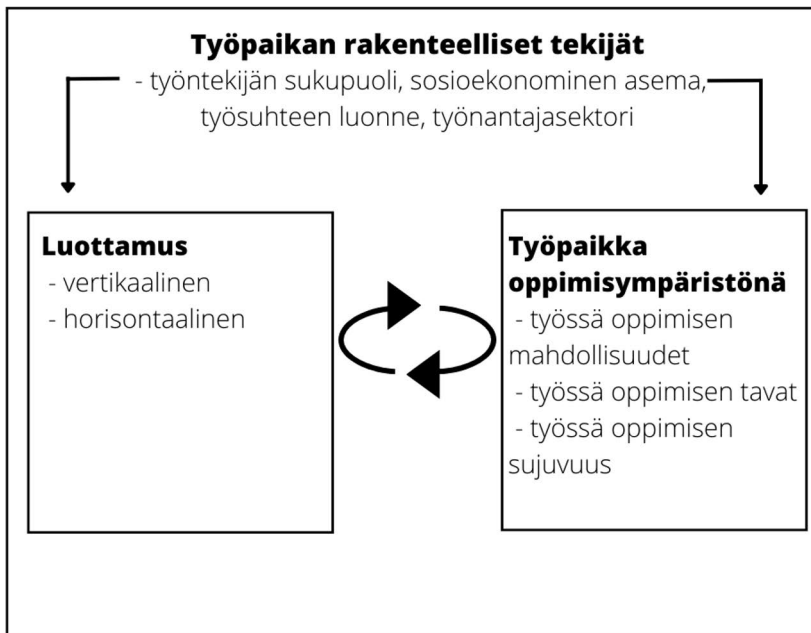
2 Teoreettinen viitekehys

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on rakennettu seuraavien käsitteiden ja mallien varaan: työssä oppimisen tavat, oppimista mahdollistava työympäristö ja luottamus sekä työpaikan rakenteelliset tekijät (ks. kuvio 1). Käsitteiden määrittelyn lisäksi tässä luvussa paneudutaan luottamuksen teoreettiseen perustaan ja luottamustutkimuksessa käytettyihin teorioihin. Luvun lopussa on aikaisempien tutkimusten näkökulmia työssä oppimisen mahdollisuuksien ja luottamuksen mahdolliseen yhteyteen.

Tutkimusta suuntaa konstruktivistinen oppimiskäsitys, jossa korostuu oppijan kognitiivisen toiminnan aktiivisuus tiedon rakentamisessa, esimerkiksi ajatuksia jakamalla ja asiaa pohtimalla. Oppija tulkitsee uutta tietoa ja havaintoja nojaten jo olemassa olevaan tietoon ja kokemuksiin, toisin sanoen tietoa saadaan kokemuksen ja ajattelun vuorovaikutuksessa. (Applefield ym. 2000/2001, 36; Tynjälä 1999.) Konstruktivistisia suuntauksia on useita ja termiä käytetään hyvin eri merkityksissä (Tynjälä 2003, 223). Huomion keskittäminen joko yksilölliseen tai sosiaaliseen tiedon rakentamiseen erottaa eri konstruktivismikäsitteitä toisistaan (Tynjälä 1999). Konstruktivismin määrittely yhtenäiseksi oppimisenäkemykseksi on myös mahdollista kyseenalaistaa, koska on olemassa monia eri teorioihin perustuvia, toisistaan eroavia konstruktivistisen oppimisenäkemyksen muotoja (Miettinen 2000, 276–277).

Kun tutkimuskohteena on oppimisen ja luottamuksen yhteys, korostuu erityisesti oppimisen sosiaalinen ulottuvuus. Jo Lev Vygotsky (1978) aikoinaan korosti, että oppiminen on luonnollinen osa ihmisen sosiaalista kehittymistä. Yksilön mielen toiminta on pohjimmiltaan sosiaalisen ja historiallisen kontekstin muovaamaa (Wertsch 2010). Tynjälän (2003, 223) mukaan vygotkilaiset sosiokulttuuriset teoriat luokitellaan Prawatin (1996) esittämässä perusfilosofisessa jaottelussa postmoderneiksi konstruktivistisiksi suuntauksiksi tietyin varauksin. Sosiokulttuurisissa lähestymistavoissa, ihmisen toiminnan ymmärtämisessä painotetaan usein kielen merkitystä (Paavola ym. 2006). Oppimisen sosiokulttuurista piirrettä korostavat useat 1990-luvun jälkeiset näkemykset, kuten oppiminen sosiaalisessa kanssakäymisessä (Daniels 2012; Fenwick 2008a, 234–236; Fenwick 2008b, 20; Hakkarainen 2009), oppiminen käytäntöyhteisöissä (Boud & Middleton 2003; Lave & Wenger 1991; Wenger 2000; 2010; ks. myös Hakkarainen ym. 2004), oppiminen innovatiivisissa tietoyhteisöissä (Hakkarainen ym. 2004) sekä ekspansiivinen oppiminen (Engeström 2001;

Engeström & Sannino 2010). Näille lähestymistavoille yhteistä on oppimisen sosiaalinen luonne ja tiedon rakentuminen ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Hypoteesina on, että palkansaajan kokema luottamus on yhteydessä työyhteisössä tapahtuvaan oppimiseen. Kyseessä on mahdollisesti toisiaan vastavuoroisesti vahvistava kehä.



Kuvio 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys pelkistettynä kuviona.

2.1 Työssä oppimisen tavat

Tynjälän (2003) mukaan oppiminen on monitahoinen, monimutkainen ja kontekstisidonnainen ilmiö, jonka ymmärtämiseen tarvitaan useita näkökulmia. Tynjälä toteaa, että samoilla linjoilla ovat Sfard (1998) sekä Hakkarainen, Palonen ja Paavola (2002) puhuessaan oppimisen metaforista. Paavolan, Lipposen ja Hakkaraisen (2004, 573) mukaan keskeinen peruste esittää oppiminen metaforien avulla on pyrkimys lisätä ymmärrystä vaihtoehtoisista oppimisen ja toiminnan peruslähtökohdista.

Tässä tutkimuksessa (osajulkaisuissa II ja III) lähestytään oppimista käyttäen työssä oppimisen tapoina tiedonhankintametaforaa ja osallistumismetaforaa (Sfard 1998) sekä tiedonluomismetaforaa (Hakkarainen ym. 2002; Paavola & Hakkarainen 2005; Paavola ym. 2004). Ratkaisuun päädyttiin, koska pyrkimyksenä on tarkastella

työssä oppimista moniulotteisesti. Tavoitteena on mallin avulla kuvata työssä oppimisen olennaisia piirteitä. Tiedonhankintametaforassa painottuu yksilöllinen oppiminen, kun taas osallistumismetaforassa ja tiedonluomismetaforassa korostuu oppimisen yhteisöllisyys. Tiedonhankintametaforassa konstruktivistisen oppimisteorian mukaisesti oppija aktiivisesti rakentaa tietorakenteita ja tietoa, kuitenkin niin, että tieto on ikään kuin hyödyke, joka voidaan omistaa ja varastoidaan tai säilötään ihmisen mieleen (Hakkarainen ym. 2002; Sfard 1998, 6). Osallistumismetaforassa oppiminen tapahtuu osallistumalla kulttuuriin, harjaantumalla yhteisön sosiaalisiin normeihin ja toimintaan sekä asteittaisella yhteisön jäsenyyden saavuttamisella. Näkemys korostaa yhteisöllisyyden lisäksi tietämyksen ja toiminnan tilannesidonnaisuutta. (Hakkarainen ym. 2002; Sfard 1998.) Paavola ja kumppanit (2004) kiteyttävät, että kolmatta tiedonluomismetaforaa kuvaa yhteisön pitkäjänteinen systemaattinen pyrkimys jaettujen kohteiden yhteiseen kehittämiseen ja aiemman osaamisen ylittämiseen. Paavolan ym. (2004, 558) mukaan tiedonluomismetaforan piiriin mahtuu useita toisistaan poikkeavia tiedonluomista käsitteleviä teorioita, kuten Engeströmin (2001) ekspansiivinen oppiminen sekä Nonakan ja Takeuchin (1995) organisaattorinen tiedonluominen. Tiedonluomisnäkökulmassa keskitytään nimenomaan uusien tulosten yhteiseen kehittämiseen. Keskeistä on kehittämisen aikaisen vuorovaikutuksen ja varsinaisen prosessin kehittyminen. (Paavola ym. 2004, ks. myös Paavola ym. 2006.)

Edellä esiteltyjen työssä oppimisen tapojen lisäksi voidaan identifioida työssä oppimisen strategioita, jotka ovat keinoja, joilla ihmiset hankkivat uutta tietoa, taitoja ja asenteita. Kirjallisuuskatsauksessa Crouse, Doyle ja Young (2011) tunnistivat yli 30 työssä oppimisen strategiaa, jotka he kiteyttivät yhdeksään laajempaan ryhmään 1) osallistuminen kurssille ja ohjelmiin, 2) työn tekeminen/uudet tehtävät, 3) työskentely muiden kanssa, 4) e-oppiminen (verkko-oppiminen), 5) muiden tarkkailu, 6) yritys ja erehdys, 7) lukeminen/tutkiminen, 8) toiminnan pohtiminen, reflektointi, 9) palaute/replikointi/visiointi (Crouse ym. 2011, 41–42). Oppimisen strategioissa kuvatut toiminnat pitävät sisällään kaikkien kolmen metaforan mukaista oppimista, tilanteiden ja henkilökohtaisten mieltymysten ohjaamana painottuu joko osallistuvaoppiminen, tiedonhankinta tai tiedonluominen. Esimerkiksi johtajat oppivat laajalla joukolla sekä muodollisia että epämuodollisia toimintoja (Hicks ym. 2007). Oppimiseen vaikuttaa paljon työtehtävä ja työkuultuuri, mutta myös yksilön henkilöhistoria määrittää oppimista taipumusten ja kykyjen muodossa.

Jean Laven ja Etienne Wengerin (1991) luomassa käytäntöyhteisön (*community of practice*) mallissa oppiminen on kiinteä osa yhteisöjen toimintaan osallistumista. Oppiminen etenee osallistumalla yhteiseen tekemiseen ja vuorovaikutukseen. Käytäntöyhteisö on ryhmä yhdessä työskenteleviä ihmisiä, jotka määrittävät oleellisen oppimisen ja keskeisen osaamisen yhdessä harjoitetulla alalla (Lave & Wenger 1991). Käytäntöyhteisön jäsenet ovat verkostoituneita keskenään ja samaistuvat alan

yhteisesti neuvoteltuun osaamiseen (Farnsworth ym. 2016, 143–144). Käytäntöyhteisö on aina valtasuhteiden kenttä (Contu 2014), esimerkiksi yhteisössä arvostetun osaamisen määrittäminen on sosiaalinen prosessi, johon yhteisön valtasuhteet ovat yhteydessä (Contu & Willmott 2003). Organisaatiotutkijat Brown ja Duguid (1991; 2001) korostavat, että käytäntöyhteisöissä tuotetaan intensiivisesti ja tehokkaasti ideoita, tunnistetaan ongelmia, opitaan ja luodaan tietoa. Näin käytäntöyhteisöt ovat tiedon kehittämisen, ylläpidon ja käytön paikkoja. Tiedon saanti ei kuitenkaan ole kaikille tasapuolista, vaan se vaihtelee yhteisön sisällä. Yhteisön tietovaranto voi myös olla suurempi kuin osiensa summa, koska jäsenten välinen vuorovaikutus sekä mahdollistaa että hillitsee tiedonluomista. Brown ja Duguid toteavat, että organisaation kyky sopeutua ja reagoida muuttuvaan ympäristöön riippuu suurelta osin organisaation käytäntöyhteisöistä. Yhteisöjen jäsenet ovat usein samanaikaisesti muiden suurempien yhteisöjen, esimerkiksi ammattiryhmien, jäseniä. Käytäntöyhteisöt ovat siis elintärkeitä linkkejä organisaation strategian ja organisaation ulkopuolisten muutosten välillä. (Brown & Duguid 1991; 2001.)

Näkökulman työssä oppimiseen antaa myös Nonakan ja Takeuchin (1995) teoria organisaation tiedon muodostuksesta (SECI - *socialization, externalization, combination, internalization - model of knowledge creation*), joka kuvaa hiljaisen tiedon muuntamista eksplisiittiseksi tiedoksi ja jälleen hiljaiseksi tiedoksi. Teoria valottaa myös organisaation olosuhteita, jotka edesauttavat tiedon muodostusta. Keskeistä on käsitteiden eksplisiittinen tieto ja hiljainen tieto määrittely erillisiksi. Jo filosofi Michael Polanyi (1966) erotteli käsitteet ”tacit knowledge” ja ”explicit knowledge” ja hänet mainitaan usein hiljaisen tiedon käsitteen luojaana (Hakkarainen & Paavola 2008, 59; Nonaka & Takeuchi 1995, 59–61.) *Tacit knowledge* -käsitteestä puhutaan suomen kielessä usein hiljaisena tietona, se on henkilökohtaista, kontekstiin sidonnaista, vaikeaa muotoilla sanoiksi ja viestiä. *Explicit knowledge* puolestaan on eksplisiittistä, tarkkaan määriteltyä tietoa, joka voidaan välittää kielen avulla esimerkiksi kirjoittamalla tai puhumalla.

Nonakan ja Takeuchin (1995) teoriassa avainasemassa on vuorovaikutus, jossa hiljainen tieto ja eksplisiittinen tieto muuntuvat. Teoriassa on tunnistettu neljä tiedon muotoutumisen mallia, jotka ovat sosialisatio (*socialization*), ulkoistaminen (*externalization*), yhdistäminen (*combination*) ja sisäistäminen (*internalization*). Sosialisatiolla teoriassa tarkoitetaan kokemuksen jakamista esimerkiksi mallintamalla, tekemällä oppien tai yhdessä tekemällä. Ulkoistamisessa hiljaista tietoa kuvaillaan esimerkiksi henkilöstön keskusteluissa metaforia käyttäen. Yhdistämisessä eksplisiittistä tietoa käsitellään ja luokitellaan esimerkiksi kirjoittamalla se organisaation ohjeeksi tai sanoittamalla asia kertomukseksi. Sisäistämässä eksplisiittinen tieto sulautuu yksilön hiljaiseksi tiedoksi, esimerkiksi toimintatavoiksi ja rutiineiksi. (Nonaka & Takeuchi 1995, 56–90.) Tiedon muodostusta tapahtuu yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla sekä organisaatioiden välillä. Yksilöt ja ryhmät eivät ole

toisistaan riippumattomia, vaan ne ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Esimerkiksi projektitiimissä luotu tieto välittyy osaston tietämykseksi ja lopulta yrityksen tiedoksi tai organisaatioiden väliseksi tiedoksi. (Nonaka & Takeuchi 1995, 56–90.)

Edelleen Nonakan ja Takeuchin (1995) teoriassa nimetään viisi tiedon muodostusta edistävää organisaation olosuhdetta, joita he kuvaavat ilmaisuilla *intentio* (*intentio*), luova kaaos (*fluctuation/chaos*), itsenäisyys (*autonomy*), redundanssi (*redundancy*) ja tarpeellinen monimuotoisuus (*requisite variety*). *Intentio* kuvaa organisaation halua päästä sovittuun tavoitteeseen, esimerkiksi organisaation tiedonhallinnan strategia. Luova kaaos on olotila, jossa totutut ajattelu- ja toimintatavat kyseenalaistetaan. Itsenäisyys kuvastaa yksilön tai työryhmän mahdollisuutta toimia ja ajatella mahdollisimman itsenäisesti. Redundanssi sisältää ajatuksen olotilasta, jossa henkilöstön tietotaso ylittää oman työtehtävän toteuttamiseen tarvittavan tason. Tarpeellinen monimuotoisuus puolestaan kuvastaa organisaation sisäistä monimuotoisuutta, joka mahdollistaa organisaation sopeutumisen ympäristön muutoksiin. (Nonaka & Takeuchi 1995, 56–90.) Hakkaraisen ja Paavolan mukaan Nonakan ja Takeuchin teoria on samanhenkinen tiedonluomisvertauskuvan lisäksi myös osallistumisvertauskuvan kanssa (Hakkarainen & Paavola 2008, 62, 68.)

Edellä esitellyt käytäntöyhteisön malli (Lave & Wenger 1991) ja teoria organisaation tiedon muodostuksesta (Nonaka & Takeuchi 1995) antavat molemmat omalaisensa tavan ymmärtää työyhteisössä tapahtuvaa työssä oppimista. Molemmissa malleissa työyhteisössä vallitseva luottamus on oleellista, jotta teorioissa kuvatut yhteisölliset prosessit syntyvät ja kehittyvät.

2.2 Oppimista mahdollistava työympäristö

Työpaikkoja oppimisympäristöinä määrittävät monet seikat. Palkansaajan osallistumiseen vaikuttavat työpaikan suomat mahdollisuudet, kuten kannustus osallistumiseen ja riittävä tuen saantimahdollisuus, jotka molemmat mahdollistavat aktiivisen osallistumisen oppimistilanteisiin (Billett 2001). Työelämän organisaatioiden näkökulmasta henkilöstön osaamisen kehittämisen taustalla on usein työpaikan toiminnan tai työkäytännön jatkuvuuden varmistaminen (Billett 2004, 319). Työympäristössä osallistumismahdollisuuksiin vaikuttavat toimialan järjestelmät, työpaikkakoulutuskäytännöt, työajat, työmäärä ja työpaikan kulttuuri (Hauer ym. 2014). Oppimisympäristöillä ja kulttuureilla, joissa optimoidaan työmäärä ja edistetään ammatillista kehitystä, on useita yhteisiä piirteitä. Niissä on mahdollistettu oppimisen kannalta tarkoituksenmukaiset tehtävänannot, edistetään hyvää viestintää ja ammatillisia taitoja sekä ylläpidetään yhteisöllisyyttä rakentavaa toimintaa. (Hauer ym. 2014, 449.)

Tehtävien, jotka kuuluvat niin sanotulle lähikehityksen vyöhykkeelle (*zone of proximal development*) ja pystytään toteuttamaan vain kokeneemman ammattilaisen avustuksella, on todettu tukevan taitojen kehittymistä (Vygotsky 1978). Se, missä

määrin työpaikat tarjoavat mahdollisuuksia osallistua työtehtäviin vaikuttaa paljolti siihen mitä opitaan (Billett 2001). Mahdollisuus osallistua käytäntöyhteisön (*community of practice*) toimintaan pitää sisällään monia oppimisen muotoja ja tapoja, jolloin korostuu pääsy oppimistilanteisiin, oppimiseen liittyvä tiedonkulku ja osaamisen kehittyminen vertaisilta oppien (Lave & Wenger 1991). Työpaikan epävirallista oppimista tutkineet Livingstone ja Sawchuk (2005) toteavat, että oppiminen ei määräydy ensisijaisesti yksilöllisten halujen tai kykyjen vaan ennen kaikkea elinympäristön kulttuuristen piirteiden mukaan. Lisäksi työntekijätason informaali oppiminen jää usein huomaamatta. (Livingstone & Sawchuk 2005.)

Fullerin ja Unwinin (2010) mukaan luottamusta ja asiantuntemusta vaaliva työympäristö luo oppimista mahdollistavan työympäristön. Ekspansiiviselle eli oppimista mahdollistavalle työympäristölle tunnusomaista on taitojen laaja jakaantuminen työpaikalla. Muita oppimista mahdollistavan työympäristön piirteitä ovat korkea luottamus, asiantuntijuuden määrittely moniulotteisesti ja asiantuntijuuden arvostus. Rajoittavaa oppimisympäristöä sen sijaan kuvaa taitojen ja statuksen polarisoituminen, jolloin tietämys sekä asiantuntemus katsotaan rajoittuvan avainhenkilöille. Niin ikään luottamuksen puute ja asiantuntijuuden arvostuksen vähäisyys ovat rajoittavia tekijöitä. (Fuller & Unwin 2010.) Jo työ sosiologi Alain Fox (1974) on aikoinaan todennut, että on vaikeaa saavuttaa korkea luottamus, mikäli työpaikan suhteita luonnehtii eriarvoiset valtasuhteet. Tähän nojaten Fuller ja Unwin nimeävät alaisten ja johdon keskinäisen luottamuksen keskeiseksi ilmentymäksi sen, missä määrin eri ryhmillä on harkintavaltaa työtehtäviensä suunnittelussa ja toteuttamisessa. Vastakohtana ovat oppimista rajoittavat ympäristöt, joissa vallitsevaa matalaa luottamusta ilmentävät henkilöstön rajoitettu harkinnan- ja valinnanvapaus työn tekemisessä, päätäntövallan rajoittuminen avainhenkilöille ja henkilöstön osallistumattomuus työpaikan päätöksentekoon (Fuller & Unwin 2010). Englannissa yliopistotutkijoiden ja ohjelmistoinsoörien parissa toteutetun laadullisen tutkimuksen analyysien pohjalta Fuller ja Unwin esittävät, että työvoiman ja organisaation kehittämisessä voidaan ottaa oppia työyhteisöstä, jossa vaalitaan asiantuntemuksen kehittymistä ja panostetaan siihen, että työntekijät voivat tuntea olonsa turvalliseksi. Keskeiseksi menestystekijäksi tapaustutkimuksessa osoittautui ohjelmistoyrityksen hallintorakenne, jossa luotettiin työntekijöihin ja näin aikaansaatiin foorumi organisaation tekniselle innovaatiotoiminnalle. (Fuller & Unwin 2010.)

Billett (2001) korostaa, että keskeistä työpaikan oppimisen toteutumisessa on se, miten osallistumiseen kannustetaan, ja miten mahdollisuuksia suodaan. Työssä oppimista sääntelee yksilön organisaatiolta saama tuki työn teolle ja työntekijän pääsy suoraan tai epäsuoraan ohjaukseen. Työpaikan käytännöissä muodostuvat yksilön tiedostamat toiminnan mahdollisuudet, joita ei suoda tasa-arvoisina kaikille työntekijöille. (Billett 2001.) Billettin (2001) mukaan perusteena mahdollisuuksien jakautumiselle voivat olla käsitykset yksilön pätevydestä, sukupuoli (Doyle ym. 2012;

Fenwick 2004), ikä, ammatti (Harteis ym. 2015), työntekijän etninen ryhmä (Brooks & Clunis 2007), työpaikan henkilöstö- ja ammattiryhmät (Rainbird ym. 2004), työtehtävän status, työsuhteen luonne sekä henkilökohtaiset suhteet, esimerkiksi työpaikan niin sanotut kuppikunnat ja kytkökset (Billett 2001, 2).

Työpaikan eri ryhmien keskuudessa, esimerkiksi uusien tulokkaiden ja vanhojen työntekijöiden kesken, voi olla kilpailua osallistumismahdollisuuksista ja uusien tai keskeisten tehtävien toteuttamisesta (Lave & Wenger 1991). Näin osallistuminen työpaikan aktiviteetteihin ei ole mahdollista samalla tavalla kaikille työpaikalla työskenteleville. Osallistuminen voi olla kilpailtua ja johtaa poissulkemiseen, kun vastakkain ovat kilpailevien ryhmien edut. (Lave & Wenger 1991.) Toisaalta Billett (2001, 6) toteaa, että silloinkin, kun työpaikka tukee oppimista ja on oppimisympäristönä kannustava, yksilöt voivat pidättäytyä osallistumasta tavoitteelliseen toimintaan tai päättää olla ottamatta tarjolla olevaa tukea vastaan tai eivät arvosta saatavilla olevaa tietoa. Yksilöiden on löydettävä toiminta merkitykselliseksi ja arvostettava sitä, mitä tarjotaan, jotta he osallistuvat oppimiseen. Työpaikkojen tuettu oppiminen, ei yksinään takaa hyviä oppimistuloksia, mikäli yksilöt päättävät olla osallistumatta työssä harjaantumiseen. (Billett 2001, 6.)

Nerlandin (2022) tutkimuksen mukaan tietokäytäntöjen muutostilanteissa organisaation oppimista edistivät henkilöstön yleinen luottamus ammattilaisiin ja henkilöstön korkea koulutustaso sekä organisaatiossa vallitseva matala valtaetäisyys ja kehittyneet digitaaliset ratkaisut. Tutkimuskohteena oli opettajien ja sairaanhoitajien oppiminen Norjassa. Myös Ellingerin (2005, 404–408) laadullinen tapaustutkimus (N = 13) paljastaa organisaation kontekstiin liittyviä tekijöitä, jotka edistävät tai estävät epävirallista oppimista työpaikalla. Keskeinen epävirallista oppimista heikentävä tekijä on sellainen johtaminen, jossa ei olla sitoutuneita oppimiseen. Epävirallisia oppimismahdollisuuksia ei välttämättä ole saatavilla, jos johtaja käyttää valta-asemaansa väärin tai asennoituu niin, että ei tue työntekijöitä. Myös työvälineisiin liittyvät seikat ja resurssien määrä voivat vaikeuttaa epävirallista oppimista, esimerkiksi virtuaalitekniikan myötä vähentynyt henkilökohtainen kanssakäyminen tai rajallisen budjetin vaikutukset. Merkittävä vaikutus on myös henkilöstön asenteella, joka voi häiritä oppimiseen tähtäävää verkostoitumista. Haitalliseksi Ellingerin (2005) mukaan nimetään myös sisänlämpivä yhteisö, kyyninen suhtautuminen ja tiedon pimentäminen esimerkiksi työn menettämisen pelossa. Epävirallisen oppimisen esteenä voi olla työpaikan rakenteelliset rajoitteet työtiloille, mutta myös henkilöstön keskuudessa vallitsevat henkiset muurit, jotka hankaloittavat tiedon jakamista esimerkiksi eri osastojen kesken. Niin ikään työpaineiden ja vastuiden aiheuttaman ajan puutteen koetaan hankaloittavan epävirallista oppimista. Oppimisen esteeksi nimetään myös puute sellaisista käytännöistä, joissa opittaisiin tehdyistä virheistä ja tallennettaisiin kaikkien saataville keskeiset opitut asiat ja hyviksi osoittautuneet käytännöt. Tutkimuksessa havaituista epävirallista oppimista edistävästä tekijöistä

keskeisin on oppimiseen sitoutunut johtajuus, jolla on suuri myötävaikutus epäviralliseen oppimisprosessiin. (Ellinger 2005, 404–408.)

Samansuuntaisesti Crouse, Doyle ja Young (2011, 43–44) kirjaavat meta-analyysissään 45 muodollista ja epämuodollista työssä oppimista vaikeuttavaa seikkaa, kun esteellä tarkoitetaan Hicksiä ja kumppaneita (2007, 64) mukaillen asioita, jotka estävät oppimisen aloittamisen, keskeyttävät oppimisen tai johtavat siihen, että oppiminen lopetetaan tavallista aikaisemmin. Esteiden pääryhminä ovat resursseihin liittyvät rajoitukset, puutteet liittyen saatavuuteen, teknologiset rajoitteet, yksilölliset rajoitteet (esim. kyky tiedostaa oppimistarpeensa, aiemmat epäonnistuneet oppimiskokemukset, motivaation puute), ihmissuhteiden aiheuttamat rajoitteet, rakenteelliset ja kulttuuriset rajoitteet, oppimisen/kurssin sisältö ja toimitustapa, valtasuhteet sekä nopea muutosvauhti. Lisäksi Crouse ym. (2011) toteuttivat Kanadassa laadullisen henkilöstöhallinnon ammattilaisten tutkimuksen (N = 13), jossa keskeisiksi oppimisen esteiksi nimettiin ajan puute, suuri työmäärä, rahan puute, riittämättömät teknologiset prosessit, oppimistilanteiden vaikea saavutettavuus, mutta myös yksilöllisen mielenkiinnon puute.

2.3 Luottamus käsitteenä

Luottamus kulkee käsi kädessä työssä oppimisen kanssa, sillä tutkimukset ovat osoittaneet, että luottamus on oleellinen ajatusten ja tiedon jakamisen edellytys (Almadana ym. 2022; Abrams ym. 2003; Gubbins & Dooley 2021; Koivumäki 2008, 88; Levin & Cross 2004; Lin & Huang 2020, 98; Nahapiet & Ghoshal 1998, 254–255), kun taas luottamuksen puute vähentää kiinnostusta jakaa tietoja (Zand 1972). Luottamus vahvistuu yhteisöissä myönteisen vuorovaikutuksen (Wijbenga ym. 2021) ja yhteistoiminnan avulla (Fulmer & Gelfand 2012, 1185–1186, Nahapiet & Ghoshal 1998, 255). Koulutustutkimusten (Heather 2014, 1014–1016, 1020) mukaan oppimistilanteissa luottamusta vähentää henkilökohtaisen kanssakäymisen puute, toisaalta pitkäkestoinen yhteistyö ja oppijakeskeisyys rohkaisevat mukaan oppimisprosessiin. Edmondson (1999) puolestaan määrittelee, että oppimista tapahtuu, kun ryhmän käyttäytymispotentiaalissa tapahtuu suhteellisen pysyviä muutoksia. Ryhmässä oppimisen keskeiseksi tekijäksi hän nimeää vuorovaikutuksen, jossa hankitaan, jaetaan ja työstetään tietoa (Edmondson 1999). Työelämässä oppiminen pitää sisällään myös palautteen vastaanottamista ja sisäistämistä (Burke ym. 2007), jotka mitä todennäköisemmin sujuvat erityisesti luottamuksen vallitessa.

Korsgaard, Bliese, Kautz, Samson ja Kostyszyn (2018) toteavat, että luottamus on monitahoinen ja monipuolinen konstruktio, joka on olemassa useilla käsitteellisillä tasoilla (yksilöllinen, kahdenkeskinen, ryhmä ja organisaatio). Siihen vaikuttaa tilanteen sosiaalinen konteksti (esim. sosiaalinen dynamiikka luo rakenteita, jotka ohjaavat luottamusta). Edelleen luottamus voi viitata olotilaan tai prosessiin toisin

sanoen toimia syynä, lopputuloksena tai välittäjänä. (Korsgaard ym. 2018.) Myös Fulmer ja Gelfand (2012) tarkentavat, että yksilön lisäksi luottamuksen analyysin kohteena voi olla ryhmä tai organisaatio, jolloin luottamus tiettyyn kohteeseen on yhteisön keskuudessa jaettu kokemus.

Fulmerin ja Gelfandin (2012) mukaan luottamus voidaan määritellä kahden ulottuvuuden avulla psykologiseksi tilaksi, jossa ensinnäkin on myönteinen odotus luottamuksen kohteena olevan henkilön vaikuttimista, aikomuksista ja käyttäytymisestä. Toisekseen on halu hyväksyä oma haavoittuvuus (esim. Baier 1986; Fulmer & Gelfand 2012; Mayer ym. 1995; Robinson 1996). Tämä myönteinen odotus luotettavuudesta voi keskittyä luottamuksen kohteena olevan henkilön erityisiin ominaisuuksiin, joista Mayer, Davis ja Schoorman (1995) pitävät keskeisinä kyvykkyyttä/osaamista (*ability*), hyväntahtoisuutta (*benevolence*) ja rehellisyyttä (*integrity*). Kyvykkyys käsittää tiedot ja taidot, joita tarvitaan tietyn työn tekemiseksi, mutta myös ihmissuhdetaidot ja yleistä viisautta. Hyväntahtoisuus käsittää muun muassa uskollisuuden, avoimuuden, toisista huolehtimisen sekä tukemisen. (Fulmer & Gelfand 2012.) Rehellisyys tarkoittaa sitä, että luottamuksen kohteena oleva henkilö noudattaa periaatteita, jotka luottaja kokee hyväksyttäviksi, kuten luotettavuus, oikeudenmukaisuus, reiluus, johdonmukaisuus ja lupausten pitäminen (Colquitt ym. 2007; Fulmer & Gelfand 2012). Luottamuksen kohteen ominaisuuksiin voidaan neljäntenä lisätä ennustettavuus (*predictability*), joka liittyy nimenomaan käyttäytymisen johdonmukaisuuteen ja säännöllisyyteen, eroten siten pätevyydestä tai rehellisyydestä (Cunningham & McGregor 2000; Dietz & den Hartog 2006).

Dietz ja den Hartog (2006, 558–559) puolestaan päätyvät kolmeen luottamuksen osatekijään: luottamus uskomuksena, päätöksenä ja toimintana. Tässä mallissa luottamus uskomuksena tarkoittaa subjektiivista, koherenttia ja varmaa joukkoa uskomuksia toisesta osapuolesta, jotka ohjaavat olettamaan, että luottamuksen kohteena olevan osapuolen todennäköisillä toimilla on myönteiset seuraukset itselle. Kyseessä on eräänlainen arvio luottamuksen kohteena olevan osapuolen luotettavuudesta. (Dietz & den Hartog 2006, 558–559.) Dietz ja den Hartog (2006, 559) muistuttavat kuitenkin Mayerin ym. (1995) esittämän tarkennuksen mukaisesti, että luotettavuus (*trustworthiness*) ja luottaminen (*trust*) ovat kaksi eri käsitettä. Luotettavuus on ominaisuus, joka toisella osapuolella eli luottamuksen kohteella on, kun taas luottaminen on jotain, mitä luottava henkilö kokee. Dietzin ja den Hartogan mallissa luottamus uskomuksena on muovautuva, jolloin osapuolet voivat vielä ristiriitatilanteiden jälkeen punnita luottamuksen kohteena olevan osapuolen luottamuksellisuuden riittäväksi tai luottamuksen jatkamisesta koituvien etujen olevan riittäviä (ks. myös Lewicki ym. 1998). Mallissa seuraava luottamuksen osatekijä on päätös todella luottaa toiseen osapuoleen. On myös määritelty, että päätös luottaa on ”halukkuus asettaa itsensä haavoittuvaan asemaan” (Mayer ym. 1995; Rousseau ym. 1998). Luottava henkilö ottaa riskin ja asettaa itsensä alttiiksi sille, että luottamuksen kohteena

olevan osapuolen toimet voivat olla vahingollisia, olettaen kuitenkin, että sellainen lopputulema on epätodennäköistä. Päätös merkitsee kaikesta huolimatta vasta aikomusta, varsinainen toiminta ei ole vielä varmaa.

Dietz ja den Hartog (2006, 560) jatkavat, että luottavan henkilön yksiselitteisenä luottamuksen osoituksena jotkut pitävät vasta sitä, että luottaja seuraa päätöstään ja ryhtyy luottamukseen perustuvaan riskinottoa sisältävään toimintaan. Luottamusta toimintana kuvaavia esimerkkejä ovat tilanteet, joissa esihenkilö luovuttaa kontrollin arvokkaasta resurssista tai päätöksenteosta alaiselle, esihenkilö vähentää tarkoituksella alaisen valvontaa ja kontrollointia tai yrityksen johtoryhmä paljastaa kaupallisesti sensitiivisen tulevaisuuden suunnitelman ammattiliiton virkamiehille. Kysymys siitä, pitäisikö luottamus toimintana sisällyttää luottamuksen teoreettiseen malliin on tutkijoiden keskuudessa kiistanalainen. (Dietz & den Hartog 2006, 560.) Dietz ja den Hartog (2006) kertovat edellä esitetyn käsitteellistämisensä olevan samansuuntainen McEvilyn, Perronen ja Zaheerin (2003) määritelmän kanssa, jossa luottamuksen kolme elementtiä ovat ennako-oletus, halu asettua haavoittuvaan asemaan ja riskinottava toiminta. Sen sijaan aiemmin esitelty laajasti käytetty Mayerin ja kumppaneiden (1995) käsitys luottamuksesta erottaa luottamuksen siihen liittyvästä toiminnasta. (Dietz & den Hartog 2006, 560.)

Luottamuksen hienorakenteista kuvausta tavoittelee myös McAllister (1995, 25), joka erottelee toisistaan tunteeseen (*affective trust*) ja kognitioon (*cognitive trust*) pohjautuvat luottamukset. Tunnepohjainen luottamus kuvaa luottamusta nojaten emotionaalisiin panostuksiin, aitoihin ilmauksiin huolenpidosta ja välittämisestä sekä ymmärrykseen vastavuoroisista tunteista. Tunteeseen nojaava luottamus kuvastaa erityistä suhdetta luottajan ja kohteen välillä, jolloin osoitetaan huolta luottamuksen kohteena olevan hyvinvoinnista. Kognitiopohjainen luottamus puolestaan ilmaisee luottamusta nojaten jonkun käyttäytymishistoriaan ja maineeseen luotettavuuden suhteen sekä ammattitaitoon. Kognitiivinen luottamus heijastaa seikkoja, kuten luottamuksen kohteen johdonmukaisuus, rehellisyys ja oikeudenmukaisuus. (Colquitt ym. 2012, 2; McAllister 1995, 25–28.)

Dirksin ja Ferrinin (2002, 616) meta-analyysistä ilmenee, että tutkimuksissa on myös paljon käytetty luottamusmittareita, jotka ovat näiden kahden ulottuvuuden, tunne- ja kognitiopohjaisen luottamuksen, yhdistelmiä. Colquitt, LePine, Piccolo, Zapata ja Rich (2012, 2) analysoivat, että samansuuntaisesti McAllisterin (1995) tunteeseen ja kognitioon pohjautuvan luottamusmääritelmän kanssa Lewicki ja Bunker (1995) erottelevat identifikaatioon pohjautuvan luottamuksen ja tietoon perustuvan luottamuksen. Katsontatavassa identifikaatioon perustuva luottamus heijastaa vastavuoroista ymmärrystä tarpeista ja tietoon perustuva luottamus kuvastaa odotuksia ennustettavuudesta. Näissä luottamuksen eri määritelmissä voi hyvántahtoisuudella (*benevolence*) nähdä yhtäläisyyksiä tunteeseen pohjautuvan luottamuksen kanssa,

kun taas kyvykkyys (*ability*) ja rehellisyys (*integrity*) ovat samankaltaisia kognitioon pohjautuvan luottamuksen kanssa (Colquitt ym. 2012, 3).

Fulmerin ja Gelfandin (2012) mukaan organisaatioiden luottamustutkimuksessa on tärkeää selvittää, millä tasolla luotetaan ja keneen luotetaan. Se, millä tasolla luotetaan, on tutkimuksissa tyypillisesti yksilö-, ryhmä- tai organisaatiotaso. Yksilötasolla tarkoitetaan yksilön luottamuksen astetta, sen sijaan ryhmä- tai organisaatiotasolla viitataan siihen luottamuksen määrään, joka jaetaan riittävän yksimielisesti yksikön sisällä ryhmän jäsenten kesken tai organisaation jäsenten keskuudessa. Keneen luotetaan eli luottamuksen kohde on tutkimuksissa tyypillisesti ihmissuhde, ryhmä tai organisaatio. Katsontatapa voi olla organisaation sisällä tai kahden eri organisaation välillä. Ihmissuhde viittaa tiettyyn toiseen tai tiettyihin toisiin, jolloin luottamus kohdentuu esimerkiksi johtajaan, neuvottelukumppaniin, työtoveriin tai työtovereihin. Kun luottamuksen kohteena on ryhmä, tarkoitetaan luottamusta, joka kohdentuu toisistaan riippuvaisten ihmisten kollektiiviin, jossa on jaettu tavoite ja ainutlaatuinen dynamiikka. Organisaation ollessa luottamuksen kohteena, viitataan organisaatioon kokonaisuutena. Fulmer ja Gelfand (2012) korostavat, että tutkimuksessa luottamuksen kohteen näkyvä erittely on tärkeää, sillä kohde voi vaikuttaa luottamuksen lähteisiin tai seuraamuksiin. Esimerkiksi työntekijän odotukset ja huolenaiheet, jotka kohdistuvat työtoveriin, johtoon tai organisaatioon voivat olla erilaisia. Näin ollen on mahdollista, että erilaiset luottamuksen lähteet ja seuraamukset ovat tyypillisiä eri kohteille. (Fulmer & Gelfand 2012.)

Foxin (1974) mukaan luottamus voidaan jäsentää vertikaaliseen luottamukseen, joka viittaa yksilöiden luottamussuhteisiin esimiehen, ylimmän johdon tai koko organisaation välillä ja horisontaaliseen luottamukseen, joka tarkoittaa luottamussuhteita vertaisten kesken. Luottamuksen saavuttaminen on vaikeaa, jos organisaatiossa vallitsee tarkkaan kontrolloitu sosiaalinen arvojärjestys eli niin sanottu nokkimisjärjestys. (Fox 1974.) Työelämän tutkimuksessa on myös havaittu, että korkeammassa luokka-asemassa olevat voivat kokea kulttuuritaustansa samankaltaisuuden vuoksi yhteenkuuluvuutta, joka helpottaa ylempien toimihenkilöiden ja johdon yhteisymmärrystä sekä voimistaa vertikaalista luottamusta ja toisaalta etäännyttää työntekijäasemassa olevia johdosta (Levin ym. 2006; Turban & Jones 1988, 231, 233).

Turbanin ja Jonesin (1988, 231, 233) tutkimuksesta ilmenee, että molemmin puolin havaittu samankaltaisuus johtaa myönteiseen luottamussuhteeseen esimiehen kanssa. Yhtäällä ne alaiset, jotka kokevat esimiehen samanlaisiksi kanssaan ja toisaalta ne alaiset, jotka esihenkilö kokee itsensä kaltaiseksi, ilmoittavat vähemmän rooliin liittyvää epäselvyyttä, enemmän luottamusta esimieheen ja parempaa mahdollisuutta vaikuttaa esimieheen. Tähän liittyen Samson ja Zaleskiewicz (2019) tutkivat yhteiskuntaluokan vaikutusta ihmisten keskinäiseen luottamukseen. Tuloksen mukaan eri luokissa muovautuneet erilaiset taipumukset heijastuvat niin asenteisiin

kuin käyttäytymiseen. Keskeisin ero luokkien välillä on se, että ylemmissä luokissa luottamus ei ole niin kontekstisidonnaista kuin alemmissa yhteiskuntaluokissa.

Myös ihmissuhteen kesto voi olla yhteydessä keskinäisen luottamuksen syvyyteen (Dirks & Ferrin 2002; Levin ym. 2006). Levin, Whitner ja Cross (2006) havaitsivat tietointensiivisessä työssä eri toimialoilla työskentelevien keskuudessa, että uusissa ihmissuhteissa luottamus nojaa demografiseen samankaltaisuuteen (esim. sama ikä, sukupuoli, siviilisääty). Henkilökohtaisten suhteiden vakiintuessa, luottamus perustuu havaintoihin kumppanien käyttäytymisestä. Pitkäaikaisissa suhteissa, luottamus kumpuaa jaetuista katsontatavoista. Osapuolten luottamus vaihtelee ajan kuluessa, se voi heiketä tai voimistua olosuhteiden ja tilanteiden mukaan (Korsgaard ym. 2018), ja sen mukaan, mitä toinen osapuoli tekee (Lewicki ym. 1998). Oma kokemus ja kolmansien osapuolten kautta saatu epäsuora kokemus, ovat tärkeitä reittejä ihmisten välisen luottamuksen rakentamiseksi (Lewis & Weigert 1985). Toisaalta persoonallisuuden piirteinä yksilön taipumus luottaa kuvastaa alttiutta uskoa, että muut ovat valmiita toimimaan luottajan etujen mukaisesti (Kramer 1999) ja tämän yksilöllisen luottamustaipumuksen on havaittu helpottavan ihmissuhteessa luottamista (Colquitt ym. 2007; Dirks & Ferrin 2002). Edelleen Schoorman, Mayer ja Davis (2007) ehdottavat, että todennäköisesti luottamus on tyypillisempää niiden keskuudessa, joilla on paljon valtaa, sillä heillä on myös enemmän liikkumavaraa ottaa riskejä.

Francis Fukuyaman (1995, 31) jaottelussa matalan luottamuksen yhteiskunnissa luottamus rajoittuu keskenään tuttujen ihmisten suhteisiin, kun taas korkean luottamuksen yhteiskunnissa vallitsee vankka yleistynyt luottamus (vrt. Putnam 1993). Tavanomaista matalan luottamuksen yhteiskunnissa on työorganisaatioissa vallitseva byrokraattinen valvonta. Korkean luottamuksen yhteiskunnissa puolestaan työorganisaatiot voivat toimia notkeammin delegoimalla vastuuta tarkan kontrollin ulkopuolelle, vaikkapa tiimeille. (Fukuyama 1995, 31; Koivumäki 2008, 246.)

Koivumäen (2008, 11) tutkimus osoittaa, että yleistynyt luottamus, joka sinänsä on riippumaton työelämän kokemuksista, on horisontaalisen luottamuksen lisäksi positiivisessa yhteydessä vertikaaliseen luottamukseen. Edelleen Koivumäki (2008, 112) kuvaa mallissaan ideaalitulannetta, jossa yleistynyt luottamus muuntuu aluksi ihmisten väliseksi kognitiiviseksi eli kokemuksiin ja harkintaan perustuvaksi luottamukseksi, syveten edelleen yhteisöllisyyden kokemiseksi.

2.3.1 Luottamuksen perusta

Seuraavassa paneudutaan luottamuksen perustaan eli asioihin, jotka ovat omiaan kasvattamaan luottamusta (taulukko 1). Luottamuksen perusta muodostaa osatutkimuksessa II käytetyn luottamusmittarin teoreettisen lähtökohdan. Ensinnäkin johtajan käyttäytymisellä on tärkeä vaikutus luottamuksen kehittymiseen johtajan ja

alaisten välisissä suhteissa. Whitener ja kumppanit (1998, 516–518) määrittelevät meta-analyysissään johtajan luottamukselliseksi koetun käyttäytymisen tekijöiksi kontrollin jakamisen ja delegoinnin sekä hyvän viestinnän. Edelleen alaisten luottamusta todennäköisesti kasvattaa johtajan käytös, joka osoittaa huolenpitoa muiden hyvinvoinnista sekä on johdonmukaista, eheää ja yhtenevää. Mayerin ja kumppaneiden (1995, 71) mukaan useat tutkijat käyttävätkin nimenomaan hyväntahtoisuutta (suopeutta) ja sen kaltaisia ominaisuuksia luottamuksen perustana. Hyväntahtoisuudella tarkoitetaan sitä, missä määrin henkilön, johon luotetaan (luottamuksen kohde), uskotaan haluavan tehdä hyvää henkilölle, joka luottaa, ilman, että kyseessä on itsekkeinen hyödyn tavoittelu. Hyväntahtoisuus sisältää ajatuksen, että luottajalla on erityinen side luottamuksen kohteeseen, kuten esimerkiksi mentoroinnissa, mentorin (mestari, valmentaja) ja oppilaan (valmennettava) keskinäinen ohjaussuhde. (Mayer ym. 1995, 719.) Myös Albrechtin ja Travaglionen (2003) mukaan johtoon luottamisen perustana on alaisten kokemus siitä, että heidän hyvinvoinnistaan välitetään ja he saavat arvostusta sekä hyvää kohtelua.

Erityisesti oikeudenmukaisuuden ja reilun kokemuksen tiedetään olevan yhteydessä palkansaajan luottamukseen (Ambrose & Schminke 2003, 301; Aryee ym. 2002, 280; Colquitt ym. 2012, 8,10; Connell ym. 2003, 575; Dirks & Ferrin 2002; Koivumäki 2008, 131; Korsgaard ym. 1995; Leana & van Buren 1990, 547; Stinglhamber ym. 2006). Oikeudenmukaisuus voi liittyä esimerkiksi palkan jakautumisen oikeudenmukaisuuteen (distributiivinen) tai prosessien oikeudenmukaisuuteen (proseduraalinen). Oikeudenmukaisuus tukee johdon auktoriteettiaseman oikeutusta ja synnyttää luottamusta sekä johtoon että vertaisiin. (Koivumäki 2008, 132.)

Päätöksentekoon osallistumisen on havaittu olevan yhteydessä luottamukseen (Driscoll 1978, 50). Myös Nyhanin (2000) mukaan esimiehen ja alaisten välistä luottamusta lisää alaisten osallistuminen päätöksentekoon, vastavuoroinen palautteen anto ja alaisten vaikutusmahdollisuudet. Osallistuminen päätöksentekoon merkitsee esihenkilöiden halukkuutta ottaa mukaan henkilöstö päätöksentekoon niin, että alaiset kokevat osallistumisellaan olevan merkitystä (Nyhan 2000, 91). Koivumäen (2008, 239) mukaan, kun palkansaajalla on runsaasti vaikutusmahdollisuuksia työssään, on työyhteisön valtaetäisyys lyhyt. Valtaetäisyyden lisääntyminen edustaa luottamuksen vähenemistä (Koivumäki 2008, 241). Myös Fuller ja Unwin (2010) korostavat, että keskeistä johtajien ja alaisten väliselle luottamukselle on se, missä määrin eri työntekijäryhmillä on harkintavaltaa työtehtäviensä suunnittelussa ja toteuttamisessa.

Yleistyneen vastavuoroisuuden normin tiedetään edistävän luottamusta (Halbesleben & Wheeler 2015; Korsgaard ym. 2018, 148–149; Putnam 1993). Normi kehittyy yhteisössä, jossa jäsenillä on jaettuja intressejä ja jaettu identiteetti. Putnam (1993, 182–183) kuvaa sitä esimerkillä ‘Teen tämän sinulle nyt, tietäen, että jossain vaiheessa tulevaisuudessa sinä tulet tekemään palveluksen minulle’ (*I’ll do this for*

you now, knowing that somewhere down the road you'll do something for me (1993, 182–183). Luottamusta kollegoiden kesken edistää myös työtehtävissä neuvominen ja avun saanti (Chua ym. 2008, 445; Halbesleben & Wheeler 2015, 1645).

Nahapiet ja Ghoshal (1998, 255) kuin myös Korsgaard ja kumppanit (2018) toteavat, että luottamuksen ja yhteistyön kesken on kaksisuuntainen vuorovaikutus: luottamus sujuvoittaa yhteistyötä ja yhteistyö itsessään synnyttää luottamusta. Myös Leana ja van Buren (1999, 542–543) toteavat, että luottamus on sekä edellytys että seuraus onnistuneelle yhteistoiminnalle. Jo vähäisenkin yhdessä työskentelyn edellytyksenä on jonkinasteinen luottamus toimijoiden keskuudessa. Kun taas onnistuneen yhteistyön seurauksena luottamus voimistuu, mikä puolestaan mahdollistaa entistä paremmin yhteistyön jatkossa. (Leana & van Buren 1999, 542–543.)

Luottajan ja luottamuksen kohteen välinen viestintä on avaintekijä ihmisten välisen luottamuksen kehittymiselle (Fulmer & Gelfand 2012, 1185–1186). Avoimesti viestivillä johtajilla on havaittu olevan korkea luottamus alaisten keskuudessa (Abrams ym. 2003; Norman ym. 2010) ja tiedon jakamisella on ilmennyt myönteinen vaikutus keskinäiseen luottamukseen (Lin & Huang 2020, 98; Nguyen & Rose 2009, 171). Myös hyvin toteutettu organisaatioviestintä ennustaa luottamusta ylimpään johtoon (Albrecht & Travaglione 2003). Erityisesti organisaation muutostilanteissa avoimen viestinnän merkitys on tärkeää henkilöstön luottamuksen ylläpidolle (Zitting ym. 2020, 181). Toisaalta luottamus vastavuoroisesti edistää avointa viestintää. Esimerkiksi tiedon jakajan tulee voida luottaa siihen, että osapuoli ei käytä saamiaan tietoja tiedonantajan etujen vastaisesti. (Koivumäki 2008, 88; Nahapiet & Ghoshal 1998, 254–255.) Myös Krackhardt ja Hanson (1993, 108) korostavat, että verkostoissa, joissa vallitsee luottamus, voidaan välittää sensitiivistä ja monipuolista tietoa, koska luottamusverkosto synnyttää solidaarisuutta.

Luottamuksen perustana voi olla osapuolten väliset jaetut, osittain tiedostamattomat representaatiot, tulkinnat ja merkitysjärjestelmät (Koivumäki 2008, 88, 95). Kyseessä on vuorovaikutusprosessi, joka pitää sisällään muun muassa yhteisen kielen, koodistot ja tarinat (Nahapiet & Ghoshal 1998, 244). Myös ryhmän yhteisten arvojen on havaittu olevan positiivisesti yhteydessä luottamukseen (Chou ym. 2008, 1728–1729). Lisäksi yhteisiä normeja pidetään usein keskeisinä sosiaalisen pääoman lähteinä ja Putnam asettaa etusijalle erityisesti ne normit, joiden sisältö johtaa luottamukseen (Adler & Kwon 2002, 26). Esimerkiksi palkansaajan ja työnantajatahon välillä vallitsee luottamus, kun heillä on yhtenevä ymmärrys työelämän pelisäännöistä ja siitä, minkälainen käytös on linjassa yhteisten arvojen kanssa erilaisissa tilanteissa.

Edellisten lisäksi keskeistä on, että luottamusta edistää pidättäytyminen opportunistisesta käytöksestä, jossa vallitsevia oloja käytetään epäeettisellä tavalla hyödyksi oman edun tavoittelussa (Lewicki & Bunker 1995; Putnam 1993; Six 2007, 291).

Taulukko 1. Yksilön luottamuksen perusta, kun luottamuksen kohteena on henkilö tai henkilöt.

Luottamuksen perusta	Kirjallisuuslähteet
Kohteen kyky hoitaa tehtävänsä, osaaminen (<i>ability, competence</i>).	Abrams ym. 2003; Colquitt ym. 2007; Dirks & Ferrin 2002; Mayer ym. 1995.
Kohteen rehellisyys (<i>integrity</i>).	Colquitt ym. 2007; Dietz & den Hartog 2006; Dirks & Ferrin 2002; Mayer ym. 1995; Zitting ym. 2020, 171.
Kohteen hyväntahtoisuus (<i>benevolence</i>).	Abrams ym. 2003; Albrecht & Travaglione 2003, 88; Colquitt ym. 2007; Dirks & Ferrin 2002; Mayer ym. 1995.
Kohteen oikeudenmukaisuus. ¹	Ambrose & Schminke 2003, 30; Aryee ym. 2002, 280; Colquitt ym. 2012, 8,10; Connell ym. 2003, 575; Dirks & Ferrin 2002; Koivumäki 2008, 131; Korsgaard ym. 1995; Leana & van Buren 1990, 547; Stinglhamber ym. 2006.
Valtaetäisyys työyhteisössä, vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, osallistumismahdollisuus päätöksentekoon.	Dirks & Ferrin 2002; Driscoll 1978; Fuller & Unwin 2010; Koivumäki 2008, 241; Nyhan 2000.
Yleistyneen vastavuoroisuuden normi yhteisössä, jossa on jaettuja intressejä ja jaettu identiteetti.	Halbesleben & Wheeler 2015; Korsgaard ym. 2018, 149; Putnam 1993: 182–183; ks. myös Six 2007.
Neuvominen ja avun saanti kollegoiden kesken. ²	Chua ym. 2008, 445; Halbesleben & Wheeler 2015, 1645.
Yhteistyön sujuvuus.	Leana & van Buren 1990, 542–543; Korsgaard ym. 2018, 148; Nahapiet & Ghoshal 1998, 255.
Viestinnän avoimuus.	Abrams ym. 2003; Albrecht & Travaglione 2003, 88; Fulmer & Gelfand 2012, 1185–1186; Nguyen & Rose 2009; Norman ym. 2010; Wijbenga ym. 2021, 1182; Zitting ym. 2020, 180–181.
Ryhmässä jaettu arvoja.	Abrams ym. 2003; Chou ym. 2008, 1728–1729.
Osapuolten jaetut representaatiot, tulkinnat ja merkitysjärjestelmät mm. yhteinen kieli, koodistot ja tarinat.	Koivumäki 2008, 88, 95; Nahapiet & Ghoshal 1998, 244; Srirama ym. 2020.

¹ Oikeudenmukaisuus voitaisiin luokitella osaksi hyväntahtoisuutta (Burke ym. 2009).

² Avuliaisuus työkavereiden kesken voitaisiin luokitella myös vastavuoroisuuteen.

2.3.2 Luottamuksen tutkimuksessa käytettyjä teorioita

Luottamuksen voidaan ajatella syntyvän monin eri tavoin, esimerkiksi perustuen laskelemalliseen voittojen ja tappioiden puntaroimiseen tai emotionaaliseen tunteeseen, joka kumpuaa keskinäisestä kiintymyksestä ja samaistumisesta (Rousseau ym. 1998,

398). Luottamus voidaan käsitteellistää taipumuksena luottaa tai prosessina, joka kehittyy, mutta myös vallitsevana tilana (Burke ym. 2007). Vallitseva tila viittaa kognitiivisiin, motivaatioon pohjaaviin tai tunneperäisiin tiloihin, jotka ovat dynaamisia ja muuttuvat kontekstuaalisten tekijöiden aikaansaannoksena sekä panostusten, prosessien ja lopputulemien vaikutuksesta (Marks ym. 2001, 357–358).

Fulmerin ja Gelfandin (2012) mukaan keskeisiä luottamuksen tutkimuksen teorioita ovat Blaun (1964) sosiaalisen vaihdon teoria (*social exchange theory*), Salancikin ja Pfefferin [1978] sosiaalisen tiedon prosessiteoria (*social information processing theory*) ja Weinerin (2010) osaltaan kehittänyt attribuutioteoria (*attribution theory*) sekä Tajfelin ja Turnerin ajatuksiin pohjaava sosiaalisen identiteetin teoria (*social identity theory*) (Islam 2014). Lisäksi luottamuksen tutkimuksessa on hyödynnetty näkökulmaa, joka tarkastelee yksilön sulautumista yhteisöön (*embeddedness perspective*) (Mitchell ym. 2001). Erityisesti Blaun (1964) sosiaalisen vaihdon teoriaa on hyödynnetty varsin monessa tutkimuksessa selittämässä, kuinka ihmisten luottamus toiseen yksilöön tai yhteisöön nojautuu siihen mitä he suhteelle antavat ja mitä he suhteesta saavat (Fulmer & Gelfand 2012). Sosiaalisen vaihdon teoriaa kuvaa tilanne, jossa ennalta määrittelemättömiä palveluksia vaihdetaan määrittelemättömällä aikavälillä, jolloin luottamus on elintärkeää vaihtosuhteen kehittymiselle ja syvenemiselle. Tilanteessa luottamus vähentää epävarmuutta kumppanin vastavuoroisuudesta ja kasvattaa sitoutumista ja velvollisuuden tunnetta. Luottamus vähenee, mikäli ihmiset kokevat vaihdossa epätasapainoisuutta ja tyytymättömyyttä. (Blau 1964.)

Yksilötason luottamustutkimuksessa hyödynnetään myös sosiaalisen tiedon prosessiteoriaa [Salancik & Pfeffer 1978]; (Lau & Liden 2008) ja attribuutioteoriaa (Weiner 2010), niissä keskitytään luottamukseen merkityksen muodostamisprosessina (Caldwell & Hansen 2010). Sosiaalisen tiedon prosessiteorian [Salancik & Pfeffer 1978] mukaan yksilöt muodostavat käsityksiä ja asenteita osittain sosiaalisen ympäristön kautta, hyödyntäen tietoa aikaisemmasta käytöksestä ja sitä mitä toiset ajattelevat. Attribuutioteoria puolestaan pyrkii ymmärtämään yksilöiden syyselitykset tapahtumille sekä yksilöiden käsitykset ja arviot muista (Ferrin & Dirks 2003). Attribuutioteoriaa on käytetty selittämään, miten luottava henkilö merkityksellistää kielteisen tapahtuman ja suhteen luotettuun, esimerkiksi organisaatioiden välisten rikkomusten yhteydessä (Janowicz-Panjaitan & Krishnan 2009). Sosiaalisen identiteetin teoria puolestaan pohjaa ajatukseen, että yksilöt määrittelevät identiteettinsä suhteessa sosiaalisiin ryhmiin ja nämä samaistumiset toimivat identiteetin suojaamiseksi ja vahvistamiseksi (Islam 2014). Viimeisenä mainittu organisaatioon sulautuminen (*embeddedness perspective*) koostuu kolmesta voimasta: sopivuus (*fit*), kytkökset (*links*) ja uhraus (*sacrifice*), jotka kietovat ja sitouttavat työntekijät nykyiseen työpaikkaansa (Mitchell ym. 2001). Sopivuus tarkoittaa työntekijän kokemaa kykyjen, kiinnostuksen kohteiden ja arvojen yhteensopivuutta organisaation kanssa.

Kytökset viittaavat siihen, kuinka paljon työntekijällä on siteitä työpaikan muihin ihmisiin ja aktiviteetteihin. Uhraus puolestaan viittaa asioihin, joista ihmiset uskovat joutuvansa luopumaan lähtiessään organisaatiosta. (Mitchell ym. 2001, 8–11.) Organisaatioon sulautumisen näkökulma ottaa huomioon kolmansien osapuolten vaikutuksen luottavan ja luottamuksen kohteen luottamussuhteeseen (Ferrin ym. 2006).

Edellä esiteltyjen luottamuksen tutkimuksessa käytettyjen teorioiden lisäksi Fulmer ja Gelfand (2012) toteavat, että Giddensin (1984) rakenteistumisen teorian (*theory of structuration*) pohjalta voidaan olettaa, että luottamus yksilöllisillä ja kahdenkeskisillä tasoilla on sulautunut organisaation sosiaalisiin rakenteisiin ja osaltaan uusintaa näitä sosiaalisia rakenteita. Siten sosiaalinen vuorovaikutus yksilöiden ja organisaation kesken voidaan ymmärtää molemminpuolisesti rajoittavana (Fulmer & Gelfand 2012, 1207).

Luottamusta voidaan valottaa myös sosiaalisen pääoman käsitteen avulla. Putnamin (2000) mukaan sosiaalinen pääoma on yhteisön ominaisuus, joka käsittää sosiaalisen elämän piirteet, sosiaaliset verkostot ja normit sekä luottamuksen, joka mahdollistaa sen, että osallistujat voivat toimia yhdessä tehokkaammin saavuttaakseen yhteiset tavoitteensa. Tutkijat kuvaavat usein sosiaalisen pääoman olevan voimavara, joka on sulautuneena yksilöiden, yhteisöjen ja verkostojen suhteisiin (Coleman 1988; Nahapiet & Ghoshal 1998). Luottamuksen ja sosiaalisen pääoman suhteesta on tieteentekijöiden parissa erilaisia näkemyksiä (Adler & Kwon 2002, 26). Luottamusta voidaan pitää sosiaalisen pääoman lähteenä (Putnam 1993) tai nähdä sosiaalisen pääoman muotona (Coleman 1988, 104; Nahapiet & Ghoshal 1998, 253). Myös Leanan ja van Burenin (1990, 547) mukaan luottamus on sekä organisaation sosiaalisen pääoman komponentti että sosiaalisen pääoman läsnäolon todennäköinen seuraus. Adler ja Kwon (2002, 22–23) kertovat, että sosiaalinen pääoma edellyttää jatkuvaa ylläpitoa, ja keskeinen lähde sosiaaliselle pääomalle on juuri luottamus. He kuvailevat, että tänään osoitettu luottamus tyypillisesti palautuu vastavuoroisesti ja vieläpä moninkertaisena tulevaisuudessa. Lisäksi Putnamin (1993) mukaan sosiaalinen pääoma, joka ilmenee korkeana luottamuksena, vähentää opportunistin todennäköisyyttä.

Tämän tutkimuksen teoreettinen katsontakanta työpaikan luottamukseen saa alkunsa sosiaalisen vaihdon teoriasta (Blau 1964). Tulkintana on, että samalla kun palkansaaja työskentelee organisaation tai yhteisön palveluksessa hän on vuorovaikutuksessa työpaikan henkilöstön kanssa ja arvioi työpaikan henkilöstön käytöstä ja toimintatapoja. Mikäli kokemukset ovat luottamuksen perustan (taulukko 1) mukaisia, palkansaaja vastavuoroisesti kokee luottamusta. Edelleen yksilön luottamukselliset vuorovaikutussuhteet rakentavat yhteisöön luottamuksen kulttuuria, joten tämän tutkimuksen katsontakantaan nivoutuu myös Putnamin (2000) ajatus sosiaalisesta pääomasta yhteisön ominaisuutena, joka käsittää työpaikan vuorovaikutusverkostot ja luottamuksen.

2.3.3 Näkökulmia työssä oppimisen mahdollisuuksiin ja luottamukseen

Työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työelämän luottamuksen yhteyksiä on toistaiseksi tutkittu suhteellisen vähän ja empiiristä tutkimusta niiden yhteydestä löytyy vertaisarvioituista tutkimusartikkeleista niukalti. Tässä tutkimuksessa pyritään löytämään uutta tietoa työssä oppimisen mahdollisuuksien ja luottamuksen suhteesta. Aikaisemman tutkimuksen mukaan oppimista mahdollistava työympäristö, jossa vaalitaan luottamusta ja asiantuntemusta, tukee asiantuntijuuden kasvua (Fuller & Unwin 2010). Tässä alaluvussa esitellään aihepiiriä sivuavia tutkimustuloksia (taulukko 2).

Sriraman ym. (2020) tutkimustulos sosiaalisen pääoman yhteydestä yksilölliseen oppimiskulttuuriin tukee ajatusta luottamuksen ja oppimisen yhteydestä. Sriraman ym. (2020) tutkimus osoittaa sosiaalisen pääoman ulottuvuuksien esimerkiksi luottamuksen myönteisen yhteyden yksilölliseen oppimiseen työelämässä. Srirama ym. (2020, 345–346) tutkivat määrällisellä kyselylomaketutkimuksella sosiaalisen pääoman yhteyttä yksilölliseen oppimiskulttuuriin Intiassa sijaitsevassa IT-organisaatiossa (N = 234). Tulosten mukaan jaettu visio, yhteiset kognitiiviset narratiivit, ja relationaalinen ulottuvuus (luottamus, samaistuminen) sekä rakenteellinen ulottuvuus (vuorovaikutuksen määrä ja siihen käytetty aika, keskinäinen luottamus ja tiimin jäsenten emotionaalinen läheisyys) vaikuttivat myönteisesti yksilölliseen oppimiseen. Ennako-odotusten vastaisesti vastavuoroisuuden normilla havaittiin negatiivinen yhteys yksilölliseen oppimiseen.

Työpaikan esihenkilöalaisuusasteita Suomessa tutkineen Laineen (2008) mukaan luottamuksella ja oppimisella on keskinäinen myönteinen yhteys. Laine valottaa laadullisessa tutkimuksessaan erityisesti ihmissuhteen kehittymistä ja pitää tietämyksen rinnalla tunnetta tärkeänä osatekijänä luottamuksessa. Aineistona oli 98 kirjoitusta ja 10 syvähaastattelua. Haastateltavat edustivat yksityistä ja julkista sektoria Suomessa. Vastauksena tutkimuskysymykseensä, miten luottamus ja oppiminen ovat yhteydessä esihenkilöalaisuuteensa Laine esittää, että vastavuoroisessa esihenkilöalaisuudessa luottamus mahdollistaa oppimista ja oppiminen aktivoi luottamusta. Laineen mukaan työelämässä luottamusta voi edistää sekä esimiehen että alaisen omalla käytöksellä, ja luottamaan voi myös oppia. Organisaatiot voivat tukea tarkoituksellisesti ihmissuhteissa oppimista, jolloin on mahdollista luoda luottamuksellisempia ja toimivampia ihmissuhteita. (Laine 2008.) Näkökulmassa vähemmälle huomiolle jää luottamuksen merkitys työtehtävien ja työpaikalla vaadittavien taitojen oppimisessa.

Luottamuksellinen oppimisympäristö sitouttaa ja tukee oppisopimuskoulutettavan oppimista, ilmenee Reegårdin (2015) Norjassa toteutetussa laadullisessa tutkimuksessa (N = 18). Reegårdin mukaan luottamus synnyttää sitoutumista, joka edistää oppimista. Laadullisessa tutkimuksessa vähittäiskaupan oppisopimuskoulu-

tettavat saivat runsaasti vastuuta ja kokivat olevansa luotettuja myyntitiimin jäseniä, joten kyseisessä tilanteessa he kokivat myös ympäristön tukevan oppimista vähäisestä alkuperähdytyksestä huolimatta. Tutkimuksessa oppimiseen kannustava työympäristö, jossa harjoittelijalle osoitetaan luottamusta ja edellytetään vastuunottoa, saa aikaan sitoutumista, joka puolestaan edistää oppimista. Luottamus ja työpaikan suoma vastuullisuuden tunne sekä harjoittelijan kokemus itsehallinnasta mahdollistavat sen, että harjoittelija omaksuu kontrollin ja omistajuuden oppimisestaan. Edelleen harjoittelijan kyky ja halukkuus ottaa vastuuta edistävät identiteetin kehittymistä noviisista osaavaksi työntekijäksi. (Reegård 2015.)

Tutkimustuloksia on saatavilla erityisesti ohjaajan ja opiskelijaharjoittelijan (Gin ym. 2021; Hauer ym. 2014) sekä työtiin ja opiskelijaharjoittelijan (Wijbenga ym. 2021) luottamuksen myönteisestä yhteydestä työharjoittelussa oppimiseen. Hauer ym. (2014) toteavat, että ohjaavan lääkärin ja lääketieteen opiskelijaharjoittelijan välinen luottamus mahdollistaa oppijan kasvavan osallistumisen ja vastuunoton työpaikalla. Tutkimus toteutettiin kirjallisuuskatsauksena länsimaisen lääketieteellisen koulutuksen tutkimukseen. Ohjaajan ja harjoittelijan keskinäistä dynamiikkaa ja heidän välistään luottamusta tutkittiin sosiokulttuurisen teorian ja käytäntöyhteisöön osallistumisen (Lave & Wenger 1991) näkökulmista. Tutkimuksessa ilmeni, että luottamus mahdollistaa sen, että harjoittelija kokee harjoittelupaikalla lisääntyvää osallistumista ja vastuuta ja kehittyi tulevaa työelämää varten. Luottamuksellisen suhteen kehittymiseen ovat yhteydessä yksilölliset tekijät, kuten ohjaajan ammattitaito, kokemus, asenne, tavat ja vastuuntunne sekä harjoittelijan osaaminen, asenne, tavat ja itseluottamus. Luottamuksellisuuden rakentumiseen on yhteydessä myös ohjaajan ja harjoittelijan keskinäinen suhde ja sen dynaamisuus, jaettu ymmärrys odo- tuksista sekä kanssakäymisen määrä. Lisäksi luottamuksellisen suhteen muodostumiseen on yhteydessä työtehtävät ja konteksti eli työpaikan suomat mahdollisuudet. (Hauer ym. 2014.) Myös Ginin ym. (2021, 327, 330) Yhdysvalloissa toteutetun laadullisen tutkimuksen (N = 21) mukaan ohjaajan ja harjoittelijan välinen luottamus on yhteydessä harjoittelijan osallistumismahdollisuuksiin ja oppimiseen. Harjoittelijan kokemus ohjaajan luottamuksesta voi vaikuttaa hänen käsityksiinsä potilaan hoitoon liittyvistä vastuista ja oppimismahdollisuuksista sekä kehittymiseen lääkärinä. Wijbenga ym. (2021) puolestaan tutkivat kansainvälisten terveydenhuollon opiskelijoiden (N = 12) perehdytystä kansainvälisessä käytännön harjoittelussa ja havaitsivat, että jatkuvan vuoropuhelun luominen opiskelijoiden ja paikallisen työtiin jäsenten välille auttoi rakentamaan keskinäistä luottamusta ja ymmärrystä, mikä puolestaan lisäsi opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksia potilaiden hoitoon eli työ- säoppimisen tilanteisiin. Ammatillisen vuoropuhelun luominen johti usein itsenäisempään harjoitteluun, mikä helpotti opiskelijoiden sopeutumista. (Wijbenga ym. 2021, 1182.) Johtopäätöksenä kirjoittajat toteavat, että opiskelijoiden perehdyttä- mistä kansainvälisen käytännön harjoittelun aikana voidaan tukea jatkuvalla vuoro-

puhelulla opiskelijoiden ja terveydenhuollon ammattilaisten välillä. Tämä dialogi auttaa yhdenmukaistamaan keskinäisiä odotuksia harjoittelun fokuksista ja laajuudesta sekä käytännön harjoittelun ammatillisesta ja koulutuksellisesta sisällöstä. Wijbengan ym. (2021) mukaan lisääntynyt ymmärrys rakentaa luottamusta ja tukee opiskelijoiden harjoittelua ja potilaiden hoitoa. Tutkimustulokset luottamuksesta opiskelijaharjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutettavien työharjoittelussa antavat osaltaan suuntaa luottamuksen ja oppimisen yhteydestä, mutta on muistettava, että opiskelijan ja ohjaajan tilanne harjoittelussa ei ole sama kuin palkansaajien tilanne työyhteisöissä.

Myös työn organisointitavat kertovat osaltaan organisaatiossa vallitsevasta luottamuksesta. Johdon ja palkansaajien välisen luottamuksen vähäisyyttä kuvaa se, että suorittavaa työtä tekeville on viety mahdollisuus käyttää omaa harkintaa työtehtävien suunnittelussa ja toteuttamisessa (Fuller & Unwin 2010, 212). Matti Kortteisen (1992) suomalaisen työelämän tutkimus kuvasi, kuinka työntekijät ovat tarkkoja ammattitaitonsa omistajuudesta. Oman osaamisen salaaminen työnjohdolta oli työntekijöiden keino hallita ja puolustaa omaa autonomiaa työssään. Oman työn hallinnanmahdollisuus edellyttää luottamusta työyhteisössä, tämän vuoksi relevantteja ovat Karasekin (1979) työn vaatimusten ja hallinnan mallin (*Job Demands-Control model*) avulla tehdyt tutkimukset hallinnanmahdollisuuden vaikutuksista oppimiseen. Huomioitavaa kuitenkin on, että Tarisin ja kumppaneiden (2003) meta-analyysin mukaan Karasekin mallin yhteydessä on oppimisen mittaamisessa käytetty oppimisen eri ulottuvuuksia hyvin moninaisesti. Karasekin mallia tutkimuksessaan käyttäneet Parker ja Sprigg (1999) ehdottavat, että yksilölliseen oppimiseen ja kehittymiseen saattaa olla hyvät edellytykset työssä, jossa työn vaatimukset ovat korkealla ja samanaikaisesti yksilöllä on runsaasti vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Parkerin ja Spriggin (1999) tulokset tuotantotyöntekijöiden (N = 268) parissa Englannissa osoittivat, että työn vaatimukset ja työn hallinnanmahdollisuudet voivat olla yhteydessä oppimiseen. Tutkimuksessa kontrolli omaan työhön sekä työn vaatimukset olivat yhteydessä oppimiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen erityisesti niillä vastaajilla, joilla oli proaktiivinen persoonallisuus. Oppimisen mittarina käytettiin kokemusta työhön liittyvästä osaamisesta, työrooliin liittyvää pystyvyyden tunnetta sekä kokemusta työtehtäviin liittyvästä vastuuntunnosta ja omistajuudesta. Dollardin, Winefieldin, Winefieldin ja de Jongen (2000) mukaan työtehtävät, joissa oli korkeat vaatimukset ja suuri hallinnanmahdollisuus työhön mahdollistivat tyypillisimmin tunteen osaamisesta ja henkilökohtaisista saavutuksista, kun kohderyhmänä oli julkisen sektorin sosiaalityöntekijät (N = 813). Sen sijaan tutkimustulokset hollantilaisen opettajien (N = 876) parissa vahvistivat ainoastaan suuren työn hallinnanmahdollisuuden myönteisen vaikutuksen oppimiseen, mutta työn korkeat vaatimukset eivät liittyneet myönteisesti oppimiseen (Taris ym. 2003). Edelleen Taris ja Feij (2004) tutkivat työelämään astuvien uusien työntekijöiden (N = 311) työhön liittyvää

oppimista ja räsität. Vastaaaina oli tuotantolaitosten koneen käyttäjiä ja toimistotyötä tekeviä teknikkoja Belgiasta, Englannista, Alankomaista ja Israelista. Poikkeileikkausaineistojen tulokset tukivat käsitystä, että oppiminen toteutuu hyvin, kun työn vaatimukset olivat korkeat ja työn hallinnanmahdollisuudet suuret. Ilmeni myös, että oppiminen toteutui huonommin, kun työn vaatimukset ja kontrolli omaan työhön olivat vähäiset. Pitkäaikaistutkimukset eivät kuitenkaan vahvistaneet myönteistä yhteyttä oppimiseen (Taris & Feij 2004.) Oman työn hallinnanmahdollisuuksiin liittyen on syytä huomioida myös Collinin ym. (2021) tutkimustulos, jonka mukaan epäselvät roolit, rakenteet ja vastuualueet aiheuttivat haasteita oppimisen ohjaamiselle ja tuelle, pitkän aikavälin ja kestävän ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksille sekä oppimiseen liittyvien työtehtävien organisoinnille ja priorisoinnille. Collinin ym. (2021) tutkimuksen tavoitteena oli tunnistaa matalan hierarkian ja itseorganisointuneiden rakenteiden aiheuttamat haasteet työntekijöiden oppimiselle ja osaamisen kehittämislle töissä. Itse organisointuneissa organisaatorakenteissa työntekijöiden odotetaan ottavan enemmän vastuuta ja ylläpitävän enemmän kontrollia työpaikalla oppimisestaan, mikä tarkoittaa, että heidän on oltava itseohjautuvia ja itsenäisiä. Haastateltavana oli kahden suomalaisen ICT-organisaation työntekijöitä (N = 36).

Mika Vanhala ja Graham Dietz (2019) tutkivat miten luottamus työnantajaorganisaatioon vaikutti henkilöstöhallinnon käytäntöjen ja työyksikön toimintaan sitoutumisen väliseen suhteeseen. Määrällisen kyselytutkimuksen (N = 411) kohdeyrymänä oli suuren metsäyhtiön työntekijät Suomessa. Tulosten mukaan HR-käytännöistä viestinnän, urakehitysmahdollisuuksien ja työn suunnittelun vaikutus sitoutumiseen voimistui, kun luottamus työnantajaan oli korkealla tasolla. Sen sijaan ennako-oletusten vastaisesti, HR-käytännöistä oppimisen ja kehittämisen, suoritusarvioinnin ja palkitsemisen sekä osallistumisen (esim. päätöksentekoon osallistuminen) vaikutus työyksikön toimintaan sitoutumiseen voimistui, kun luottamus työnantajaan oli matalalla tasolla (Vanhala & Dietz 2019, 35.) Kirjoittajat pohtivat, että henkilöstöhallinnon politiikat, joita pääasiallisesti ohjaa työnantaja, saattavat olla tehokkaampia korkean luottamustason ilmapiirissä, mutta politiikat, joihin työntekijät voivat merkittävästi vaikuttaa, ovat mahdollisesti tehokkaita matalan luottamuksen vallitessa. Esimerkkejä työntekijän hallinnassa olevista asioista ovat henkilöstön oppiminen ja kehittäminen, joissa työntekijän taitoja ja tietoja käytetään, kehitetään ja hyödynnetään.

Burke ym. (2007) ehdottavat, että luottamus johtoon voi edistää oppimista. Nojaten aikaisempaan tutkimukseen Burke ym. (2007) kehittelevät artikkelissaan ajatusta siitä, että luottamus johtoon voi edistää oppimista sekä yksilö- että ryhmätasolla. He toteavat, että oppiminen on toimintaa, joka asettaa yksilön alttiiksi ihmistenvälisille riskeille. Oppiakseen muilta on oltava halukas ottamaan vastaan ja sisäistämään palautetta, tähän voidaan katsoa sisältyvän jonkin verran henkilö-

kohtaista riskinottoa. Burke ym. (2007) määrittelevät ryhmässä oppimisen toteutuvaksi, kun ryhmän käyttäytymispotentiaalissa tapahtuu suhteellisen pysyviä muutoksia ryhmän vuorovaikutustoiminnan seurauksena, jonka kautta jäsenet hankkivat, jakavat ja yhdistävät tietoa (Edmondson 1999). Ryhmä saa tietoa testaamalla oletuksia, keskustelemalla avoimesti eroavuuksista, muodostamalla uusia rutiineja ja säättämällä strategioita vastauksena virheisiin (Edmondson ym. 2001). Luottamus helpottaa alaisten halukkuutta integroida johtajalta saatua uutta tietoa tai palautetta olemassa oleviin kognitiivisiin rakenteisiin. (Burke ym. 2007.)

Edellä esitetyt tulokset kannustavat tutkimaan tarkemmin työssä oppimisen ja luottamuksen yhteyttä. Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että luottamus lisää tiedon jakamista (Abrams ym. 2003; Levin & Cross 2004), mikä onkin ensimmäinen askel oppimiselle yhteisöllisessä tilanteessa. Toiset ovat myös osoittaneet, että kun jäsenet eivät luota, he eivät jaa tietoja eivätkä ole avoimia keskustelulle (Zand 1972).

Vaikka luottamusta työelämässä on tutkittu jonkin verran, tarvitaan lisää tietoa työssä oppimisen ja luottamuksen mahdollisesta yhteydestä. Tämä tutkimus paneutuu erityisesti työssä oppimisen mahdollisuuksien ja alaisten ja johdon välisen luottamuksen yhteyteen. Lisäksi tutkitaan työssä oppimisen sujuvuuden ja johtoon luottamisen sekä työkavereihin luottamisen yhteyttä. Varsin uutta on myös tutkimuksessa toteutettu työssä oppimisen ja luottamuksen yhteyden tutkiminen sosiaalisen aseman, sukupuolen, työnantajan sektorin ja työsuhteen luonteen mukaan. Vaikka yleisesti sosioekonomisen aseman yhteys työssä oppimiseen tunnetaan, on tarpeellista saada tutkittua tietoa suomalaisesta työelämästä niin, että tutkimuksessa mukana on myös luottamus. Edelleen, vaikka määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet jatkavat yleistymistään on suomalaisten palkansaajien osalta yllättävän vähän saatavilla tutkimustietoa työsuhteen luonteen vaikutuksista työssä oppimiseen. Etenkin kunnallisten työntekijöiden piirissä teknisellä vesihuoltoalalla on vain vähän tutkittu työssä oppimista, jos lainkaan. Sektorin tekee erityisen kiinnostavaksi se, että moniin vesihuoltolaitoksen työtehtävistä pätevöidytään työssä oppien. Tieto yksilöiden ja ryhmien välisistä eroista työssä oppimisen tapojen miellisuudessa antaa eväitä henkilöstöhallinnolle suunnitella työssä oppimista ja työn organisointia työpaikoilla.

Taulukko 2. Näkökulmia työssä oppimisen mahdollisuuksiin ja luottamukseen.

Näkökulma työssä oppimisen mahdollisuuksiin ja luottamukseen	Kirjallisuuslähde
Oppimista mahdollistava työympäristö, jossa vaalitaan luottamusta ja asiantuntemusta, tukee asiantuntijuuden kasvua.	Fuller & Unwin 2010
Vastavuoroisessa esihenkilöalaisyhteisössä luottamus mahdollistaa oppimista ja oppiminen aktivoi luottamusta.	Laine 2008
Sosiaalisen pääoman ulottuvuudet (muun muassa luottamus) ovat myönteisesti yhteydessä yksilölliseen oppimiskulttuuriin.	Srirama ym. 2020
Luottamuksellinen työpaikan oppimisympäristö sitouttaa ja tukee harjoittelijan oppimista.	Reegård 2015
Ohjaajan ja opiskelijaharjoittelijan keskinäisellä luottamuksella on myönteinen merkitys opiskelijaharjoittelijoiden työssä oppimisen mahdollisuuksiin.	Gin ym. 2021; Hauer ym. 2014; Wijbenga ym. 2021
Oman työn hallinnanmahdollisuus tukee työssä oppimista.	Dollard ym. 2000; Parker & Sprigg 1999; Taris & Feij 2004; Taris ym. 2003
Luottamus työnantajaorganisaatioon on yhteydessä henkilöstöhallinnon eri käytäntöjen sekä työyksikön toimintaan sitoutumisen suhteeseen. ¹	Vanhala ja Diez 2019
Luottamus johtoon voi edistää oppimista sekä yksilöitä ryhmätasolla.	Burke ym. 2007

¹ Yhteys osoittautui ennako-oletusten vastaiseksi oppimisen ja kehittämisen kohdalla, sillä oppimisen ja kehittämisen vaikutus työyksikön toimintaan sitoutumiseen oli vähemmän luottavien kohdalla voimakkaampi kuin niiden osalta, jotka luottivat enemmän.

3 Tutkimuksen toteuttaminen ja metodologiset valinnat

Tässä luvussa esitetään tutkimustavoitteet ja tutkimusstrategia, jolla tavoitteet pyritään saavuttamaan sekä kuvataan tutkimuksen eteneminen. Lisäksi kuvataan tutkimusteemojen mukaiset metodologiset valinnat, aineistojen keruu ja kunkin osatutkimuksen menetelmät. Tarkempi kuvaus osatutkimusten toteutuksista on osatutkimusten tieteellisissä julkaisuissa.

3.1 Tutkimustavoitteet, tutkimusstrategia ja tutkimuskysymykset

Tutkimus sijoittuu kasvatustieteen ja työelämäntutkimuksen piiriin. Tutkimusstrategiana on aluksi yleisluontoisen valmisaineiston eli työolobarometrien avulla syvennytä työssä oppimiseen ja luottamukseen sekä niiden vaihteluun käyttäen kvantitatiivisessa tarkastelussa erilaisia palkansaajien ryhmittelyjä. Ensimmäisessä osatutkimuksessa tarkastelussa ovat sosioekonominen asema, sukupuoli, työnantajan sektori ja työsuhteen luonne. Tutkitaan, miten eri ryhmiin kuuluvien kokemukset työssä oppimisesta ja luottamuksesta eroavat. Tarkastelussa on myös työssä oppimisen ja luottamuksen yhteys. Lisäksi tutkitaan, ovatko kokemukset työssä oppimisesta ja luottamuksesta suomalaisessa työelämässä muuttuneet 2004–2016 välillä. Toisessa ja kolmannessa osatutkimuksessa perehdytään vesihuoltolaitokselta kerätyn aineiston avulla hienojakoisemmin työssä oppimisen ja luottamuksen ilmenemiseen sekä niiden yhteyteen kvantitatiivisilla menetelmillä. Tässä vaiheessa tutkimuksessa käytetään eri työssäoppimisen muotoja kuvaamassa oppimismetaphoria. Niiden avulla tutkitaan, miten erilaiset oppijat hyötyvät eri oppimismuodoista. Se, että palkansaaja ei osallistu formaaleihin koulutuksiin ei aina tarkoita, etteikö oppimista tapahtuisi. Luottamuksen mittauksessa pureudutaan syvällisesti asioihin, jotka muodostavat luottamuksen perustaa. Kyseessä on työssä oppimisen kannalta keskeinen kohde-ryhmä, sillä vesihuoltoalan merkittäväksi haasteeksi on tunnistettu henkilöstön osamisen varmistaminen ja ylläpito (Silfverberg 2017). On tärkeää tietää, millaiset oppimisen tavat ovat vesihuoltolaitosten henkilöstön mielestä toimivia ja mieluisia. Tutkimuksen tulosten avulla vesihuoltolaitosten henkilöstöhallinnosta vastaavat

voivat kehittää työpaikkoja oppimisympäristöinä. Toisessa osatutkimuksessa paneudutaan vesihuoltolaitoksilta kerätyn aineiston avulla, miten asema organisaatiossa ja sukupuoli ovat yhteydessä työssä oppimisen sujuvuuteen ja luottamukseen. Kolmannessa osatutkimuksessa syvennetään tietämystä siitä, miten työssä oppiminen ilmenee, tarkastelussa ovat aseman, sukupuolen ja iän yhteys sopivaksi koettuun työssä oppimisen muotoon vesihuoltolaitoksilla. Osatutkimuksessa I käytetään palkansaajia koskevaa, vuoden 2010 ammattiluokitukseen perustuvaa, Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman määrittelyä, joka kertoo henkilön työn luonteesta. Sosioekonomisessa asemassa yhdistyvät mm. työn edellyttämä koulutus, työn itsenäisyyden aste sekä ansiotaso. Sosioekonomisen aseman indikaattorina käytetään osatutkimuksessa I työolobarometreissä olevaa luokitusta ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät. Osatutkimuksessa II ja III sosioekonominen asema on määritelty käyttäen lähtökohtana vesihuoltolaitosten henkilöstön luokitusta kolmeen työtehtäväryhmään: hallintohenkilöstöön, tekniseen henkilöstöön ja käyttöhenkilöstöön. Nämä työtehtäväryhmät edelleen luokiteltiin analyysejä varten kahteen luokkaan: työntekijöihin ja toimihenkilöihin vastaajan tehtävän ja ammatin mukaan. Käyttöhenkilöstö luokitettiin työntekijöiksi, ja hallinto- ja tekninen henkilöstö toimihenkilöiksi. Tämän tutkimuksen näkökulmasta keskeistä on se, miten sosioekonominen asema on yhteydessä palkansaajien työssäoppimista koskeviin kokemuksiin. Tutkimuskysymykset ovat:

- (1) Miten työssä oppimisen mahdollisuudet sekä alaisten ja johdon välisen suhteen avoimuus ja luottamuksellisuus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen? Tähän vastataan osajulkaisussa I.
- (2) Miten työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja miten yhteys on muuttunut vuosien 2004–2016 välillä? Tähän vastataan osajulkaisussa I.
- (3) Miten vesihuoltolaitoksen työntekijän asema ja sukupuoli ovat yhteydessä (a) koettuun luottamukseen ja (b) työssä oppimisen sujuvuuteen? Tähän vastataan osajulkaisussa II.
- (4) Miten vesihuoltolaitoksella koettu luottamus ja työssä oppimisen sujuvuus ovat yhteydessä keskenään? Tähän vastataan osajulkaisussa II.
- (5) Millaiset työssä oppimisen muodot eri-ikäiset miehet ja naiset vesihuoltolaitoksen organisaation eri tasoilla kokevat sopivimmiksi? Tähän vastataan osajulkaisussa III.

Työn kattavat ja artikkelien yli menevät tutkimuskysymykset ovat: Miten työpaikan rakenteelliset tekijät, työpaikan luottamus ja työssä oppiminen ovat yhteydessä toisiinsa? Tähän vastataan osajulkaisuisissa I ja II sekä osittain osajulkaisussa III. Miten

luottamus on yhteydessä työssä oppimiseen? Tähän vastataan osajulkaisuissa I ja II. Miten sukupuoli, sosioekonominen asema, työnantajasektori ja työsuhteen laatu ovat yhteydessä työssä oppimiseen? Tähän vastataan osajulkaisuissa I ja osittain osajulkaisuissa II ja III. Miten edellä esitetyt rakenteelliset tekijät ovat yhteydessä luottamukseen? Tähän vastataan osajulkaisuissa I ja osittain osajulkaisuissa II.

Taulukko 3. Osajulkaisuiden ja menetelmien kooste.

Osajulkaisu	Tutkimuskysymykset	Aineisto	Tutkimusmenetelmä
Hörkkö, E., Silvennoinen, H. & Järvinen, T. (2022) Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus suomalaisten palkansaajien kokemina vuosina 2004–2016 (osajulkaisu I)	1) Miten työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen, ja 2) miten työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja miten yhteys on muuttunut vuosien 2004–2016 välillä?	Suomenkieliset 18–65-vuotiaat palkansaajat, käytössä työolobarometrien aineistot (N = 3896).	Logistinen regressioanalyysi. Tilastokeskuksen puhelinhaastatteluina 2004, 2010 ja 2016 keräämä aineisto.
Hörkkö, E. & Silvennoinen, H. (2017) Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö (osajulkaisu II)	3) Miten työntekijän asema ja sukupuoli ovat yhteydessä (a) koettuun luottamukseen ja (b) työssä oppimisen sujuvuuteen? 4) Miten koettu luottamus ja työssä oppimisen sujuvuus ovat yhteydessä keskenään?	Vesihuoltolaitosten työntekijät eri henkilöstöryhmistä (N = 412) yhteensä 115 laitokselta.	Ristiintaulukointi ja korrelaatioanalyysi. Sähköisellä kyselylomakkeella vuonna 2013 kerätty aineisto.
Hörkkö, E., Silvennoinen, H. & Järvinen, T. (2019) Henkilöstön suositamat työssä oppimisen muodot (osajulkaisu III)	5) Millaiset työssä oppimisen muodot eri-ikäiset miehet ja naiset organisaation eri tasoilla kokevat sopivimmiksi?	Vesihuoltolaitosten työntekijät eri henkilöstöryhmistä (N = 412) yhteensä 115 laitokselta.	Ristiintaulukointi ja regressioanalyysi. Sähköisellä kyselylomakkeella vuonna 2013 kerätty aineisto.

3.2 Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Empiirinen tutkimus rakentuu määrällisille aineistoille, joiden avulla tutkitaan palkansaajien kokemuksia. Tutkimuksessa käytetään työolobarometrien valmiita aineistoja ja vesihuoltolaitoksilta kerättyä aineistoa, jotka täydentävät toisiaan ja antavat mahdollisuuden analysoida eroja ja säännönmukaisuuksia. Käytetyt aineistot ja menetelmät perustuvat valittuun tutkimusstrategiaan. Työssä oppimisen tutkimuksia on aiemmin tehty paljolti perustuen laadulliseen tutkimukseen. Tässä tutkimuksessa

valituilla kyselyaineistoilla ja menetelmillä pyrkimyksenä sen sijaan on tuottaa uutta kvantitatiivista tietoa työssä oppimisesta ja luottamuksesta.

Työolobarometri on otantatutkimus, joka seuraa työelämän laadun kehittymistä suomalaisten palkansaajien näkökulmasta. Työolobarometrien aikaulottuvuus ja toistuvat poikkileikkausaineistot mahdollistavat muutoksen ja trendien tarkastelun aineistosta. Tiedot voidaan yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia Suomessa. Työolobarometrissa valittiin työssä oppimista ja luottamusta ilmentämään muuttujat, joissa kysymyksenasettelut ovat pysyneet samoina koko tarkasteluajan, näin mahdollistui muutosten seuranta 2004–2016. Vuoteen 2016 päädyttiin, koska se oli tekohtekellä viimeisin yhteiskuntatieteellisessä tietoarkistossa tutkijoiden käyttöön tarjolla oleva aineisto.

Vesihuoltolaitoksilta riittävän laajan aineiston omatoimiseen keruuseen kvantitatiivinen metodi soveltui myös hyvin, sähköisen kyselylomakkeen käyttö on resurssitehokas tapa kerätä laaja aineisto. Vastaajien työpaikkojen sijainnin, laitokseen ja vastaajien sukupuoli- ja ikäjakauman edustavuuden tarkastelun mukaan otosta voi pitää edustavana. Vesihuoltolaitoksilta 2013 kerätyssä aineistossa ilmenevää vastauskatoa voi pitää tavanomaisena. Tutkimuksessa ollaan ensisijaisesti kiinnostuneita ilmiöiden välisistä yhteyksistä, minkä vuoksi muutamaa vuotta myöhemmin kerätty aineisto tuskin olisi tuottanut erilaisen tuloksen. Vaikkakin tiedon keruusta on kulunut jokunen vuosi, voi tietoja pitää tutkimusongelman kannalta relevantteina, sillä työssä oppiminen ja luottamus ovat vakaita, eivätkä ne ole herkkiä ajassa tapahtuville muutoksille (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 53, 106). Vesihuoltolaitosten henkilöstön kokemuksia luottamuksesta ja työssä oppimisesta mitattiin kyselylomakkeessa usean väittämän sarjalla. Muuttujat muotoiltiin teorioihin ja aikaisempiin tieteellisiin tutkimuksiin pohjautuen, tavoitteena oli saada tietoa työssä oppimisesta ja luottamuksesta sosioekonomisen aseman, sukupuolen ja iän mukaan. Yksityiskohdattaiset tiedot tutkimuksessa käytetyistä muuttujista on esitetty osatutkimuksittain omissa luvuissaan.

Tutkimuskysymyksiin haetaan vastausta analysoimalla kahta määrällistä aineistoa, ensinnäkin työolobarometrin valmista aineistoa ($N = 3896$), toisekseen vesihuoltolaitoksilta kerättyä aineistoa ($N = 412$). Osatutkimusten tutkimusasetelmat pyrkivät sekä kuvailemaan että selittämään työelämässä tapahtuvaa työssä oppimista ja luottamusta sekä näiden keskinäistä suhdetta. Henkilöstön taustamuuttujien avulla voidaan tutkia palkansaajien työssä oppimisen eroja ja lisätä ymmärrystä työssä oppimisen monitahoisuudesta.

Osatutkimuksen I (Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus suomalaisten palkansaajien kokemina vuosina 2004–2016) tutkimusasetelma rakentuu niin, että kolmen mittauskerran poikkileikkausaineistojen avulla selitetään työssä oppimisen mahdollisuuksien ja luottamuksen yhteyttä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajatyypin eli valtio, kunta tai yksityinen ja työsuhteen

luonteeseen eli vakinainen tai määräaikainen työsuhde. Lisäksi tutkitaan työssä oppimisen mahdollisuuksien sekä alaisten ja johdon välisen suhteen luottamuksellisuuden yhteyttä toisiinsa.

Osatutkimuksessa II (Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö) tutkimusasetelma rakentuu niin, että systemaattisesti kuvataan työssä oppimisen sujumista hyväksyen sen moninaisuus ja se, että työssä oppimisen mallina käytetyt metaforat (tiedonhankinta, osallistuvaoppiminen, tiedonluominen) ovat keskenään osittain päällekkäisiä ja häilyvärajaisia. Lisäksi kuvataan työelämän luottamusta, joka on tutkimuksessa pelkistetty vertikaalisen ja horisontaalisen luottamuksen malliin. Edelleen tutkitaan työssä oppimisen ja luottamuksen suhdetta toisiinsa. Toteutustapana on poikkileikkausaineisto, joka on kerätty yhtenä mittauskertana suomalaisten vesihuoltolaitosten henkilöstön parissa, taustamuuttujina asema organisaatiossa ja sukupuoli.

Osatutkimuksessa III (Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot) tutkitaan systemaattisesti työssä oppimisen muotojen suosiota vesihuoltolaitosten henkilöstön keskuudessa. Työssä oppimisen muotoja tutkitaan tiedonhankintaa, osallistuvaa oppimista ja tiedonluomista kuvaavien metaforien avulla. Toteutustapana on poikkileikkausaineisto, joka on kerätty yhdellä mittauskerralla suomalaisten vesihuoltolaitosten henkilöstön keskuudessa. Aineistossa taustamuuttujina ovat asema organisaatiossa, sukupuoli ja ikä.

3.3 Aineisto ja menetelmät osatutkimuksessa I

Ensimmäisessä osatutkimuksessa tutkitaan luottamuksen ja työorganisaation rakenteellisten tekijöiden yhteyttä työssä oppimiseen sekä työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työyhteisön luottamuksen välistä yhteyttä analysoimalla suomalaisten palkansaajien kokemuksia vuosina 2004–2016. Osatutkimuksessa I käytetään työolobarometrien aineistoja vuosilta 2004, 2010 ja 2016 (Työministeriö & Tilastokeskus 2004; Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus 2010; 2016). Työ- ja elinkeinoministeriön teettämiä työolobarometrejä kerätään vuosittain strukturoituna puhelinhaastatteluina osana Tilastokeskuksen työvoimatutkimusta. Tutkimuksen kohdeyryhmänä ovat suomenkieliset 18–65-vuotiaat palkansaajat, joilla työaika on viikoittain vähintään 10 tuntia. Työolobarometri on otantatutkimus, jota on toteutettu vuodesta 1992 lähtien. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan aineiston tiedot on yleistettävissä työssä oleviin palkansaajiin Suomessa eri sektoreilla. Osatutkimuksen aineistossa (N = 3896) iän keskiarvo on 42 vuotta ja keskihajonta 11,9. Vastaajista puolet on naisia ja puolet miehiä. Lähes puolella vastaajista on keskiasteen tutkinto ja reilulla neljäsosalla kandidaatin korkeakoulututkinto. Lähes kolmasosa on ylempiä toimihenkilöitä, kaksi viidesosaa on alempia toimihenkilöitä ja vajaa kolmasosa on

työntekijöitä. Kyseistä ryhmittelyä käytettiin sosioekonomisen aseman määrittelyssä. Työnantajana alle kymmenesosalla vastaajista on valtio, hieman yli yksi neljäsosalla kunta tai kuntaliitto ja kahdella kolmasosalla yksityinen yritys. Valtaosa on vakituisessa työsuhteessa.

Osatutkimuksessa tutkitaan tilastollisin menetelmin ensinnäkin, miten työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä työntekijän sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen ja toisekseen, miten ne ovat yhteydessä toisiinsa. Lisäksi selvitetään, miten työssä oppimisen mahdollisuuksien ja luottamuksen keskinäinen yhteys on muuttunut vuosien 2004 ja 2016 välillä. Työolobarometrin väittämää *Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita*, käytetään mittaamaan työssä oppimisen mahdollisuuksia. Väittämällä *Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset*, mitataan luottamusta. Molemmissa väittämissä on neljäportainen Likert-asteikko vastausvaihtoehtoina 'erittäin huonosti', 'melko huonosti', 'melko hyvin,' ja 'erittäin hyvin'. Vastauksia tarkastellaan ensin kuvailevasti prosenttiosuuk-sien avulla. Yhteyksiä työssä oppimisen mahdollisuuksiin analysoidaan binäärisillä logistisilla regressioanalyysillä.

3.4 Aineisto osatutkimuksissa II ja III

Toisessa ja kolmannessa osatutkimuksessa käytetään vesihuoltolaitoksilta kerättyä aineistoa ja tutkitaan työssä oppimista ja työyhteisön luottamusta sekä niiden välisiä yhteyksiä. Sektori soveltuu työssä oppimisen tutkimukseen, sillä vesihuoltoalalla tehtävät opitaan paljolti työtä tekemällä ja valmistavaa koulutusta on ollut niukalti saatavilla. Tutkimuksen II (Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö) ja III (Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot) aineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä vesihuoltolaitoksilta. Keväällä 2013 kysely luottamuksesta, työssä oppimisen sujumisesta sekä eri oppimismuotojen suosiosta toteutettiin suomalaisilla vesihuoltolaitoksilla. Suomen Vesilaitosyhdistys ry:llä oli tuolloin jäsenenään 289 vesihuoltolaitosta, joiden yhteyshenkilöille lähetettiin sähköpostilla saate ja linkki kyselyyn. Yhteyshenkilöt toimivat erilaisissa tehtävissä, heidän tehtävänä on käsitellä yhdistyksen lähettämä jäsenposti ja tarvittaessa välittää tietoa asianosaisille. Tutkimuskyselyä pyydettiin jakamaan laitoksen väelle ja saatteessa kannustettiin koko henkilöstöä vastaamaan kyselyyn. Tämän lisäksi vastauksista 26 saatiin paperisella kyselylomakkeella Vesilaitosyhdistyksen koulutusten yhteydessä. Kyselyyn vastasi yhteensä 412 palkansaajaa eri henkilöstöryhmistä 115 vesihuoltolaitokselta. Vastaa-jien työnantajat edustavat 40 % Vesilaitosyhdistyksen jäsenlaitoksista. Vastauksia saatiin kattavasti ympäri maan erikokoisilta laitoksilta. Tutkimukseen vastanneiden työpaikoista kaksikymmentä suurinta tarjoaa vesihuoltopalvelut noin puolelle Suomen

asukkaista. Vastaajien ikäjakauma on samankaltainen kuin kuntatyöntekijöillä (KT Kuntatyönantajat 2020): nuoria 1970-luvulla syntyneitä on kuudesosa vastaajista, 1980-luvulla syntyneitä alle viidesosa, mutta sekä 1950- että 1960-luvulla syntyneitä kolmasosa vastaajista.

Vesihuoltolaitosten henkilöstö kuuluu kolmeen ryhmään: noin 30 % vastaajista edustaa hallintohenkilöstöä, hieman vähemmän kuin 30 % vastaajista kuuluu tekniseen henkilöstöön ja yli 40 % vastaajista kuuluu käyttöhenkilöstöön. Tutkimusanalyysijä varten vastaajien organisaatioasema määriteltiin näiden kolmen henkilöstöryhmän eli vastaajan tehtävän ja ammatin mukaan. Toimihenkilöryhmä muodostettiin hallintohenkilöstöstä ja teknisestä henkilöstöstä, kattaen 60 % vastaajista. Työntekijäryhmä puolestaan muodostettiin käyttöhenkilöstöstä, joka käsitti 40 % vastaajista.

Vesihuoltohenkilöstö on miesvaltaista, niin tässäkin tutkimuksessa 68 % vastaajista on miehiä. Sukupuolijakaumaa kuvaa, että miehiä on toimihenkilöryhmässä 52 % ja työntekijäryhmässä 91 % vastaajista. Käsitystä toimihenkilö- ja työntekijäryhmän vastaajien sosioekonomisesta asemasta voidaan tarkentaa koulutustaustoilla. Toimihenkilöiden keskuudessa yleisin (46 % vastaajista) on opistotason tutkinto. Lisäksi reilulla viidesosalla (22 %) toimihenkilöistä on alempi korkeakoulututkinto ja lähes viidesosalla (18 %) on ylempi korkeakoulututkinto. Työntekijäryhmässä yleisin koulutus on ammatillinen perustutkinto (74 %). Kuitenkin joka kymmenes (11 %) työntekijäryhmässä on ilman minkäänlaista ammattitutkintoa.

Suomessa yli 90 % väestöstä saa talousvetensä julkisista vesihuoltoverkostoista ja 80 % on viemäroinnin piirissä (Katko 2013). Kunnat vastaavat vesihuollon järjestämisestä (Vesihuoltolaki 119/2001) ja vesihuoltopalveluiden toteuttaminen ja tekniset ratkaisut ovat vesihuoltolaitosten vastuulla. Tyypillisesti maamme suuret ja keskisuuret laitokset ovat kuntaomisteisia (Katko 2013). Vesihuoltopalvelua pidetään usein itsestäänselvyytenä (Prevos 2016), silti sen toimivuus edellyttää merkittävän työpanoksen ja asiantuntijuuden. Vesihuoltolaitosten henkilöstön osaamiselle vaatimuksia tuo teknologinen kehitys, uudistuva lainsäädäntö ja asetukset, entistä tiukemmat ympäristöluvut, asiakaskunnan kasvavat vaatimukset, taloudelliset rajoitteet ja digitalisaation käyttöönotto (Sandelin ym. 2019/2021, 13).

Demografinen muutos vaikuttaa työvoiman rakenteeseen monissa teollistuneissa maissa. Suomessa kunta-alalla henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla ja teknisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on vielä hieman kunta-alan keskimääräistä vanhempaa (KT Kuntatyönantajat 2020). Teknisen alan ammattiteissa kunta-alalla työskentelee noin 23 000 työntekijää, joista noin 80 % on miehiä (KT Kuntatyönantajat 2020). Demografinen muutos näkyy jo nyt, ja tulee edelleen vaikuttamaan myös vesihuoltolaitoksilla Suomessa (Vesilaitosyhdistys 2022) ja esimerkiksi Yhdysvalloissa (Frigo 2006). Henkilöstön ikärakenteen takia vesihuoltolaitosten työvoimaa on Suomessa eläköitynyt paljon tällä vuosi-

kymmenellä ja eläköityminen jatkuu voimakkaana (Vesilaitosyhdistys 2022). Tulevaisuuden vesihuoltopalveluiden toimivuuden takaamiseksi laitosten on ratkaistava, miten ylläpitää osaamista ja tarvittava määrä osaavaa henkilöstöä. Kun työtehtävät opitaan työtä tehden, tärkeää on opittujen asioiden siirto niiltä, jotka lähtevät organisaatiosta työyhteisöön jääville. Tilanne on erityisen haastava, sillä alan työntekijät ovat perinteisesti hankkineet osaamisensa työssä oppien. Alalla on käytössä näyttötutkinnot, joissa osaaminen todennetaan käytännön työtilanteissa.

Sandelin, Hukka ja Katko (2019/2021) korostavat, että useiden vuosien työskentely vesihuoltolaitoksella muodostaa henkilöstölle tietoa, jota jaetaan päivittäisissä tehtävissä, eikä sitä opi manuaaleja lukemalla, esimerkiksi kokenut työntekijä osaa kertoa melusta toimiiko pumppu kunnolla vai onko siinä toimintahäiriö tai tunnistaa jätevesiprosessissa tietynlaisen hajun, joka kertoo prosessin toimimattomuudesta (Sandelin ym. 2019/2021, 9). Vesihuoltolaitoksessa tehdyn tapaustutkimuksen mukaan henkilöstö on ylpeä vedenkäsittelyprosessin toiminnan takaavasta teknisestä tietämyksestään ja arvostaa hallussaan olevaa tietoa, mutta osa henkilöstöstä ei halua jakaa tietoa, koska tiedon koetaan olevan keino turvata työpaikan säilyminen (Sandelin ym. 2019/2021, 8). Yleisesti tiedon jakamisen esteiden on tunnistettu liittyvän niin organisaatioihin, yksilöihin kuin yhteisöjen kulttuureihinkin (Sandelin ym. 2019/2021, 12–13).

Toisaalta Heino ja Takala (2013) analysoivat minkälaisia merkityksiä vesihuoltolaitokset rakentavat vesihuollosta käyttäen 14 suurikokoisen vesihuoltolaitoksen vuosikertomuksia. Tutkimuksessa vesihuollosta muodostuu kuva herkästi haavoittuvasta järjestelmästä, jonka ytimessä ovat huolellisesti laaditut toimintaprosessit ja henkilöstön osaaminen: ”Vedenhankintaan ja vesivarojen pilaantumiseen liittyvien riskien yhteydessä vesihuoltotoiminta kuvataan herkkänä, epälineaaristen syyseuraussuhteiden ympäröimänä järjestelmänä, jossa verrattain pienet ja merkityksettömiltä tuntuvat lähtötilan muutokset voivat aiheuttaa merkittäviä loppuseurauksia.” (Heino & Takala 2013, 232.) Periaatteessa helposti haavoittuvana järjestelmänä vesihuoltolaitoksessa voisi kuvitella olevan tarvetta organisaation avointa tiedonkulua ja toisilta oppimista korostaville ideoille, kuten ”oppiva organisaatio” (Senge 1994) ja ”tietämyksen hallinta” (ks. Drucker 1993; Wiig 1997). Kaiken kaikkiaan sektorin tilanteessa korostuu työpaikalla vallitseva kulttuuri, henkilöstön osaaminen ja työssä oppiminen, mutta saatavilla on vain niukalti tutkittua tietoa vesihuoltoalan tai kunnallisen sektorin teknisen henkilöstön työssä oppimisen luonteesta. Tämä tutkimus pyrkii osaltaan lisäämään tietoa tästä aiheesta.

3.5 Menetelmät osatutkimuksessa II

Osatutkimuksessa II (Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö) kokemuksia työssä

oppimisen sujumisesta ($N = 412$) mitataan kyselylomakkeella 16 väittämän sarjalla, jossa on mukana joitakin Tilastokeskuksen työolotutkimusten kysymyksiä (ks. Lehto & Sutela 2008, 229–277). Työssä oppimisen sujuvuuden mittari samoin kuin osatutkimuksessa käytetty luottamuksen mittari koostuivat viisiportaisista Likert-asteikollisista väittämistä. Henkilöstön kokemuksia luottamuksesta mitataan 19 väittämän sarjalla.

Luottamus on pohjimmiltaan sosiaalista, ja se voi olla jossain määrin erilaista eri kulttuureissa (Markus & Kitayama 1991; Triandis 1989). Yleiset teoriat ja mittarit ovat todennäköisesti sovellettavissa eri kulttuureissa, mutta paikalliset käytännöt tulee ottaa huomioon (Fulmer & Gelfand 2012). Kulttuurin huomioon ottaminen osaltaan puoltaa sitä, että osatutkimuksessa II otettiin mittariin joitakin jo Suomessa aiemmin (ks. Koivumäki ym. 2006) luottamustutkimuksessa käytettyjä muuttujia. Luottamusmittari suunniteltiin sopimaan käsillä olevaan tutkimusongelmaan. Käytetty mittari ja operationalisointi nojaavat aiemmista tutkimuksista koottuun luottamuksen perustaan (taulukko 1). Lisäksi yksi väittämistä pohjautuu siihen, että työkaverien opportunistinen käytös on yhteydessä luottamukseen (Lewicki & Bunker 1995; Putnam 1993; Six 2007, 291). Luottamuksen perustaa kuvaavat väittämät mitaavat luottamusta yksilötasolla, kun luottamuksen kohteena on johto ja työkaverit työyhteisössä.

Yhdessä luottamuksen teoreettinen perusta (taulukko 1) ja luottamuksen eri elementtejä kyselylomakkeessa kuvaavat väittämät (taulukko 4) esittelevät osatutkimuksen II näkökulman luottamukseen, samalla ne asemoivat tämän tutkimuksen tieteelliseen tutkimuksen jatkumoon. Luottamuksen perustan ja käytettyjen väittämien teoreettisen siteen luottamukseen muodostaa sosiaalisen vaihdon teoria (Blau 1964), jonka mukaan voidaan ajatella, että palkansaajat, jotka havaitsevat luottamuksen perustan mukaista käytöstä työpaikallaan vastineeksi vastaavat siihen luottamuksella. Muuttujien eri yhdistelmien mallia etsittiin eksploratiivisella faktorianalyysillä. Lopulta päädyttiin Foxilta (1974) peräisin olevaan horisontaalista ja vertikaalista luottamusta edustavaan kahden faktorin malliin. Vertikaalista luottamusta kuvaava summamuuttuja muodostettiin kahdeksasta ja horisontaalista luottamusta kuvaava summamuuttuja seitsemästä muuttujasta.

Aineistosta analysoitiin työntekijän aseman ja sukupuolen yhteyttä (a) koettuun luottamukseen ja (b) työssä oppimisen sujuvuuteen ristiintaulukoinnilla. Luottamuksen ja työssä oppimisen sujuvuuden yhteyttä tässä tutkimuksessa testataan korrelaatiokertoimen avulla. Kertoimella ei voida selittää yhteyden suuntaa eli vaikuttaako luottamus työssä oppimisen sujuvuuteen vai työssä oppimisen sujuvuus luottamukseen tai kenties vastavuoroisesti molemmin puolin. Suuntaa voidaan kuitenkin päätellä aikaisempaan teoriaan pohjaten.

Taulukko 4. Luottamuksen eri elementtejä kuvaavat väittämät osatutkimuksessa II.

Luottamuksen elementti	Luottamuksen elementtiä kuvaava väittämä
Luottamus rationaalisen asennoitumisen toista kohtaan	Koen, että esimieheni luottaa työntekijöihinsä.
Johdon hyväntahtoisuus	Työpaikkani johto välittää alaistensa hyvinvoinnista. Työpaikkani johto ei ole aidosti kiinnostunut alaistensa mielipiteistä ja näkemyksistä (K).
Johdon oikeudenmukaisuus ja reiluus, myös johdon osaaminen	Työpaikkani johto jakaa oikeudenmukaisesti kiitosta ja kritiikkiä alaisilleen. Työpaikallamme käytetään erikäisten kykyjä työssä tasapuolisesti hyväksi.
Vaikutusmahdollisuus työyhteisössä, työyhteisön valtaetäisyys, myös johdon osaaminen	Työpaikkani johto ei ole aidosti kiinnostunut alaistensa mielipiteistä ja näkemyksistä (K).
Harkintavalta omien työtehtävien suunnitteluun ja toteuttamiseen, myös johdon osaaminen	Esimieheni jakaa järkevällä tavalla vastuuta työntekijöilleen.
Yleistyneen vastavuoroisuuden normi yhdistää jäseniä yhteisössä, jossa on jaettuja intressejä ja jaettu identiteetti, myös yhteistyö	Työyhteisössämme arvostetaan sitä, että työkaverit auttavat toisiaan. Omat ja työnantajan edut ovat pitkälti yhteneviä. Tunnen voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta muihin työyhteisön jäseniin. Johto tarkastelee työpaikan asioita täysin eri näkökulmasta kuin muu henkilöstö (K).
Yhteistyö	Suuri osa työkavereistani tekee sen mitä on sovittu. Työssä esiintyy työntekijöiden välisiä ristiriitoja (K). Työpaikalla esiintyy juoruilua ja kateutta (K).
Viestintä	Työyhteisön jäsenet eivät välitä tietoja avoimesti toisilleen (K).
Osapuolten jaetut representaatiot, tulkinat ja merkitysjärjestelmät mm. yhteinen kieli, koodistot ja tarinat	Myönteinen vastaus väittämiin, jotka käsittelevät alaisten hyvinvoinnista välittämistä, oikeudenmukaista palautetta, järkevää vastuunjakoja, työnantajan ja vastaajan etujen yhdenmukaisuutta sekä tasapuolista kykyjen käyttöä, kertovat siitä, että vastaajalla ja työnantajataholla on jonkin asteinen jaettu ymmärrys ja tulkinta väittämien sisältämistä työelämän pelisäännöistä ja siitä, minkälainen käytös on väittämässä esitettyjen arvojen mukaista.
Opportunismi, jossa olevia oloja käytetään moraalittomasti hyödyksi oman edun tavoittelussa	Valitettavan iso osa työkavereistani käyttää hyväkseen toisen ongelmia parantaakseen siten omaa asemaansa (K).

K = käänteisenä analysoitu väittämä.

3.6 Menetelmät osatutkimuksessa III

Osatutkimuksessa III (Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot) kysymysarja, jolla tutkitaan henkilöstön suosimia työssä oppimisen muotoja (N = 412) käsittelee 12 muuttujaa, jotka pohjaavat kolmeen oppimisen metaforaan (Paavola & Hakkarainen 2005; Paavola ym. 2004; Sfard 1998). Vastaajilta kysyttiin: *Mikä on sinulle sopiva tapa kartuttaa työssä tarvittavaa osaamistasi?* Erilaisia työssä oppimisen muotoja kuvaavat vastausvaihtoehdot ovat Likert-asteikollisia 1 (täysin epäsoveltuva) – 5 (täysin soveltuva). Muuttujista muodostettiin summamuuttujat, jotka ilmensivät metaforien mukaisesti oppimista (a) tiedonhankintana, (b) osallistuvana oppimisena, ja (c) tiedonluomisena. Ensimmäinen summamuuttuja, joka kuvaa tiedonhankkimista oppimisen muotona koostuu neljästä väittämästä. Toinen osallistuvaa oppimista kuvaava summamuuttuja muodostuu viidestä ja kolmas tiedonluomista kuvaava kolmesta väittämästä. Summamuuttujien reliabiliteetteja voi pitää riittävän hyvinä (Cronbachin alfat 0,5–0,7).

Henkilöstön suosimia työssä oppimisen muotoja analysoitiin organisaatioaseman, sukupuolen ja iän mukaan käyttäen 'täysin samaa mieltä' olevien vastausprosentteja. Vastaajan organisaatioasema eli toimihenkilö- tai työntekijäasema, määritellään kuten osatutkimuksessa II pohjautuen vesihuoltolaitosten henkilöstöryhmiin, jotka ovat hallinnollinen, tekninen ja käyttöhenkilöstö. Ikätarkastelua varten vastaajat jaetaan syntymävuosikymmenen avulla kolmeen samansuuruiseen ryhmään. Vanhin ikäryhmä koostuu 1950- ja 1940-luvuilla syntyneistä, keskimäinen ikäryhmä 1960-luvulla syntyneistä ja nuorin ikäryhmä 1990-, 1980- ja 1970-luvuilla syntyneistä. Täten aineistonkeruun vuonna vanhimmat olivat yli 53-vuotiaita, keskimäinen ikäluokka 43–53-vuotiaita ja nuorimmat alle 43-vuotiaita. Eri työssä oppimisen muotojen suosiota analysoitiin regressioanalyysillä sukupuolen, iän ja organisaatioaseman mukaan.

3.7 Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimuseettiset kysymykset

Tässä luvussa on tutkimuksen luotettavuustarkastelu, jossa käytetään validiteettiä ja reliabiliteettiä käsitteitä. Lukuun sisältyy myös tutkimuksen eettinen pohdinta ja tutkijaposition reflektointi. Tutkimuksessa paneudutaan työssä oppimiseen ja luottamukseen määrällisin tutkimusmenetelmin työelämän näkökulmasta. Määrällinen tutkimusote edellyttää aina jonkinasteista tutkittavan ilmiön pelkistämistä, jolloin on olemassa vaara, että kadotetaan joitakin tutkimuskohteen monista ulottuvuuksista. Lyhyesti määriteltynä validiteetti tarkoittaa, mittaako tutkimuksessa käytetyt mittarit sitä, mitä niiden on tarkoitettukin mittaavan (Hirsjärvi ym. 2005; Metsämuuronen 2009; Tähtinen ym. 2020, 84). Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa, että mittari ei tuota sattumanvaraisia tuloksia. Reliabiliteetti kertoo käytetyn mittarin stabiili-

suudesta, sen kestävyydestä ajan kuluessa ja kyvystä mitata niin, että saadaan samanlaisia tuloksia, kun mittaria käytetään eri aikoina. (Tähtinen ym. 2020, 84.)

Validiteetin tarkasteluun on eri näkökulmia, tarkastelu voidaan kohdentaa ulkoiseen validiteettiin, joka viittaa tulosten yleistettävyyteen muissa populaatioissa tai muina aikoina ja sisäiseen validiteettiin, jossa tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta, jolloin tarkastelussa ovat tutkimuksessa käytetyt mittarit (Metsämuuronen 2009). Osatutkimuksessa I käytetty työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreistä koostuva aineisto on kattava, sen avulla tutkimuksessa määrällisillä menetelmillä saavutetaan varsin luotettavia ja yleistettäviä johtopäätöksiä. Työolobarometreissä käytetään otoksena ositettua satunnaisotantaa Tilastokeskuksen väestötietokannasta. Työolobarometrit toteuttaa Tilastokeskus työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) toimeksiannosta. Otos edustaa hyvin perusjoukkoa. Laajan aineiston pohjalta saatuja tuloksia voi pitää tarkkoina ja aineistoon nojaavia laskelmia täsmällisinä. Myös osatutkimuksissa II ja III käytetty vesihuoltolaitoksilta kerätty aineisto on edustava, vastauksia saatiin kattavasti ympäri maan erikokoisilta laitoksilta. Vastaajien ikäjakama on samankaltainen kuin kunnan palveluksessa olevien ikäjakama yleensä. Vesihuoltohenkilöstö on miesvaltaista, niin tässäkin tutkimuksessa 68 % vastaajista on miehiä. Validiteetin varmistamiseksi aineiston keruussa vesihuoltolaitoksilla käytettiin kyselylomaketta, jonka väittämälauseiden soveltuvuutta ja ymmärrettävyyttä selvitettiin ja luotettavuutta varmistettiin testaamalla lomakkeen kysymyksiä etukäteen vesihuoltoalan työntekijöillä ja kasvatustieteen opiskelijoilla.

Osatutkimuksessa I käytettyjen työolobarometriä aineistoilla tehtyjen analyysien reliabiliteettia voi pitää hyvänä. Osatutkimuksissa II ja III vesihuoltolaitoksilta kerätyn aineiston kohdalla työssä oppimisen ja luottamuksen mittarit ovat käytössä ensimmäistä kertaa. Tehtyjen Cronbachin alfa – testausten mukaan mittareiden sisäinen johdonmukaisuus ja reliabiliteetit ovat vähintäänkin kohtalaisia. Operationalisoinnissa käytettiin muuttujia, jotka ovat linjassa yleisesti käytössä olevien työssä oppimisen ja luottamuksen määritelmien kanssa.

Tutkimus on toteutettu jatko-opintojen ohjauksen puitteissa ja se on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012) ohjeiden periaatteita noudattaen. Työ- ja elinkeinoministeriön teettämiä työolobarometriä aineistoja on syytä pitää ammatitaidolla ja hyviä eettisiä periaatteita noudattaen laadittuina. Tiedon keruussa vesihuoltolaitoksilta noudatettiin huolellisuutta ja eettisesti hyviä käytäntöjä, osallistuminen oli vapaaehtoista ja raportoinnissa turvattiin vastaajien anonymiteettiä. Aineistojen käsittelyssä noudatettiin eettisesti kestäviä toimintatapoja.

Väittelijä työskentelee tiedottajana Suomen Vesilaitosyhdistys ry:ssä, joka on vesihuoltolaitosten toimialajärjestö. Tiedottajana toimiminen on väistämättä vaikuttanut ymmärryksen rakentumiseen, mutta yhdistyksen työntekijöiden ja laitosten henkilöstön välillä on etäisyyttä, eikä rooli yhdistyksessä johda eturistiriitaan

vesihuoltolaitosten henkilöstön työssä oppimisen ja luottamuksen tutkimisen suhteen. Tulkinnoissa on pyritty objektiivisuuteen, mutta myös määrällisten tutkimusmenetelmien käytössä tutkijat joutuvat tekemään osittain subjektiivisia tulkintoja. Lisäksi on muistettava, että tutkija ei koskaan ole täysin arvovapaa. Näin tietoisena siitä, että tutkijan tausta vaikuttaa esimerkiksi tutkimuksen suunnitteluun, analyysiin ja tulkintoihin, tutkimus toteutettiin huolellisesti aihepiirin teorioihin ja olemassa olevaan tutkimukseen perehtyen ja ajatuksia peilattiin tutkimusartikkelien yhteiskirjoittajien keskuudessa, kasvatustieteilijöiden seminaareissa sekä alan tutkijoiden kanssa tutkimusartikkeleiden vertaisarvioinnissa.

4 Empiiristen tutkimusten tulokset

Tässä luvussa esitetään tutkimukseen sisältyvät osatutkimukset ja olennaiset tulokset sekä suhteutetaan ne aikaisempiin tutkimuksiin. Osatutkimusten tulokset on julkaistu tieteellisissä jounaaleissa kolmena vertaisarvioituna artikkelina. Taulukkoon 3 on kiteytetty osajulkaisut, yhdessä kirjoitettujen artikkeleiden kirjoittajat, tutkimuskysymykset, aineistot ja tutkimusmenetelmät. Taulukkoon 5 on tiivistetty tutkimusten keskeisimmät tulokset.

4.1 Osajulkaisu I: Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus suomalaisten palkansaajien kokemina vuosina 2004–2016

Ensimmäisessä osatutkimuksessa tutkitaan, miten työssä oppimisen mahdollisuudet sekä alaisten ja johdon välinen luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen. Lisäksi tutkitaan, miten palkansaajien kokemat työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa ajanjaksolla 2004–2016. Aineisto (N = 3896) on kerätty 18–65-vuotiailta palkansaajilta, ja se on peräisin työolobarometrin kyselyaineistosta vuosilta 2004, 2010 ja 2016.

Työssä oppimisen mahdollisuuksien kehitys on ollut vuosina 2004, 2010 ja 2016 varsin vakaata, eikä kokemuksissa ole vuosien saatossa esiintynyt suuria muutoksia. Kuten työssä oppimisen mahdollisuuksissa myös luottamuksessa tulokset ovat yleisesti myönteisiä ja reilussa kymmenessä vuodessa havaitaan varsin vähäinen muutos myönteiseen suuntaan.

Tutkimuksessa paneudutaan sosioekonomisen aseman mukaisiin eroihin, nojautuen aineiston luokitukseen, jossa vajaa kolmasosa on ylempiä toimihenkilöitä, kaksi viidesosaa alempia toimihenkilöitä ja vajaa kolmasosa työntekijöitä. Tutkimuksen mukaan ylemmät toimihenkilöt ja alemmat toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Työssä oppimisen mahdollisuudet kehittyvät myönteisesti ylempien ja alempien toimihenkilöiden osalta, mutta työntekijöiden kokemuksissa työssä oppimisen tilannetta kyseisellä ajanjaksolla kuvaa pysähtyneisyys. Tulos on samansuuntainen aiempien

tutkimustulosten kanssa: tilaisuus työssä oppimiseen ja työyhteisön koulutusmahdollisuuksiin määräytyy usein sosioekonomisen aseman sekä esimerkiksi tulojen mukaan (Nilsson & Rubenson 2014, 307–308; Silvennoinen & Lindberg 2016; Yarbrough & Landry 2013, 175–178).

Luottamuksen osalta ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemukset alaisten ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat lähes yhtä myönteiset. Kun taas alemmat toimihenkilöt kokevat työpaikan suhteet kaikkein kielteisimmän. Vuosien kuluessa alempien toimihenkilöiden ero muista henkilöstöryhmistä säilyy lähes muuttumattomana. Se, että kaikkein parhaimmassa asemassa olevat ylempät toimihenkilöt kokevat johdon ja alaisten suhteet vaatimatommassa asemassa olevia työntekijöitä useammin avoimeksi ja luottamukselliseksi on linjassa aikaisemman tutkimustiedon kanssa (ks. Cedefop 2015; Harteis ym. 2015; Jokivuori ym. 2002, 61). Vertikaalisen luottamuksen on havaittu olevan yhteydessä ammattiasemaan, työn autonomiaan ja palkkaan (Koivumäki ym. 2006, 76–90). Luottamusanalyysien tulos on kuitenkin osittain odotusten vastainen, sillä ylempien toimihenkilöiden lisäksi myös työntekijät kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi useammin kuin alemmat toimihenkilöt.

Naiset kokevat miehiä useammin, että heillä on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, sukupuolten väliset erot ovat pieniä. Sen sijaan alaisten ja johdon suhteiden osalta miehet kokevat naisia useammin tilanteen avoimeksi ja luottamukselliseksi. Sukupuolten välinen ero luottamuksessa kasvaa tarkastelujakson loppua kohden.

Työnantajan mukaan valtion palveluksessa työskentelevät kokevat kunnan ja yksityisen sektorin henkilöstöä useammin, että heillä on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet. Kaikkein vähiten työpaikkansa uuden oppimispaikaksi kokevat yksityisellä sektorilla työskentelevät. Myös aikaisemman tutkimustiedon (Niemi & Ruuskanen 2018; Sutela & Lehto 2014) mukaan valtiosektorilla työn tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin suhtaudutaan kaikkein myönteisimmän. Alaisten ja johdon suhteen avoimuuden ja luottamuksellisuuden kokevat yksityisen sektorin palkansaajat yleensä kaikkein myönteisimmän ja kunta-alan henkilöstö kaikkein kielteisimmän. Kunta-alalla luottamuksellisuus on vähentynyt tarkastelujaksolla.

Työsuhteen luonteen mukaisessa tarkastelussa kaikkina tarkasteluvuosina määräraikaisessa työsuhteessa olevat kokevat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uutta. Määräraikaiset työntekijät kokevat myös alaisten ja johdon väliset suhteet avoimiksi ja luottamuksellisiksi useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat.

Työssä oppimisen mahdollisuuksien ja luottamuksen yhteyden analysoinnista ilmenee, että kokemukset työssä oppimisen mahdollisuuksista ja kokemukset työpaikan alaisten ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat yhteydessä toisiinsa. Palkansaajilla, joilla on luottamukselliset suhteet, on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet useammin kuin palkansaajilla, joiden luottamus on

vähäinen. Edelleen palkansaajilla, joilla on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, on useammin luottamukselliset alaisten ja johdon väliset suhteet kuin niillä, joiden työssä oppimisen mahdollisuudet ovat huonot. Kummassakin tarkastelutavassa ryhmien väliset erot ovat suurimmillaan vuonna 2010, ja edelleen selvästi merkitseviä tutkimusjakson lopussa vuonna 2016.

4.2 Osajulkaisu II: Sukupuolen ja organisaatioaseman yhteys työssä oppimiseen ja luottamukseen – tarkastelussa vesihuoltolaitosten henkilöstö

Toisessa osatutkimuksessa tutkitaan kokemuksia työssä oppimisen sujuvuudesta ja luottamuksesta sekä organisaatioaseman ja sukupuolen yhteyttä näihin. Tutkimuksella tehdään näkyväksi oppimisen moninaisia ulottuvuuksia. Tutkimus paneutuu vesihuoltosektorin työntekijöiden kokemuksiin kyselylomakkeella hankitun aineiston avulla. Kysely lähetettiin vuonna 2013 vesihuoltolaitosten yhteyshenkilöille (N = 289). Kyselylomakkeeseen vastasi 412 palkansaajaa yhteensä 115 eri laitoksesta. Oppimista vesihuoltolaitoksilla analysoitiin kolmen oppimisen metaforan avulla: oppiminen tietoa hankkimalla, oppiminen osallistumalla ja oppiminen tiedonluomisessa. Nämä metaforat viittaavat erilaisiin oppimisen tapoihin ja konteksteihin (Hakkarainen ym. 2004; Paavola ym. 2004; Sfard 1998). Nojautuen Paavolan ja Hakkaraisen (2005) ajatteluun, metaforat ymmärretään tässä tutkimuksessa heuristisiksi välineiksi, joiden avulla tutkitaan oppimisen ja ihmisen kehittymisen perusprosesseja. Esimerkiksi vieraan kielen oppiminen kirjasta uusia sanoja ulkoa opettelemalla on hyvin erilainen prosessi kuin pianonsoiton alkeiden ja nuottien lukemisen opettelu toistamalla samaa musiikkikappaletta aluksi haparoiden ja lopuksi rutiinilla sujuvasti. Esimerkkitalanteissa sekä oppimistehtävä että konteksti eroavat olennaisesti toisistaan.

Tutkimuksen analyysien mukaan organisaatiohierarkiassa paremmassa asemassa olevat toimihenkilöt kokevat useammin tiedonhankinnan eli kognitiivisen 'mielensisäisen' oppimisen ja tiedonluomisen mukaisen oppimisen sujuvaksi työpaikallaan kuin organisaatiohierarkiassa huonommassa asemassa olevat työntekijät. Sukupuolten välisessä tarkastelussa ilmenee, että naiset kokevat miehiä useammin etenkin tiedonhankinnan sujuvan työssään. Kaiken kaikkiaan toimihenkilöt kokevat työssä oppimisen sujuvaksi useammin kuin työntekijät. Aikaisemmissa tutkimuksissa on saatu vastaavia tuloksia: sekä osallistuminen työssä oppimiseen että pääsymahdollisuus oppimistilanteisiin voivat olla yhteydessä sosioekonomiseen asemaan ja esimerkiksi tulotasoon (Bryson ym. 2006; Nilsson & Rubenson 2014; OECD 2013; 2016; Yarbrough & Landry 2013).

Tämän osatutkimuksen valossa voidaan sanoa, että asema organisaatiossa voi konkretisoitua yksilön elämässä varsin erilaisina ja eriarvoisina oppimisympäristöinä. Taustalla vaikuttavat työpaikan rakenteellinen ja toiminnallinen järjestelmä, samalla kun ajattelua ja käytöstä muovaavat sosiaaliset ja kulttuuriset seikat. Pidempään opiskelleiden toimihenkilöiden asenne oppimiseen voi olla myönteisempi kuin vähemmän koulutettujen työntekijöiden, jotka puolestaan voivat mieltää uuden oppimisen mukavuusalueensa ulkopuolella tapahtuvaksi ponnisteluksi. Aikaisemmat koulukokemukset muovaavat mielikuvia itsestä uuden oppijana. Tutkimusten mukaan vähän koulutetuilla työntekijöillä voi olla kielteisiä mielleyhtymiä liittyen oppimiseen aiempien kielteisten koulukokemusten vuoksi (Illeris 2006; Kyndt ym. 2013). Suomessa aikuisena oppimiseen liittyvissä mielikuvissa on ilmennyt eroja vastaajien osallistumishistorian ja opiskeluaktiivisuuden mukaan (Manninen 2004, 203–204; Manninen ym. 2003). Kielteisiä mielikuvia on erityisesti niillä aikuisopiskelijoilla, joilla on vähemmän koulutusta ja vaatimaton osallistumisaktiivisuus. Manninen (2004, 203) toteaa, että tämä saattaa osaltaan selittää oppimiseen osallistumattomuuden kasaantumista. Kun taas uusien myönteisten oppimiskokemusten on todettu tukevan vähän koulutettujen työntekijöiden luottamusta omiin kykyihinsä ja minäpystyvyyteen oppijana (Sanders ym. 2015). Myös Manninen ja Meriläinen (2015) toteavat, että omaehtoiseen nonformaaliin ei-ammattilliseen koulutukseen osallistuvien aikuisten opiskelusta saamat myönteiset kokemukset parantavat opiskelijaminäkuva ja opiskelumotivaatiota (Manninen & Meriläinen 2015, 95). Aiempien koulukokemusten lisäksi oppimisasenteet nojaavat usein yksilön kulttuuriseen taustaan ja sosiaaliluokkaan (Cincinnati ym. 2016), mikä havaittiin myös tämän tutkimuksen analyyseissä.

Kokemukset luottamuksesta eroavat organisaatioaseman mukaan. Kuten nämä tutkimustulokset selvästi osoittavat, työpaikan hierarkiassa korkeammassa asemassa olevat toimihenkilöt luottavat sekä johtoon että vertaisiin enemmän kuin huonommassa asemassa olevat työntekijät. Tämä tulos on samansuuntainen aikaisempien tutkimustulosten kanssa (Koivumäki ym. 2006). Luottamuksen voimakkuus vaihtelee myös organisaatioittain ja siihen vaikuttaa työpaikalla kertyneet aikaisemmat kokemukset ja yhdessä eletty historia. Henkilöstön luottamusta ja keskinäistä tukea voidaan edesauttaa työpaikan rakenteiden ja keskinäisten verkostojen sekä yhteisöllisten käytäntöjen, kuten käytäntöyhteisöjen ja oppimisverkostojen avulla (Wenger 2000). Toimihenkilöiden kokeman vertikaalisen luottamuksen intensiivisyys kertoo myös organisaatiohierarkian kärkeä lähellä olevien toimihenkilöiden ja johdon ajattelun samankaltaisuudesta, sillä kanssakäymistilanteissa samaan luokkaan kuuluvilla kumppaneilla on sosiaalista samankaltaisuutta, kuten asenteet, käytös ja tunteet, jotka yhdistävät persoonia ja edistävät heidän yhteenkuuluvuuden tunnettaan (Côté ym. 2017). Luottamuksen kokemuksia muovaa kulttuurinen läheisyys ja ajatteluprosessien samankaltaisuus.

Tutkimuksen keskeinen tulos on luottamuksen kokemisen ja työssä oppimisen sujuvaksi kokemisen välinen yhteys. Sekä vertikaalinen että horisontaalinen luottamus organisaatiossa ovat positiivisesti yhteydessä työssä oppimisen sujuvaksi kokemiseen, kaikissa kolmessa työssä oppimisen muodossa. Toimihenkilöillä kuten myös työntekijöillä, työssä oppimisen kokeminen sujuvaksi yleistyy vertikaalisen ja horisontaalisen luottamuksen voimistuessa.

4.3 Osajulkaisu III: Henkilöstön suosimat työssä oppimisen muodot

Kolmas osatutkimus tutkii palkansaajien suosimia eri oppimisen muotoja. Empiirinen aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka lähetettiin Suomen Vesilaitosyhdistys ry:n jäsenlaitoksille. Aineistosta (N = 412) analysoitiin, miten sukupuoli, ikä ja asema organisaatiossa ovat yhteydessä palkansaajan kokemuksiin suosituista oppimisen muodoista.

Tutkimuksen käsitys oppimisesta nojaa käytäntöyhteisön (*community of practice*) käsitteeseen (Lave & Wenger 1991): yksilö oppii osallistuessaan työyhteisön toimintaan. Eri oppimisen muotojen mittaamisessa ja tulosten tulkinnassa käytetään Anna Sfardin (1998) kehittämiä metaforia, jotka ovat oppiminen tiedonhankintana ja oppiminen osallistumisena, sekä niiden lisäksi Paavolan, Lipposen ja Hakkaraisen (2004) kehittämää oppiminen tiedonluomisena metaforaa.

Tutkimustulokset tukevat aikaisempia tutkimuksia, joiden mukaan rakenteelliset tekijät (Barron ym. 1999; Bishop 1996; Nilsson & Rubenson 2014) ja yksilölliset seikat (Silvennoinen & Lindberg 2016) liittyvät läheisesti oppimismahdollisuuksiin työpaikoilla ja koulutuksellisiin mieltymyksiin. Tutkimuksen keskeinen tulos on, että tiedonhankkimisen ja tiedonluomisen suosiminen oppimismuotona ovat yhteydessä organisaatioasemaan, kun taas mieltymys oppimiseen osallistumalla on yhteydessä sukupuoleen ja ikään. Tulokset antavat osviittaa siitä, minkälaisia oppimisen muotoja ja oppimisympäristöjä voidaan suunnitella työpaikoille, kun kannustetaan työssä oppimiseen ottaen huomioon eri henkilöstöryhmien tarpeet ja toiveet.

Kuten ennako-oletuksena oli, tutkimustulos osoittaa, että organisaatioasema on yhteydessä siihen, että suosii oppimismuotona tiedonhankintaa ja tiedonluomista. Siten organisaatiohierarkiassa paremmassa asemassa olevat toimihenkilöt suosivat edellä mainittuja oppimisen muotoja useammin kuin organisaatiohierarkiassa vaatimattomammassa asemassa olevat työntekijät. Nämä tulokset ovat samansuuntaisia kuin esimerkiksi Cincinnaton ym. (2016) esittämä ajatus, jonka mukaan sosiaalinen luokka on yhteydessä yksilön suosimiin oppimisen muotoihin. Aiempi tutkimus on myös havainnut, että asema organisaatiossa laajalti määrittää yksilön kokemuksiä työssä oppimisesta (Fuller & Unwin 2006; Illeris 2006; Kyndt ym. 2009; Sanders ym. 2015).

Nyt saatujen tutkimustulosten mukaan toimihenkilöiden keskuudessa tiedonhankinta on useammin suosiossa kuin työntekijöiden kohdalla. Tiedonhankinta pitää tyypillisesti sisällään kognitiivista oppimista, jota tukee tietoon pohjaava oppiminen, kuten työhön liittyvän kirjallisuuden ja ammatillisten julkaisuiden lukeminen. Sen lisäksi, että henkilöryhmillä on erilaiset koulutukselliset pätevyudet, tyypillinen toimihenkilön työ eroaa käyttökäytännön työntekijän työtehtävistä. Useissa tutkimuksissa on havaittu, että yksilön aikaisemmat koulutukseen liittyvät kokemukset ovat yhteydessä heidän odotuksiinsa koulutuksesta ja oppimisesta (Illeris 2006; Kyndt ym. 2013). Tämän tutkimusaineiston toimihenkilöt ovat pidemmälle koulututtuneita kuin työntekijät, täten toimihenkilöiden asenteet koulutukseen ja oppimiseen voivat olla kaiken kaikkiaan myönteisempiä. Ne, joilla on vähemmän koulutusta, voivat kokea muodollisesti organisoidut oppimistilanteet itselleen vieraisiksi, ja heillä voi olla kielteisiä kokemuksia koulusta tai organisoidusta oppimisesta yleensä (Illeris 2006; Kyndt ym. 2009).

Tutkimustulosten mukaan osallistuvan oppimisen suosio on yhteydessä sukupuoleen ja ikään. Naiset pitävät kaikkia kolmea oppimisen muotoa, mutta erityisesti osallistuvaa oppimista, itselleen useammin sopivana kuin miehet. Myönteinen suhtautuminen osallistuvaan oppimiseen tukee ajatusta, että naiset kokevat asiantuntijuuden kehittämisen tavoittelemisen arvoisena miesvaltaisella vesihuoltolaitossektorilla. Ikäryhmien välisessä tarkastelussa, nuorin ikäryhmä (alle 43-vuotiaat) suosii osallistuvaa oppimista useammin kuin vanhin ikäryhmä (yli 53-vuotiaat). Osallistuvan oppimisen suosion voidaan tulkita osoittavan, että nuorimmat työntekijät pitävät osallistumista hyvänä keinona syventää asiantuntijuuttaan vesihuoltolaitoksilla. Näyttää siltä, että uudet henkilökunnan jäsenet pyrkivät osallisiksi keskusteluun ja siten mukaan käytäntöyhteisöön.

Valta on avainasemassa, kun käytäntöyhteisöissä määritellään, mikä on arvostettua osaamista sekä yhteisössä tunnustettua asiantuntijuutta (Contu 2014; Farnsworth ym. 2016). Sukupuoleen ja sukupolviin pohjautuvat eroavuudet eri oppimismuotojen suosimisessa saattavat muodostua esteeksi, kun järjestetään oppimismahdollisuuksia. Vesihuoltolaitosten johto on miesvaltaista. Lisäksi vesihuoltolaitosten johtajista lähes puolet on syntynyt 1950- tai 1960-luvulla ja eläköityy seuraavan vuosikymmenen aikana. (Vesilaitosyhdistys 2022). Aikaisemmat tieteelliset tutkimukset ovat osoittaneet, että negatiivista vastakkainasettelua saattaa muodostua tiivistä osallistumista toivovien tulokkaiden ja syrjäytymistä pelkäävien sekä osallistumista kontrolloimaan pyrkivien vanhojen työntekijöiden välille (Billett 2004; Hong & Fiona 2009; Lave & Wenger 1991).

Vaikka tietoon pohjaava tiedonhankinta on eittämättä ihmisen rationaalisen ajattelun edellytys (Paavola & Hakkarainen 2005), vain osa ihmisen taidoista, jotka pohjaavat käsitteelliseen ja kielelliseen tietoon, on määrätietoisesti hankittua.

Taulukko 5. Tutkimusten keskeisimmät tulokset.

Tutkimuskysymys	Keskeiset tulokset
<p>1) Miten työssä oppiminen ja luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen?</p>	<p>Uusien asioiden oppimisympäristöksi työpaikkansa mieltävät ylempät toimihenkilöt ja alemmat toimihenkilöt useammin kuin työntekijät. Ylemmät toimihenkilöt kokevat alempia toimihenkilöitä useammin myös avoimuutta ja luottamuksellisuutta suhteessa johtoon. Ylempien toimihenkilöiden lisäksi myös työntekijät kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi useammin kuin alemmat toimihenkilöt. Naiset kokevat miehiä useammin, että heillä on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet. Sen sijaan tarkastelujakson edetessä miehet kokevat yhä enenevässä määrin naisia useammin alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi.</p> <p>Työnantajan mukaisessa tarkastelussa valtion palveluksessa työskentelevät kokevat kunnan ja yksityisen sektorin työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet. Yksityisellä sektorilla palkansaajat kokevat yleensä kaikkein myönteisimmin alaisten ja johdon väliset suhteet. Valtiolla avoimuus ja luottamuksellisuus ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan. Ainoastaan kuntasektorilla alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuus on viimeisenä tarkasteluvuotena matalammalla kuin tarkastelujakson alussa.</p> <p>Määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin oppivansa koko ajan uutta työpaikalla. Lisäksi määräaikaiset työntekijät kokevat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin luottamusta alaisten ja johdon välisissä suhteissa.</p>
<p>2) Miten työssä oppiminen ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja miten yhteys on muuttunut vuosien 2004–2016 välillä?</p>	<p>Kokemukset työssä oppimisesta ja kokemukset alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuudesta ovat yhteydessä toisiinsa. Koko tarkastelujakson ajan luottamus alaisten ja johdon välisissä suhteissa ennustaa hyviä työssä oppimisen mahdollisuuksia tilastollisesti merkitsevästi. Luottamuksen selitysvoima on vahvimmillaan vuonna 2010, ja se on edelleen tärkeä selittäjä vuonna 2016.</p>
<p>3) Miten työntekijän asema ja sukupuoli ovat yhteydessä (a) työyhteisössä koettuun luottamukseen ja (b) työssä oppimisen sujuvuuteen?</p>	<p>a) Vesihuoltolaitoksilta kerätyn aineiston mukaan toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin luottamusta sekä johtoon että työkavereihin. Vesihuoltolaitoksilla johtoon tai työkavereihin luottaminen ei ole yhteydessä sukupuoleen.</p> <p>(b) Vesihuoltolaitoksilta kerätyn aineiston mukaan toimihenkilöt kokevat tiedonhankinnan ja tiedonluomisen metaforien mukaisen oppimisen sujuvan paremmin kuin työntekijät. Naiset kokevat tiedonhankinnan eli kognitiivisen 'mielensisäisen' oppimisen sujuvan työpaikallaan miehiä paremmin.</p>
<p>4) Miten koettu luottamus ja työssä oppimisen sujuvuus ovat yhteydessä keskenään?</p>	<p>Vesihuoltolaitoksilta kerätyn aineiston mukaan koetun luottamuksen sekä työssä oppimisen sujuvuuden välillä on yhteyttä. Henkilöstön kokemaa vertikaalinen ja horisontaalinen luottamus ovat molemmat positiivisessa yhteydessä oppimisen sujuvuuteen kolmella oppimisen metaforalla mitattuna.</p>
<p>5) Millaiset työssä oppimisen muodot eri-ikäiset miehet ja naiset organisaation eri tasoilla kokevat sopivimmiksi?</p>	<p>Vesihuoltolaitoksilta kerätyn aineiston mukaan organisaatiohierarkiassa paremmassa asemassa olevat toimihenkilöt suosivat tiedonhankintaa ja tiedonluomista oppimismuotona useammin kuin työntekijäasemissa olevat. Naiset pitävät kaikkia oppimismuotoja, mutta erityisesti osallistuvaa oppimismuotoa miehiä useammin itselleen sopivana. Nuorin ikäryhmä (alle 43-vuotiaat) suosii osallistuvaa oppimismuotoa useammin kuin vanhin ikäryhmä (yli 53-vuotiaat).</p>

5 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa esitetään johtopäätökset ja arvioidaan tulosten sovellettavuutta käytäntöön. Lisäksi tarkastellaan kriittisesti tutkimuksen teon eri vaiheita ja tuodaan esiin ongelmakohtia sekä jatkotutkimusaiheita.

Tutkimuksessa tutkitaan työssä oppimista ja luottamusta työyhteisöissä. Kokonaiskuvaa suomalaisesta työelämästä rakennetaan käyttäen työolobarometrien laajaa määrällistä aineistoa ja määrällistä aineistoa vesihuoltolaitoksilta, sillä laitoksille on tyypillistä, että alakohtainen osaaminen opitaan työtä tehdessä. Kasvatustieteen alalla, oppimistutkimus mukaan lukien, näkökulma on ajan saatossa laajentunut yksilöpsykologisten kognitiivisten prosessien tarkastelusta sosiaalisen oppimisen analyysiin. Suppea kuva, jossa oppiminen tarkoittaa yksilöä hankkimassa tietoja ja taitoja oppilaitoksissa ja luokkahuoneissa eristettynä ympäröivästä maailmasta on saanut rinnalleen muita määrittelytapoja, joissa oppiminen on osallistumista yhteisiin käytäntöihin vaihtelevissa ympäristöissä ja tilanteissa. Tiedonhankintaan perustuva tieto ja kognitiivinen oppiminen ovat kiistatta ihmisen älykkään toiminnan peruskiviä (Hakkarainen & Paavola 2008, 76). Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat osaltaan käsitystä siitä, että työssä oppiminen on 'mielensisäisen' kognitiivisen tietojen ja taitojen oppimisen ohella myös sosiaalista oppimista. Tutkimuksessa oppimistapana perinteisen tiedonhankinnan ohella tunnistettiin osallistuvaoppiminen ja yhteisöllisessä tiedonluomisessa oppiminen.

Suomessa työnantajat kouluttavat henkilöstöä ahkerasti, työnantajan tuella tapahtuvaan henkilöstökoulutukseen osallistuu vuosittain puolet palkansaajista, noin miljoona suomalaista (Suomen virallinen tilasto, SVT): Aikuiskoulutukseen osallistuminen). Samanaikaisesti työpaikkojen on jatkuvasti kehityttävä oppimisympäristöinä, kun halutaan että palkansaajien ja työpaikoilla harjoittelevien opiskelijoiden osaaminen kehittyy (Tynjälä 2008, 131–132). Toisaalta myös monet palkansaajat pitävät hyvän työn piirteinä työn tarjoamia kehittymismahdollisuuksia. Mauno, Minkkinen, Tsupari, Huhtala ja Feldt (2019) korostavat, että työssä oppimisen rooli on muodostumassa ratkaisevan tärkeäksi aikana, jolloin sosiaalinen ja teknologinen muutos aiheuttavat muutoksia työelämässä. Myös työn sisältöjen uskotaan muuttuvan, esimerkiksi tekoälyn käyttöönoton ennakoidaan vapauttavan ihmisten aikaa rutiinitehtävistä erikoistuneempaan toimintaan, jolloin korostuu luovuus, suunnittelu,

kriittinen ajattelu sekä vuorovaikutustaidot (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Talous tarvitsee työssä oppimista ja työpaikkojen merkityksen oppimisympäristöinä voikin ennustaa lisääntyvän. Työpaikkojen organisointi entistä paremmiksi oppimisympäristöiksi on yksi keino rakentaa oppimisyhteiskuntaa. Työssä oppimista on hedelmällistä lähestyä vähintäänkin kahdesta tulokulmasta. Ensinnäkin ihmisen asenne ja motivaatio oppimiseen kehittyvät useiden tekijöiden seurauksena, ja siihen vaikuttaa muun muassa yksilöllinen elämäntilanne koulukokemuksineen. Yksilölliset seikat ovat mukana vaikuttamassa siihen, miten yksilö tarttuu oppimistilanteisiin ja mitä hän oppii. Siksi on tärkeää tietää mikä on ihmisten oma kokemus työssä oppimisen sujuvuudesta ja työssä oppimisen eri tapojen mielekkyydestä. Tutkimus vesi- ja huoltolaitosten henkilöstön kokemuksista paljastaa, että erityisesti sosioekonominen asema on yhteydessä työssä oppimisen eri muotojen suosioon ja työssä oppimisen sujuvuuden kokemuksiin.

Toinen näkökulma työssä oppimiseen on työpaikalla vallitsevien rakenteiden ja työyhteisön kulttuuristen rakenteiden vaikutus siihen, kenelle on tarjolla työssä oppimisen mahdollisuuksia. Näiden rakenteellisten vaikutusten tunnistaminen auttaa suunnittelemaan työpaikan oppimista sekä antaa osviittaa johtamiselle ja henkilöstöhallinnolle. Rosemary Cromptonin (1989; 2008) mukaan paljon käytetyssä sosiaalisen rakenteen mallissa määritellään, että rakenne on tietoisuutta ja toimintaa. Crompton korostaa, että rakenteen ymmärtämisessä oleellista on palautemekanismit. Ihmisillä on aina ennako-oletuksia jonkinlaisesta etukäteen olevasta rakenteesta, käyttäytymisen säännöistä, resursseista jne. Pitää kuitenkin muistaa, että ihmiset samanaikaisesti myös aktiivisesti uudelleen luovat rakenteita. Oleellista on nähdä, että rakenne ja toiminta vaikuttavat toinen toisiinsa. Kyseessä ei ole jäykkä kahtiajako, jossa on kaksi toisilleen vastakkaista tekijää, sen sijaan rakenne ja toiminta ovat toisiinsa kietoutuneita (Crompton 1989, 565–566; 2008, 24–26).

Tämän tutkimuksen mukaan työssä oppimisen mahdollisuuksissa ei ilmene miesten ja naisten välillä isoja eroja, mikä osaltaan kertoo suomalaisen työelämän tasa-arvoisuudesta. Sen sijaan sosioekonominen asema on keskeinen erontekijä suomalaisten palkansaajien työssä oppimisen mahdollisuuksissa: ylemmät ja alemmat toimihenkilöt ovat mieltäneet työntekijöitä useammin työpaikkansa uusien asioiden oppimisympäristöksi. Kilpailussa työssä oppimisen mahdollisuuksista alemmassa organisaatioasemassa olevien tilanne näyttää paikoilleen pysähtyneeltä. Tässä tutkimuksessa sosioekonominen asema osoittautuu erontekijäksi myös kokemuksissa luottamuksesta. Suomalaisten palkansaajien keskuudessa ylemmät toimihenkilöt kokevat muita henkilöryhmiä yleisemmin avoimuutta ja luottamuksellisuutta suhteessa johtoon. Edelleen vesi- ja huoltolaitosten henkilöstön parissa toimihenkilöt kokevat työntekijöitä useammin luottamusta sekä johtoon että työkavereihin. Tutkimus tukee aikaisempia teoreettisia oletuksia rakenteellisten tekijöiden ja luottamuksen sekä rakenteellisten tekijöiden ja työssä oppimisen välisistä yhteyksistä. Johtopäätöksenä

on, että työn organisointia muuttamalla, voidaan lisätä työssä oppimista ja luottamusta. Työntekijätason töitä ja tehtäviä tulisi kehittää niin, että heidän mahdollisuutensa työssä oppimiseen paranevat.

Taloudellinen toiminta ja siten työelämäkin on aina sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan, esimerkiksi sosiaalisiin normeihin ja moraalisiin velvoitteisiin sekä edelleen ihmisten keskinäiseen luottamukseen (Fukuyama 1995, 7). Suomea on sanottu luottamusyhteiskunnaksi, suomalaiset luottavatkin sekä instituutioihin että toisiinsa (Bäck 2019, 83–86; Hanifia 2013, 42). Verrattuna muihin Euroopan maihin, Suomi on pienten tuloerojen ja vähäisen köyhyiden maa (Niemelä ym. 2019, 200). Globaalisti Suomessa, kuten muissa pohjoismaisissa hyvinvointivaltioissa, on suhteellisen vähän taloudellista epätasa-arvoisuutta (Söderlund 2019, 46). Joidenkin asiiantuntijoiden mukaan elämme kuitenkin pysyvästi korkeahkon eriarvoisuuden aikakautta (Niemelä ym. 2019, 212). Suomi on luottamusyhteiskunta ja pohjoismainen hyvinvointivaltio, mikä voi osaltaan olla kontekstuaalinen tekijä, joka vaikuttaa siihen, että työssä oppimisen ja luottamuksen yhteys esiintyy selvästi. Tulosten yleislettävyys kansainvälisesti samankaltaisiin ja erilaisiin yhteiskuntiin onkin kiinnostava jatkotutkimushaaste.

Tämän tutkimuksen tuloksena on, että työssä oppimisen mahdollisuuksien sekä alaisten ja johdon välisen luottamuksen kehitys on vuosina 2004, 2010 ja 2016 ollut yleisesti myönteistä ja varsin vakaata, eikä kokemuksissa ole koko aineiston tasolla vuosien saatossa esiintynyt suuria muutoksia. Tutkimus kuitenkin paljastaa, että eri asemassa olevien kokemuksissa työssä oppimisen mahdollisuuksista on olennaisia eroja. Tämän vuoksi kolmen osatutkimuksen yhteenvetona todetaan, että palkansaajien mahdollisuuksia työssä oppimiseen ei voi pitää tasavertaisina. Koulutuspolitiikassa tavoitellun koulutuksellisen tasa-arvon näkökulmasta on merkittävää, että työpaikat ovat hyvin erilaisia oppimisympäristöjä eri asemissa, eikä kehitys näytä olevan kaikissa asemissa samansuuntainen. Työssä oppimisen mahdollisuuksien eriarvoisuus kytkeytyy olennaisesti ihmisten pärjäämiseen työelämässä. Olisikin tärkeää edistää kaikkien palkansaajien työelämätaitojen ja ammatillisten kvalifikaatioiden kehittymistä. Tyypillisesti ne palkansaajat, joilla on matala sosioekonominen asema ovat vähiten koulutettuja. Heidän työllistymisensä ja työelämäaseman säilyttäminen voivat oleellisesti vaikeutua, mikäli he eivät kykene ylläpitämään ammatillista osaamistaan työssä oppien tai muutoin työuransa varrella. Ideaalinen tilanne olisi ylläpitää kaikkien osaamista käsikädessä kiristyvien työelämän osaamisvaatimusten kanssa.

Keskeinen oletus tässä tutkimuksessa oli työssä oppimisen ja luottamuksen mahdollinen yhteys. Tutkimuksen tärkeä tulos on, että työyhteisön luottamuksellinen ilmapiiri on yhteydessä työssä oppimisen mahdollisuuksiin. Tulkintana onkin, että työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työelämän luottamuksen keskinäinen suhde on todennäköisesti kaksisuuntainen niin, että yhtäältä henkilöstön hyvät oppimis-

mahdollisuudet vahvistavat luottamusta ja toisaalta työpaikan luottamukselliset suhteet luovat ilmapiiriä, jossa kiinnostus osaamisen kehittämiseen ja motivaatio uusien toimintatapojen oppimiseen vahvistuvat. Henkilöstön on todennäköisesti luontevaa kertoa johdolle koulutustoiveitaan ja antaa palautetta sekä esittää ideoitaan liittyen työtehtävien järjestelyihin, uusiin toimintatapoihin ja käytäntöihin, kun työpaikalla vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Nykyaikana yrityksistä ja yhteisöistä kerrotaan ja luetaan myös tarinoita, joissa on tarkoituksella ponnisteltu sen eteen, että organisaatiokulttuuri kehittää keskinäistä luottamusta ja oppimismahdollisuuksia. Parhaimmillaan työpaikan sisäinen luottamus ja uuden oppiminen muodostavat itseään ruokkivan ”hyvän kehän”, joka luo luottamusta ja kannustaa oppimaan. Hauer ja kumppanit (2014) toteavat, että oppimisympäristö, jossa pidetään luottamusta keskiössä, on useiden osatekijöiden summa, siellä uskalletaan kysyä neuvoa, mahdollistetaan pitkäaikainen vuorovaikutus henkilöstön keskuudessa, kannustetaan palautteen antoon ja oman toiminnan reflektointiin sekä elinikäiseen oppimiseen (Hauer ym. 2014, 450, 442–443).

Tutkimuksessa esitetty työssä oppimisen yhteys organisaatioasemaan on selkeä ja vastaavan kaltaisia tuloksia on saatu aikaisemminkin (Cedefop 2015; Silvennoinen ym. 2023; Silvennoinen & Lindberg 2016). Merkityksellistä on se, että tutkimuskokonaisuus tuotti uutta määrällistä tietoa työssä tapahtuvan oppimisen ja luottamuksen välisistä yhteyksistä, joista aiemmin ei tiedetty kovinkaan paljoa. Tutkimus edistää osaltaan tiedettä vahvistamalla aiempaa käsitystä luottamuksen ja työssä oppimisen suhteesta ja edistää näin osaltaan luottamuksen ja oppimisen tutkimusta. Tutkimuksessa paneuduttiin työssä oppimisen ja luottamuksen tutkimiseen kvantitatiivisilla menetelmillä. Johtopäätöksenä on, että työssä oppimisen tutkiminen onnistui kvantitatiivisilla menetelmillä ja saatiin täytetyksi luottamuksen ja työssä oppimisen yhteyden tietämyksessä ollutta tutkimuksellista aukkoa. Tehty työssä oppimisen tutkimus kannustaa käyttämään määrällisiä menetelmiä jatkossakin. Menetelmä osoittautui päteväksi ja tuloksena saatiin uutta kiinnostavaa tietoa työssä oppimisesta. Tutkimustuloksien tulkinnassa on kuitenkin syytä muistaa, että tässä tutkimuksessa tutkittiin vastaajien kokemuksia ja esimerkiksi työssä oppimisen kohdalla vastaajan omaa arviota siitä, onko hänen työpaikkansa sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Jokaisella palkansaajalla on omakohtainen kokemus työpaikaltaan ja työelämästä, jonka varaan hän subjektiivisen mielipiteensä työssä oppimisesta rakentaa myös kokemukset luottamuksesta ovat yksilöllisiä. Näin ollen, yleistyksiin ja esimerkiksi naisten ja miesten ryhmäkohtaisiin vertailuihin on syytä suhtautua tietyllä varovaisuudella, sillä konteksti ja kulttuuri muovaavat yksilöllisesti meitä jokaista ainutlaatuisina persoonina. Oma merkityksensä on myös sillä, että tämän tutkimuksen vastaajat ovat työelämässä olevia palkansaajia, ja voidaan olettaa, että heidän näkemyksensä luottamuksesta poikkeavat esimerkiksi vastikään irtisanoittujen kokemuksista. Edelleen on muistettava, että samalla kun tutkijat määrällisiä

tutkimusmenetelmiä käyttäessään pyrkivät objektiivisuuteen, he joutuvat tekemään myös osittain subjektiivisia tulkintoja.

5.1 Tutkimustulosten sovellettavuus

Koska liiketoimintaympäristöt ovat yhä useammin luonteeltaan nopeasti muuttuvia, vaaditaan palkansaajilta jatkuvaa kehittymistä työssä oppien. Tämän vuoksi organisaatioiden kannattaa luoda puitteet, jotka tukevat ja ylläpitävät työpaikan luottamusta. Nyt saatujen tutkimustulosten myötä voidaan todeta, että työnantajat, jotka sitoutuvat jatkuvasti kehittämään organisaatiossaan luottamuksen perustana olevia seikkoja, kuten avointa viestintää, yhteistyötaitoja, neuvomisen ja avun pyytämisen käytäntöjä, johtamis- ja esihenkilötaitoja, työyhteisön valtaetäisyyteen liittyviä seikkoja, vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin ja osallistumismahdollisuuksia päätöksentekoon, tukevat luottamuksen rakentumista, mikä puolestaan vaikuttaa myönteisesti työssä oppimiseen. Mikäli henkilöstöhallinnon käytännöt suunnitellaan tukemaan luottamuksen kehittymistä, tuetaan samalla työssä oppimista. Lisäksi henkilöstön luottamusta ja keskinäistä tukea voidaan edesauttaa työpaikan rakenteiden ja keskinäisten verkostojen sekä yhteisöllisten käytäntöjen, kuten käytäntöyhteisöjen ja oppimisverkostojen avulla (Wenger 2000). Tämä tutkimus osoittaa, että kokemukset työssä oppimisesta ja luottamuksesta eroavat organisaatioaseman mukaan. Osamisen jakaminen henkilöstön keskuudessa tai organisaation uudelleen toiminnalliseen kulttuuriin siirtyminen tai yleisemminkin työelämän muutostilanteisiin menestyksekkäästi sopeutuminen edellyttävät vertikaalista ja horisontaalista luottamusta organisaatiossa. Kenenkään ei pitäisi joutua pelkäämään asemansa heikkenevän siksi, että jakaa tietoa ja osaamista työtovereiden kesken.

Vesihuoltosektoriin, jonka henkilöstö on tarkemman tutkimuksen kohteena, vaikuttavat monet globaalit muutokset, esimerkiksi nopea tietoteknisen teknologian kehitys ja ilmastonmuutoksen seuraukset. Henkilöstön osaamisen varmistaminen ja ylläpito onkin tunnistettu kuuluvan vesihuoltoalan keskeisiin haasteisiin. (Silfverberg 2017.) Nyt saatujen tutkimustulosten avulla henkilöstönkehittäjät voivat vaikuttaa esimerkiksi työssä oppimisen sujuvuuteen, mikäli organisaatiossa on valmiutta muokata oppimismahdollisuuksia yksilökohtaisten ja henkilöstöryhmäkohtaisten tarpeiden mukaan.

Tämä tutkimus osoittaa, että luottamuksella on tärkeä rooli työelämässä. Tutkimus myös antaa tietoa työelämän osaamisesta käytävään keskusteluun yleisemminkin. On huolestuttavaa, että samaan aikaan kun ihmisten yhä enemmän oletetaan huolehtivan omasta elinikäisestä kehittymisestä, palkansaajien keskuudessa on ryhmiä, joiden työssä oppimisen mahdollisuudet ovat huonot.

5.2 Työn kriittinen tarkastelu ja rajoitteiden pohdinta

Aiheen valintaan liittyen voidaan todeta, että tutkimus kattaa tärkeät ja ajankohtaiset aiheet, oppimisen ja luottamuksen, joita lähestytään työssä oppimisen näkökulmasta. Molempia teemoja on tutkittu viime vuosina jonkin verran, mutta aihepiirin tutkimusta puoltaa se, että oppimisen ja luottamuksen yhteyttä ei ole juurikaan tutkittu. Tutkimusalueena luottamuksen ja oppimisen leikkauspiste on varsin lupaava. Erityisesti kvantitatiivista tutkimustietoa aiheesta on vain vähän saatavilla.

Tutkimuksen rajoitteena voidaan pitää sitä, että tutkimuksessa ei tarkastella luottamusta organisaatioon kokonaisuutena. Esimerkiksi luottamuksen palauttamista tarkastelevassa kirjallisuuskatsauksessa Kähkönen, Blomqvist, Gillespie ja Vanhala (2021, 130) tuovat esiin, että luottamus käsitteessä yhdistyy hyvin eri tasoiset prosessit, joten luottamuksen palauttamista työntekijän ja johtajan välillä tulisi lähestyä myös ryhmän tai tiimin kontekstista käsin. Tutkimusaineistona käytetyissä työolo-barometreissä ei kuitenkaan ollut sellaista tietoa, jonka avulla olisi voitu tarkastella luottamusta organisaatioon kokonaisuutena. Organisaatioon yleisesti kohdistuvan luottamuksen merkitys työssä oppimiselle on kiinnostava jatkotutkimusaihe, jota olisi syytä tutkia lisää tulevaisuudessa. Tulevaisuudessa voisi tutkia molempia sekä työnantajaorganisaatioon kohdistuvaa luottamusta että ihmisten keskinäistä luottamusta, jotta nähdään mitkä luottamussuhteet ovat kaikkein oleellisimpia työssä oppimiselle. Tutkimustuloksia tulkittaessa on myös hyvä pitää mielessä barometriaineiston rajoitukset. Barometreissä sekä oppimisen mahdollisuuksia että luottamusta mitattiin ainoastaan yhdellä väittämällä, eikä näin ollen esimerkiksi useammasta väittämästä koostettua mittaria ollut mahdollista muodostaa.

Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen keskeiset käsitteet ovat työssä oppimisen tavat, oppimista mahdollistava työympäristö ja luottamus. Tutkimuksen haasteena on säilyttää johdonmukaisuus, kun käytetyt kirjallisuuslähteet ovat peräisin eri tieteenaloilta. Monipuolista lähestymistapaa puoltaa se, että erityisesti luottamus on tutkimuskohteena hyvin moninainen ilmiö, jota monitieteellinen tutkimuskirjallisuus auttaa ymmärtämään. Työssä oppimisen tapoja tarkastellaan kolmen oppimisen metaforan avulla osatutkimuksessa II ja III. Metaforien käyttöä ja validiteettia voidaan kritisoida siitä, että ne ovat sisällöllisesti häilyvärajaisia. Valittua näkökulmaa voidaan puolustaa sillä, että metaforilla tavoitellaan kuvausta oppimisesta siirtämällä siihen mielikuvia ja merkityksiä. Kolmen oppimisen metaforan avulla pyritään kuvaamaan sitä, ”mitä oppimiseksi kutsuttu toiminta on”, eikä niinkään sitä millä eri käytännön keinoin oppimista toteutetaan. Käytetyt metaforat ja väittämät, joilla työssä oppimista mitataan, muodostavat yhdessä idean moniulotteisesta työssä oppimisesta ja kuvaavat siten työssä oppimisen olennaisia piirteitä. Paavola, Lipponen ja Hakkarainen (2004, 569) toteavat kolmesta oppimisen metaforasta, että ne ovat kokoelma oppimisen eri lähestymistapojen ominaisuuksista.

Tässä mielessä metaforien välillä ei ole selkeitä rajoja, vaan ne ovat pikemminkin päällekkäisiä. Konkreettisempien oppimisen mallien avulla voitaisiin yhdistää oppimisen ominaisuuksia eri asteisesti ja eri tavoin. Kolmen oppimisen metaforan oivallisuus on kuitenkin siinä, että ne esittävät ytimekkäässä muodossa keskeiset vaihtoehdot oppimisen ymmärtämiseen. (Paavola ym. 2004, 569.) Metaforien kuvainnollisiin ilmaisuihin sisältyy usein monia merkityksiä ja tiedostamattomia syvään juurtuneita uskomuksia, joilla voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia (Sfard 1998, 5). Sfardin (1998) mukaan metaforat ovat eräs ihmisen käsitteellistämisen taustalla vaikuttavista perusmekanismeista, jotka tekevät abstraktin ja tieteellisen ajattelun mahdolliseksi. Metaforien monimerkityksellisyys tekee niistä tulkinnanvaraisia, mutta niiden avulla on mahdollista päästä riittävän lähelle parasta mahdollista lopputulosta.

Tutkimuksessa käytettyä määrällistä tutkimusotetta voidaan kritisoida siitä, että määrällinen tutkimus edellyttää jonkinasteista tutkittavan ilmiön pelkistämistä, jolloin on olemassa vaara, että kadotetaan jotain luottamuksen ja työssä oppimisen monivaihteisuudesta. Ratkaisu on valitun tutkimusstrategian mukainen, tämä tutkimus pyrkii kattamaan luottamuksen ja oppimisen risteyskohdan, josta kvantitatiivista tietoa ei juuri ole saatavilla.

Vesihuoltolaitosten henkilöstön erityispiirteinä ovat henkilöstön korkeahko ikä ja miesvaltaisuus. Näin ollen konteksti voi vaikuttaa tutkimuksen vesihuoltolaitosten vastaajien parissa saatujen tulosten tulkintaan yleistettävyyttä ajatellen. Vesihuoltolaitosten henkilöstö valittiin tarkemman tarkastelun kohteeksi, koska alan osaamisesta merkittävä osa tapahtuu työssä oppimalla. Alan erityisenä huolenaiheena on, miten turvataan riittävät resurssit ja osaaminen tulevaisuudessa. Pelkona on, että eläköitymisen myötä laitoksilta katoaa paljon osaamista. Toisaalta toinen käytetty aineisto, työolobarometri, on laaja ja kattava. Näiden kahden aineiston yhdistäminen antaa hyvän kokonaiskuvan siitä, millaisia eroja ja yhtenevyyksiä on eri ryhmiin kuuluvien palkansaajien työssä oppimisessa ja luottamuksessa sekä niiden välisessä yhteydessä.

Osatutkimuksessa II käytetyn kyselylomakkeen luottamusta koskevat väittämät eivät ehkä ole optimaalisia luottamuksen tutkimiseen. Yhdessä ne muodostavat kuitenkin käsityksen luottamuksesta monitahoisena ilmiönä ja tarjoavat siten olennaisen näkökulman luottamukseen työelämässä. Luottamusta ja yhteisöllisyyden rakentamista asiantuntijaorganisaatioissa tutkinut Koivumäki (2008, 179) havaitsi laadullisessa haastattelututkimuksessa, että kysyttäessä haastateltavien on vaikea spontaanisti kuvata luottamusta miksikään muuksi kuin rationaaliseksi asennoitumiseksi toista kohtaan, joka on seurausta toisen aikaisemmasta toiminnasta. Emotionaalista tai identifiointiin perustuvaa luottamusta sekä rakenteisiin kytkeytyvää luottamusta ei oma-aloitteisesti tuotu haastattelussa esille. Näin onkin perusteltua, että tämän tutkimuksen kysymyspatteristossa luottamusta lähestytään väittämälausein, jotka

kuvaavat moninaisia työpaikan rakenteisiinkin liittyviä tilanteita, joiden avulla voidaan tulkita luottamuksen olemassaoloa, sen runsautta tai niukkuutta.

Tulosten tulkintojen kohdalla on syytä muistaa, että luottamusta ja työssä oppimista kuvaavista väittämistä koostuvien Likert-asteikollisten mittarien avulla saatiin varsin tarkkaa aineistoa, mutta ihmistieteissä tulosten tulkinta on aina moniulotteista. Tähän haasteeseen pyrittiin vastaamaan muun muassa alan tutkimuskirjallisuuteen perusteellisesti perehtymällä ja tutkimusartikkeleiden julkaisuprosessissa alan tutkijoiden kanssa käydyssä dialogissa. Lisäksi vesihuoltolaitoksilla käytettiin kyselylomaketta, jonka ymmärrettävyyttä selvitettiin ja luotettavuutta varmistettiin testamalla lomakkeen kysymykset etukäteen. Tulosten tulkinnassa on otettava huomioon, että tutkimuksessa käytetyt aineistot perustuvat vastaajien itse raportoimiin kokemuksiin työssä oppimisesta ja luottamuksesta. Näistä oppimista olisi mahdollisesti voitu mitata myös jonkinlaisella ulkoisella arviointikriteeristöllä.

Tutkimuksessa tarkasteltiin työssä oppimisen ja työpaikan luottamuksen yhteyttä, mutta työssä oppiminen ei koskaan tapahdu tyhjiössä, vaan siihen vaikuttavat monet seikat. Tutkimuksessa korostuu sosiaalisten ja kulttuuristen panostusten keskeinen rooli aikuisten työssä oppimisessa, on kuitenkin syytä muistaa, että myös yksilön toimijuus ja kiinnostus ovat keskeisiä työssä oppimisen etenemiselle ja vaikuttavat oppimisprosessiin.

5.3 Mahdollisia jatkotutkimusaiheita

Edellä esitettiin, että tulevaisuudessa olisi syytä tutkia organisaation yleisesti kohdistuvan luottamuksen merkitystä työssä oppimiselle. Lisäksi jatkotutkimusaiheina esitetään, että tutkimuksessa havaittuja eroja ja yhtäläisyyksiä palkansaajien työssä oppimisessa olisi tärkeää tutkia lisää erityisesti yksilö- ja oppimisympäristökohtaisten esteiden ja mahdollisuuksien näkökulmasta. Keskeinen kysymys on, miten edistää entistä tasa-arvoisempaa osallisuutta työssä oppimiseen (tai edes kaikille minimivaatimukset täyttävää osallisuutta) nykytilanteessa, jossa työmarkkinat ovat epävakaita ja työurat muodostuvat työskentelystä usean työnantajan palveluksessa. Lisää tieteellistä tutkimusta tarvittaisiin esimerkiksi työsuhteen luonteen merkityksestä erottelevana tekijänä työpaikoilla. Tämän kaltaisesta tiedosta olisi hyötyä työelämän oppimisen tulevaisuuden suunnittelussa. Lisäksi olisi tärkeää saada kansainvälistä vertailua suomalaisen työelämän tulosten rinnalle ja tutkia miten intensiivisesti erilaisissa yhteiskunnissa luottamuksen ja työssä oppimisen yhteys ilmenee. Kansainvälisellä tasolla kiinnostava olisi vertailla eri maiden kesken maassa koetun yleisen luottamuksen mahdollista vaikutusta työssä oppimisen ja luottamuksen suhteeseen.

Lähteet

- Abrahamsson, L. (2014) Gender and the modern organization, ten years after. *Nordic Journal of Working Life Studies* 4(4), 109–136.
- Abrams, L. C., Cross, R., Lesser, E. & Levin, D. Z. (2003) Nurturing interpersonal trust in knowledge sharing networks. *Academy of Management Perspectives* 17(4), 64–77. <https://doi.org/10.5465/ame.2003.11851845>
- Adler, P. S. & Kwon, S.-W. (2002) Social capital: prospects for a new concept. *The Academy of Management Review* 27(1), 17–40. <https://www.jstor.org/stable/4134367>
- Albrecht, S. & Travaglione, A. (2003) Trust in public-sector senior management. *International Journal of Human Resource Management* 14(1), 76–92. <https://doi.org/10.1080/09585190210158529>
- Almadana, A.V., Suharnomo, S. & Perdhana, M.S. (2022) Can generational differences and feeling trusted improve knowledge-sharing behavior? Consequences of high-performance work systems. *Journal of Workplace Learning* 34(2), 200–214. <https://doi.org/10.1108/JWL-05-2021-0058>
- Ambrose, M. L. & Schminke, M. (2003) Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory support. *Journal of Applied Psychology* 88(2), 295–305. doi:10.1037/0021-9010.88.2.295
- Applefield, J. M., Huber, R. & Moallem, M. (2000/2001) Constructivism in theory and practice: toward a better understanding. *The High School Journal* 84(2), 35–53. <https://www.jstor.org/stable/40364404>
- Aryee, S., Budhwar, P. S. & Chen, Z. X. (2002) Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: test of a social exchange model. *Journal of Organizational Behavior* 23(3), 267–285. doi:10.1002/job.138
- Baier, A. (1986) Trust and antitrust. *Ethics* 96(2), 231–260. <https://www.jstor.org/stable/2381376>
- Barron, J., Berger, M. & Black, D. (1999) Do workers pay for on-the-job training? *The Journal of Human Resources* 34(2), 235–252. <http://www.jstor.org/stable/146344>
- Billett, S. (1995) Workplace learning: its potential and limitations. *Education & Training* 37(5), 20–7. <https://doi.org/10.1108/00400919510089103>
- Billett, S. (2001) Learning through work: workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 13(5), 209–214. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548>
- Billett, S. (2002) Workplace pedagogic practices: co-participation and learning. *British Journal of Educational Studies* 50(4), 457–481. DOI: 10.1111/1467-8527.t01-2-00214
- Billett, S. (2004) Workplace participatory practices. Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning* 16(6), 312–324. <http://dx.doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Billett, S. (2006) *Work, Change and Workers*. Dordrecht: Springer.
- Bishop, J. H. (1996) What we know about employer-provided training: a review of literature (CAHRS Working Paper #96-09). Ithaca, NY: Cornell University. Saantitapa: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/180> [viitattu 27.10.2021]
- Blau, P. (1964) *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley.
- Borg, R., Toikka, A. & Primmer, E. (2014) Social capital and governance: a social network analysis of forest biodiversity collaboration in Central Finland. *Forest Policy and Economics* 50(2015), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2014.06.008>

- Boud, D. & Middleton, H. (2003) Learning from others at work: communities of practice and informal learning. *Journal of Workplace Learning* 15(5), 194–202. <https://doi.org/10.1108/13665620310483895>
- Brooks, A. K. & Clunis, T. (2007) Where to now? Race and ethnicity in workplace learning and development research. *Human Resource Development Quarterly* 18(2), 229–251. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1201>
- Brower, H., Schoorman, F. D. & Tan, H. (2000) A model of leadership: The integration of trust and leader-member exchange. *Leadership Quarterly* 11(2), 227–250. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00040-0](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00040-0)
- Brown, J. S. & Duguid, P. (1991) Organizational learning and communities of practice: Towards a unified view of working, learning and innovation. *Organization Science* 2(1), 40–57.
- Brown, J. S. & Duguid, P. (2001) Knowledge and Organization: A Social-Practice Perspective. *Organization Science* 12(2), 198–213. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.2.198.10116>
- Bryson, J., Pajo, K., Ward, R. & Mallon, M. (2006) Learning at work: organisational affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 18(5), 279–297. <https://doi.org/10.1108/13665620610674962>
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H. & Salas, E. (2007) Trust in leadership: a multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly* 18(6), 606–632. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.006>
- Bäck, M. (2019) Sosiaalisen luottamuksen merkitys ja yhteys poliittiseen luottamukseen. Teoksessa Bäck, M. & Kestilä-Kekkonen, E. (toim.) *Poliittinen ja sosiaalinen luottamus. Polut, trendit ja kultut*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:31. Helsinki: Valtiovarainministeriö. 80–97. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-012-9>
- Caldwell, C. & Hansen, M. (2010) Trustworthiness, governance, and wealth creation. *Journal of Business Ethics* 97(2), 173–188. doi:10.1007/s10551-010-0503-4
- Cedefop (2015) *Unequal Access to Job-Related Learning: Evidence from the Adult Education Survey*. Luxembourg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/219228>
- Chou, L., Wang, A., Wang, T., Huang, M. & Cheng, B. (2008) Shared work values and team member effectiveness: The mediation of trustfulness and trustworthiness. *Human Relations* 61(12), 1713–1742. doi:10.1177/0018726708098083
- Chua, R. Y. J., Ingram, P. & Morris, M. W. (2008) From the head and the heart: Locating cognition- and affect-based trust in managers' professional networks. *Academy of Management Journal* 51(3), 436–452. doi:10.5465/AMJ.2008.32625956
- Cincinnati, S., de Wever, B., van Keer, H. & Valcke, M. (2016) The influence of social background on participation in adult education: applying the cultural capital framework. *Adult Education Quarterly* 66(2), 143–168. <https://doi.org/10.1177/0741713615626714>.
- le Clus, M. (2011) Informal learning in the workplace: a review of the literature. *Australian Journal of Adult Learning* 51(2), 355–373.
- Coleman, J. S. (1988) Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94(Supplement): S95–S120. <http://www.jstor.org/stable/2780243>
- Collin, K.M., Keronen, S., Lemmetty, S., Auvinen, T. & Riihari, E. (2021) Self-organised structures in the field of ICT: challenges for employees' workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 33(2), 95–108. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2019-0124>
- Colquitt, J. A., LePine, J., Piccolo, R. F., Zapata, C. P. & Rich, B. L. (2012) Explaining the justice-performance relationship: trust as exchange deepener or trust as uncertainty reducer? *Journal of Applied Psychology* 97(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/a0025208>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A. & LePine, J. A. (2007) Trust, trustworthiness, and trust propensity: a meta-analytic test of their unique relationships with risk taking and job performance. *Journal of Applied Psychology* 92(4), 909–927. doi:10.1037/0021-9010.92.4.909
- Connell, J., Ferres, N. & Travaglione, T. (2003) Engendering trust in manager-subordinate relationships: predictors and outcomes. *Personnel Review* 32(5), 569–587. <https://doi.org/10.1108/00483480310488342>
- Contu, A. (2014) On boundaries and difference: communities of practice and power relations in creative work. *Management Learning* 45(3), 289–316. <https://doi.org/10.1177/1350507612471926>

- Contu, A. & Willmott, H. (2003) Re-Embedding Situatedness: The Importance of Power Relations in Learning Theory. *Organization Science* 14(3), 283–296. www.jstor.org/stable/4135137
- Côté, S., Kraus, M. W., Carpenter, N. C., Piff, P. K., Beermann, U. & Keltner, D. (2017) Social affiliation in same-class and cross-class interactions. *Journal of Experimental Psychology: General* 146(2), 269–285. <http://dx.doi.org/10.1037/xge0000258>
- Crompton, R. (1989) Class theory and gender. *The British Journal of Sociology* 40(4), 565–587. DOI: 10.2307/590889 <https://www.jstor.org/stable/590889>
- Crompton, R. (2008) *Class and Stratification* (3rd edition). Cambridge: Polity Press.
- Crouse, P., Doyle, W. & Young, J. D. (2011) Workplace learning strategies, barriers, facilitators, and outcomes: a qualitative study among human resource management practitioners. *Human Resource Development International* 14(1), 39–55. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.542897>
- Cunningham, J. B. & McGregor, J. (2000) Trust and the design of work: complementary constructs in satisfaction and performance. *Human Relations* 53(12), 1575–1591. <https://doi.org/10.1177/00187267005312003>
- Daniels, H. (2012) Institutional culture, social interaction, and learning. *Learning, Culture and Social Interaction* 1(1), 2–11. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2012.02.001>
- Dietz, G. & den Hartog, D. (2006) Measuring trust inside organisations. *Personnel Review* 35(5), 557–588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. (2002) Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology* 87(4), 611–628. doi:10.1037/0021-9010.87.4.611
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H. & de Jonge, J. (2000) Psychosocial job strain and productivity in human service workers: a test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73(4), 501–510. <https://doi.org/10.1348/096317900167182>
- Doyle, W., Findlay, S. & Young, J. D. (2012) Workplace learning issues of hotel employees: examining differences across management status and gender. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism* 11(4), 259–279. DOI: 10.1080/15332845.2012.690679
- Driscoll, J. W. (1978) Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of Management Journal* 21(1), 44–56. <https://doi.org/10.1177/105960117800300422>
- Drucker, P. (1993) *Post-capitalist society*. New York: Harper.
- Edmondson, A. (1999) Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly* 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C., Bohmer, R. M. & Pisano, G. P. (2001) Disrupted routines team learning and new technology implementation in hospitals. *Administrative Science Quarterly* 46(4), 685–716. <https://doi.org/10.2307/3094828>
- Ellinger, A. D. (2005) Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: the case of “reinventing itself company”. *Human Resource Development Quarterly* 16(3), 389–415 <https://doi.org/10.1002/hrdq.1145>
- Engeström, Y. (2001) Expansive learning at work: toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work* 14(1), 133–156. <http://dx.doi.org/10.1080/13639080020028747>
- Engeström, Y. & Sannino, A. (2010) Studies of expansive learning: foundations, findings, and future challenges. *Educational Research Review* 5(1), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.12.002>
- Eraut, M. (2004) Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education* 26(2), 247–273. doi:10.1080/158037042000225245
- Eurofound (2015) Euroopan työolotutkimus, tietojen visualisointi. Saantitapa <https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/european-working-conditions-survey> [viitattu 10.06.2021]
- Farnsworth, V., Kleantous, I. & Wenger-Trayner, E. (2016) Communities of practice as a social theory of learning: a conversation with Etienne Wenger. *British Journal of Educational Studies* 64(2), 139–160. <https://doi.org/10.1080/00071005.2015.1133799>
- Fenwick, T. (2004) What happens to the girls? Gender, work and learning in Canada's ‘new economy’. *Gender and Education* 16(2), 169–185. DOI: 10.1080/09540250310001690564

- Fenwick, T. (2008a) Understanding relations of individual – collective learning in work: a review of research. *Management Learning* 39(3), 227–243. <https://doi.org/10.1177/1350507608090875>
- Fenwick, T. (2008b) Workplace learning: emerging trends and new perspectives. *New Directions for Adult and Continuing Education* 2008(119), 17–26. <https://doi.org/10.1002/ace.302>
- Fenwick, T. (2010) Trends in workplace learning research: adult education as a field of study. *International Encyclopedia of Education* (3rd edition). 83–88. Elsevier. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00012-9>
- Ferrin, D. L. & Dirks, K. T. (2003) The use of rewards to increase and decrease trust: mediating processes and differential effects. *Organization Science* 14(1), 18–31. <https://doi.org/10.1287/orsc.14.1.18.12809>
- Ferrin, D. L., Dirks, K. T. & Shah, P. (2006) Direct and indirect effects of third-party relationships on interpersonal trust. *Journal of Applied Psychology* 91(4), 870–883. doi:10.1037/0021-9010.91.4.870
- Fox, A. (1974) *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. London: Faber and Faber.
- Frigo, M. (2006) Knowledge retention: a guide for utilities. *Journal - American Water Works Association* 98(9), 81–84. DOI:10.1002/j.1551-8833.2006.tb07754.x
- Fukuyama, F. (1995) *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press.
- Fuller, A. & Unwin, L. (2006) Older and wiser? Workplace learning from the perspective of experienced employees. *International Journal of Lifelong Education* 24(1), 21–39. <http://dx.doi.org/10.1080/026037042000317329>
- Fuller, A. & Unwin, L. (2010) ‘Knowledge workers’ as the new apprentices: the influence of organisational autonomy, goals and values on the nurturing of expertise. *Vocations and Learning* 3(3), 203–222. DOI 10.1007/s12186-010-9043-4
- Fulmer, C. A. & Gelfand, M. J. (2012) At what level (and in whom) we trust: trust across multiple organizational levels. *Journal of Management* 38(4), 1167–1230. DOI: 10.1177/0149206312439327
- Georgellis, Y. & Lange, T. (2007) Participation in continuous, on-the-job training and the impact of job satisfaction: longitudinal evidence from German labour market. *International Journal of Human Resource Management* 18(6), 969–985. <https://doi.org/10.1080/09585190701321112>
- Giddens, A. (1984) *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Berkeley: University of California Press.
- Gin, B.C., Tsoi, S., Sheu, L. & Hauer, K. E. (2021) How supervisor trust affects early residents’ learning and patient care: A qualitative study. *Perspectives on Medical Education* 10(6), 327–333. <https://doi.org/10.1007/s40037-021-00674-9>
- Grenier, R. S. (2009) The role of learning in the development of expertise in museum docents. *Adult Education Quarterly* 59(2), 142–157. <https://doi.org/10.1177/0741713608327369>
- Guan, X. & Frenkel, S. (2019) How perceptions of training impact employee performance. Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review* 48(1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Gubbins, C. & Dooley L. (2021) Delineating the tacit knowledge-seeking phase of knowledgesharing: The influence of relational social capital components. *Human Resource Development Quarterly* 32(3), 319–348. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21423>
- Hakkarainen, K. (2009) A knowledge-practice perspective on technology-mediated learning. *International Journal of Computer Supported Collaborative Learning* 4(2), 213–231. <https://doi.org/10.1007/s11412-009-9064-x>
- Hakkarainen, K., Paavola, S. & Lipponen, L. (2004) From communities of practice to innovative knowledge communities. *Lifelong Learning in Europe* 9(2), 75–83.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. (2008) Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovaa tietokäytäntöä. Teoksessa Toom A., Onnismaa J. & Kajanto A. (toim.) Hiljainen tieto, tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: Gummerus. 59–82.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. (2002) Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37(6), 448–464.

- Halbesleben, J. R. & Wheeler, A. R. (2015) To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *Journal of Management* 41(6), 1628–1650. <https://doi.org/10.1177/0149206312455246>
- Hanifia, R. (2013) Voluntary Work, Informal Help and Trust: Changes in Finland. *Procedia: Social and Behavioral Sciences* 72, 32–46. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.004>
- Harteis, C., Billett, S., Goller, M., Rausch, A. & Seifried, J. (2015) Effects of age, gender, and occupation on perceived workplace learning support. *International Journal of Training Research* 13(1), 64–81. <http://dx.doi.org/10.1080/14480220.2015.1051349>
- Hauer, K. E., ten Cate, O., Boscardin, C., Irby, D. M., Iobst, W. & O’Sullivan, P. S. (2014) Understanding trust as an essential element of trainee supervision and learning in the workplace. *Advances in Health Sciences Education* 19(3), 435–456. DOI: 10.1007/s10459-013-9474-4
- Heather, S. (2014) A critical evaluation of the contribution of trust to effective Technology Enhanced Learning in the workplace: A literature review. *British Journal of Educational Technology* 45(6), 1014–1022. doi:10.1111/bjet.12187
- Heino, O. & Takala, A. (2013) Halpaa eli hyvää – minkälaisia merkityksiä vesihuoltoala rakentaa itsestään. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja*, 3(13), 226–245.
- Hicks, E., Bagg, R. W., Doyle, W. & Young, J. D. (2007) Canadian accountants: examining workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 19(2), 61–77. <https://doi.org/10.1108/13665620710728457>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2005) *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hong, J. F. & Fiona, K. H. (2009) Conflicting identities and power between communities of practice: the case of IT outsourcing. *Management Learning* 40(3), 311–326. <https://doi.org/10.1177/1350507609104342>
- Illeris, K. (2006) Lifelong learning and the low-skilled. *International Journal of Lifelong Education* 25(1), 15–28. <https://doi.org/10.1080/02601370500309451>
- Islam, G. (2014) Social identity theory. Teoksessa Teo T. (ed.) *Encyclopedia of Critical Psychology*. New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7_289
- Janowicz-Panjaitan, M. & Krishnan, R. (2009) Measures for dealing with competence and integrity violations of interorganizational trust at the corporate and operating levels of organizational hierarchy. *Journal of Management Studies* 46(2), 245–268. doi:10.1111/j.1467-6486.2008.00798.x
- Jokivuori, P., Ilmonen, K. & Kevätsalo, K. (2002) Luottamus, luottavaisuus ja paikallinen sopiminen. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 98(1), 56–69.
- Karasek, R. A. (1979) Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katko, T. (2013) *Hanaa! Suomen vesihuolto. Kehitys ja yhteiskunnallinen merkitys*. Vesilaitosyhdistys. Helsinki: Nord Print.
- Keskuskauppakamari (2022) Ratkaisuja Suomelle. Saantitapa: <https://kauppakamari.fi/julkaisu/ratkaisuja-suomelle/> [Viitattu 10.9.2022]
- Koivumäki, J. (2008) *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere University Press. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7314-2>
- Koivumäki, J., Kankaanpää, A., Melin, H. & Blom R. (2006) Luottamus työorganisaatioissa. Empiirinen tarkastelu. Teoksessa Jokivuori, P., Latva-Karjanmaa, R. & Ropo, A. (toim.) *Työelämän taitekoh-tia*. Helsinki: Hakapaino. 72–94.
- Komu, M. & Hellsten, K. (2010) Luottamus ihmisiin ja luottamus instituutioihin Euroopassa. Net-tityöpapereita 12/2010. Kela. <http://hdl.handle.net/10138/16514>
- Korsgaard, A., Bliese, P., Kautz, J., Samson, K. & Kostyszyn, P. (2018) Conceptualizing time as a level of analysis: new directions in the analysis of trust dynamics. *Journal of Trust Research* 8(2), 142–165.
- Korsgaard, M. A., Schweiger, D. M. & Sapienza, H. J. (1995) Building commitment, attachment, and trust in strategic decision-making teams: the role of procedural justice. *Academy of Management Journal* 38(1), 60–84. <https://doi.org/10.2307/256728>

- Kortteinen, M. (1992) *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hämeenlinna: Hanki ja jää.
- Koster, F., de Grip, A. & Fouarge, D. (2011) Does perceived support in employee development affect personnel turnover? *The International Journal of Human Resource Management* 22(11), 2403–2418. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.584404>
- Krackhardt, D. & Hanson, J. R. (1993) Informal networks: the company behind the chart. *Harvard Business Review* 71(4), 104–111.
- Kramer, R. M. (1999) Trust and distrust emerging questions, enduring questions. *Annual Review of Psychology* 50(1), 569–598. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.569> .
- KT Kuntatyönantajat, henkilöstötilastot 2020, saantitapa: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot> [viitattu 17.10.2021]
- Kyndt, E., Dochy, F. & Nijs, H. (2009) Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 21(5), 369–383. <http://dx.doi.org/10.1108/13665620910966785>
- Kyndt, E., Govaerts, N., Keunen, L. & Dochy, F. (2013) Examining the learning intentions of low-qualified employees: a mixed method study. *Journal of Workplace Learning* 25(3), 178–197. <http://dx.doi.org/10.1108/13665621311306556>.
- Kähkönen, T., Blomqvist, K., Gillespie, N. & Vanhala M. (2021) Employee trust repair: A systematic review of 20 years of empirical research and future research directions. *Journal of Business Research* 130(3) 98–109. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.019>
- Laine, N. (2008) *Trust in Superior-Subordinate Relationship: An Empirical Study in the Context of Learning*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Acta Electronica Universitatis Tampensis 753.
- Lau, D. C. & Liden, R. C. (2008) Antecedents of coworker trust: leaders' blessings. *Journal of Applied Psychology* 93(5), 1130–1138. doi: 10.1037/0021-9010.93.5.1130
- Lave, J. & Wenger, E. (1991) *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Leana, C. R. & van Buren, H. J. III (1990) Organizational social capital and employment practices. *Academy of Management Review* 24(3), 538–555. URL: <https://www.jstor.org/stable/259141>
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia, 1977–2008*. Suomen virallinen tilasto, SVT: Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <http://www.tilastokeskus.fi/til/tyoolot/index.html> [viitattu 27.10.2021]
- Levin, D. Z. & Cross, R. (2004) The strength of weak ties you can trust: the mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science* 50(11), 1477–1490. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1030.0136>
- Levin, D. Z., Whitner, E. M. & Cross, R. (2006) Perceived trustworthiness of knowledge sources: the moderating effect of relationship length. *Journal of Applied Psychology* 91(5), 1163–1171. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1163>
- Lewicki, R., McAllister, D. J. & Bies, R. J. (1998) Trust and distrust: new relationships and realities. *Academy of Management Review* 23(3), 438–458. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926620>
- Lewicki, R. J. & Bunker, B. B. (1995) Trust in relationships: A model of development and decline. Teoksessa Bunker, B. B. & Rubin, J. Z. (eds.) *Conflict, Cooperation, and Justice: Essays Inspired by the Work of Morton Deutsch*. Jossey-Bass/Wiley. 133–173. <https://www.researchgate.net/publication/232534885>
- Lewis, J. D. & Weigert, A. (1985) Trust as a social reality. *Social Forces* 63(4) 967–984. DOI: 10.1093/sf/63.4.967
- Lin, C.-Y. & Huang, C.-K. (2020) Understanding the antecedents of knowledge sharing behaviour and its relationship to team effectiveness and individual learning. *Australasian Journal of Educational Technology* 36(2), 89–104. <https://doi.org/10.14742/ajet.4549>
- Livingstone, D. W. & Sawchuk, P. H. (2005) Hidden knowledge: working-class capacity in the 'knowledge-based economy'. *Studies In the Education of Adults* 37(2), 110–122. <https://doi.org/10.1080/02660830.2005.11661511>
- Luhmann, N. (1979) *Trust and Power*. Chichester: John Wiley.

- Manninen, J. (2004) Mielikuvat ohjaavat aikuisten osallistumista koulutukseen. *Aikuiskasvatus* 24(3), 196–205. <https://doi.org/10.33336/aik.93565>
- Manninen, J., Mannisenmäki, E., Luukkainen, S. & Riihilä, S. (2003) *Elinikäisen oppimisen tuska ja kurjuus? Aikuisten koulutusta ja oppimista koskevat mielikuvat*. Raportteja ja selvityksiä 42. Palmenia-kustannus.
- Manninen, J. & Meriläinen, M. (2015) Monimenetelmällinen näkökulma omaehtoisen opiskelun hyötyihin. *Aikuiskasvatus* 35(2), 84–98. <https://doi.org/10.33336/aik.94128>
- Marks, M. A., Mathieu, J. E. & Zaccaro, S. J. (2001) A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review* 26(3), 356–376. <https://doi.org/10.2307/259182>
- Markus, H. & Kitayama, S. (1991) Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review* 98(2), 224–253. doi:10.1037/0033-295X.98.2.224
- Marsick, V. J. & Volpe, M. (1999) The nature of and need for informal learning. *Advances in Developing Human Resources* 1(3), 1–9. <https://doi.org/10.1177/152342239900100302>
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2001) Informal and incidental learning. *New Directions for Adult and Continuing Education* 2001(89), 25–34. <https://doi.org/10.1002/ace.5>
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M. & Feldt, T. (2019) Do Older Employees Suffer More from Work Intensification and Other Intensified Job Demands? Evidence from Upper White-Collar Workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology* 4(1), 3. DOI: <http://doi.org/10.16993/sjwop.60>
- Mayer, R. C., Davis, J. & Schoorman, F. (1995) An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review* 20(3), 709–734. doi:10.2307/258792
- McAllister, D. J. (1995) Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal* 38(1), 24–59. doi:10.2307/256727
- McEvily, B., Perrone, V. & Zaheer, A. (2003) Trust as an organizing principle. *Organization Science* 14(1), 91–103. DOI: 10.1287/orsc.14.1.91.12814
- McEvily, B. & Tortoriello, M. (2011) Measuring trust in organisational research: review and recommendations. *Journal of Trust Research* 1(1), 23–63. DOI 10.1080/21515581.2011.552424
- Metsämuuronen, J. (2009) *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Vantaa: International Methelp.
- Miettinen, R. (2000) Konstruktivistinen oppimisenäkemyks ja esineellinen toiminta. *Aikuiskasvatus* 4/2000.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001) Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal* 44(6), 1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391>
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998) Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review* 23(2) 242–266. DOI: 10.2307/259373 <https://www.jstor.org/stable/259373>
- Nerland, M. (2022) Organisational learning in complex epistemic environments: reflections from studies of professional work in Norway. *The Learning Organization* 29 (3), 243–254. <https://doi.org/10.1108/TLO-02-2022-0025>
- Newman, A., Thanacoody, R. & Hui, W. (2011) The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intentions: a study of multinationals in the Chinese service sector. *The International Journal of Human Resource Management* 22(8), 1765–1787. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.565667>
- Nguyen, T. V. & Rose, J. (2009) Building trust: evidence from Vietnamese entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* 24(2), 165–182. doi:10.1016/j.jbusvent.2008.03.004
- Niemelä, M., Kujala, P. & Kangas, O. (2019) Luottamus ja taloudellinen eriarvoisuus. Teoksessa Bäck, M. & Kestilä-Kekkonen, E. (toim.) *Poliittinen ja sosiaalinen luottamus. Polut, trendit ja kuulut*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:31. Helsinki: Valtiovarainministeriö. 199–216.
- Niemi, H. & Ruuskanen, T. (2018) *Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2017*. Tilastokeskuksen julkaisuja. Helsinki: Edita Prima Oy. Saantitapa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuettelo/you_aku_201700_2018_19724_net.pdf [viitattu 27.10.2021]

- Nilsson, S. & Rubenson, K. (2014) On the determinants of employment-related organised education and informal learning. *Studies in Continuing Education* 36(3), 304–321. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904785>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Norman, S. M., Avolio, B. J. & Luthans, F. (2010) The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *Leadership Quarterly* 21(3), 350–364. doi:10.1016/j.leaqua.2010.03.002
- Nyhan, R. (2000) Changing the paradigm: trust and its role in public sector organizations. *American Review of Public Administration* 30(1), 87–109. <https://doi.org/10.1177/02750740022064560>
- OECD (2013) *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing.
- OECD (2016) *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills*. Paris: OECD Publishing.
- OECD/Statistics Canada (2000) *Literacy in the Information Age: Final report of the International Adult Literacy Survey*. OECD Paris: OECD Publishing. Saantitapa: https://www.education-counts.govt.nz/data/assets/pdf_file/0003/6663/IALSinternational.pdf [viitattu 8.11.2022]
- OECD/Statistics Canada (2011) *Literacy for Life: Further Results from the Adult Literacy and Life Skills Survey*. OECD Paris: OECD Publishing. Saantitapa: <https://doi.org/10.1787/9789264091269-en> [viitattu 8.11.2022]
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018) Jatkuvan oppimisen Suomi. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto. Saantitapa: <https://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM047:00/2017> [viitattu 27.10.2021]
- Paavola, S. & Hakkarainen, K. (2005) The knowledge creation metaphor: an emergent epistemological approach to learning. *Science & Education* 14(6), 535–557. <https://doi.org/10.1007/s11191-004-5157-0>
- Paavola, S., Hakkarainen, K. & Seitamaa-Hakkarainen, P. (2006) Tutkivan oppimisen periaatteita ja käytäntöjä. ”Trialoginen” tiedonluomisen malli. Teoksessa Järvelä, S., Häkkinen, P. & Lehtinen, E. (toim.) *Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö*. Helsinki: WSOY. 147–180.
- Paavola, S., Lipponen, L. & Hakkarainen, K. (2004) Models of innovative knowledge communities and three metaphors of learning. *Review of Educational Research* 74(4), 557–576. <https://doi.org/10.3102/00346543074004557>.
- Parker, S. K. & Sprigg C. A. (1999) Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control and proactive personality. *Journal of Applied Psychology* 84(6), 925–939. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.925>
- Polanyi, M. (1966) The Logic of Tacit Inference. *Philosophy* 41(155), 1–18. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0031819100066110>
- Prawat, R. S. (1996) Constructivism, modern and postmodern. *Educational Psychologist* 31(3–4), 215–225. <https://doi.org/10.1080/00461520.1996.9653268>
- Prevos, P. (2016) *The Invisible Water Utility. Employee Behaviour and Customer Experience in Service-Dominant Logic*. PhD diss., La Trobe University, Australia. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2979902>.
- Proost, K., van Ruysseveldt, J. & van Dijke, M. (2012) Coping with unmet expectations: Learning opportunities as a buffer against emotional exhaustion and turnover intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 21(1), 7–27. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.526304>
- Putnam, R. D. (1993) *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Putnam R. (2000) *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Rainbird, H., Munro, A. & Holly, L. (2004) The employment relationship and workplace learning. Teoksessa Fuller, A., Munro, A. & Rainbird, H. (eds.) *Workplace Learning in Context*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203571644>
- Rawashdeh, A. M. & Tamimi, S. A. (2019) The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention. An empirical study of nurses in Jordanian hospitals.

- European Journal of Training and Development* 44(2/3), 191–207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>
- Reegård, K. (2015) Sales assistants in the making: learning through responsibility. *Vocations and Learning* 2015(8), 117–133. DOI 10.1007/s12186-015-9129-0
- van Rijn, M. B., Yang, H. & Sanders, K. (2013) Understanding employees' informal workplace learning. The joint influence of career motivation and self-construal. *Career Development International* 18(6), 610–628. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2012-0124>
- Robinson, S. L. (1996) Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly* 41: 574–599. DOI: 10.2307/2393868 <https://www.jstor.org/stable/2393868>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C. (1998) Not so different after all: a cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* 23(3) 393–404. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926617>
- Samson, K. & Zaleskiewicz, T. (2019) Social class and interpersonal trust: Partner's warmth, external threats, and interpretations of trust betrayal. *European Journal of Social Psychology* 50(3), 634–645. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2648>
- Sandelin, S. K., Hukka, J. J. & Katko, T. S. (2019/2021) Importance of Knowledge Management at Water Utilities. *Public Works Management & Policy* 26(2), 164–179. <https://doi.org/10.1177/1087724X19870813>
- Sanders, J. M. A. F., Damen, M. A. W. & Dam, K. V. (2015) Are positive learning experiences levers for lifelong learning among low educated workers? *Evidence-based HRM* 3(3), 244–257. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2014-0002>.
- Schoorman, F., Mayer, R. C. & Davis, J. (2007) An integrative model of organizational trust: past, present, and future. *Academy of Management Review* 32(2), 344–354. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24348410>
- Senge, P. (1994) *The Fifth Discipline*. New York.
- Sfard, A. (1998) On two metaphors for learning and dangers of choosing just one. *Educational Researcher* 27(2), 4–13. <https://doi.org/10.3102/0013189X027002004>
- Short, H. (2014) A critical evaluation of the contribution of trust to effective technology enhance learning in the workplace: a literature review. *British Journal of Educational Technology* 45(6), 1014–1022. doi/10.1111/bjet.12187
- Silfverberg, P. (2017) Vesihuollon suuntaviivat 2020-luvulle. Helsinki: Vesilaitosyhdistys. Saantitapa: https://valtioneuvosto.fi/documents/1410837/1516651/Vesihuollon+suuntaviivat+2020-luvulle_final_20170622.pdf/cb687a80-dd57-4733-88c7-f3962e4bf9f4 [viitattu: 19.7.2022].
- Silvennoinen, H., Herrala, K., Kinnari, H. & Laalo, H. (2023) Luokka-asema ja työn suomat kehittymismahdollisuudet. Teoksessa M. Kalalahti, H. Silvennoinen, J. Varjo & M. Vilkmán (toim.) *Yhteiskuntaluokat ja koulutus* (ilmestyy 2023).
- Silvennoinen, H. & Lindberg, M. (2016) Työelämän koulutuksen jakautuminen ja tasa-arvo. Teoksessa Silvennoinen, H., Kalalahti, K. & Varjo, J. (toim.) *Koulutuksen tasa-arvon muuttuvat merkitykset*. Kasvatustieteiden tutkimuskeskuksen vuosikirja 1. Kasvatustieteiden tutkimuskeskuksen tutkimuksia 73 Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura. 321–347.
- Six, F. E. (2007) Building interpersonal trust within organizations: a relational signaling perspective. *Journal of Management and Governance* 11(3), 258–309. <https://doi.org/10.1007/s10997-007-9030-9>
- Spencer, B. (2002) Research and the pedagogics of work and learning. *Journal of Workplace Learning* 14 (7), 298–305. <https://doi.org/10.1108/13665620210445609>
- Srirama, M.V., Iyer, P.P. & Reddy, H. (2020) Dimensions of social capital and learning culture: a case of an IT organization. *The Learning Organization* 27(4), 337–349. <https://doi.org/10.1108/TLO-06-2019-0094>
- Stinglhamber, F., de Cremer, D. & Mercken, L. (2006) Perceived support as a mediator of the relationship between justice and trust. *Group & Organization Management* 31(4), 442–468. doi:10.1177/1059601106286782

- Suomen virallinen tilasto, SVT: Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkójulkaisu]. Aikuiskoulutukseen Osallistuminen 2017, 3. Henkilöstökoulutuksessa yli puolet palkansaajista. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/aku/2017/01/aku_2017_01_2018-01-12_kat_003_fi.html [viitattu: 20.10.2021].
- Suomen Yrittäjät (2021) Koulutussopimus suositumpi kuin oppisopimus - molempia voisi käyttää vielä enemmän. Saantitapa STT info: <https://www.sttinfo.fi/tiedote/koulutussopimus-suositumpi-kuin-oppisopimus--molempia-voisi-kayttaa-viela-enemman?publisherId=1624&releaseId=69914462&lang=fi> [Viitattu 10.9.2022]
- Sutela, H. & Lehto, A-M. (2014) *Työolojen muutokset 1977–2013*. Suomen virallinen tilasto, SVT Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisualue/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf [viitattu: 27.10.2021].
- Sveiby, K.-S. & Simons, R. (2002) Collaborative climate and effectiveness of knowledge work—an empirical study. *Journal of Knowledge Management* 6(5), 420–433. <https://doi.org/10.1108/13673270210450388>
- Söderlund, P. (2019) Poliittinen luottamus vertailevasta näkökulmasta. Teoksessa Bäck, M. & Kestilä-Kekkonen, E. (toim.) *Poliittinen ja sosiaalinen luottamus. Polut, trendit ja kuulut*. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:31. Helsinki: Valtiovarainministeriö. 35–48.
- Taris, T. W. & Feij, J. A. (2004) Learning and strain among newcomers: a three-wave study on the effects of job demands and job control. *The Journal of Psychology* 138(6), 543–563. <https://doi.org/10.3200/JRLP.138.6.543-563>
- Taris, T. W., Feij, J. A., Kompier, A. M., De Lange, A. H., Schaufeli, W. B. & Schreurs, P. J. (2003) Learning new behavior patterns: a longitudinal test of Karasek’s active learning hypothesis among Dutch teachers. *Work and Stress* 17(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/0267837031000108149>
- Triandis, H. C. (1989) The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review* 96(3), 506–552. doi:10.1037/0033-295X.96.3.506
- Turban, D. B. & Jones, A. P. (1988) Supervisor-subordinate similarity: types, effects, and mechanisms. *Journal of Applied Psychology* 73(2), 228–234. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.228>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012) *Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Saantitapa: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf [viitattu 18.12.2021]
- Tynjälä, P. (1999) *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Tynjälä, P. (2003) Konstruktivismista realismiin? *Aikuiskasvatus* 3/2003. Keskustelua ja puheenvuoroja. DOI: <https://doi.org/10.33336/aik.93497>
- Tynjälä, P. (2008) Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3, 130–154.
- Tynjälä, P. (2022) Workplace learning from the organizational point of view. Teoksessa Harteis, C., Gijbels, D. & Kyndt, E. (Eds.), *Research Approaches on Workplace Learning: Insights from a Growing Field*. Springer International Publishing, Professional and Practice-based Learning, 31. https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2_20 Open Access. 429–450.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021) Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-804-2>
- Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus (2010) Työolobarometri 2010 [sähköinen tietoaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-20). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2649>
- Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus (2016) Työolobarometri 2016 [sähköinen tietoaineisto]. Versio 1.0 (2018-03-29). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3220>
- Työministeriö & Tilastokeskus (2004) Työolobarometri 2004 [sähköinen tietoaineisto]. Versio 3.0 (2018-07-27). Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2666>
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. (2020) *Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita*. Saantitapa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-8091-8> [viitattu 30.01.2022]

- Valtakari, M. & Nyman, J. (2019) Työelämä 2020 -hankkeen loppuarviointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-429-7>
- Vanhala, M. & Dietz, G. (2019) How Trust in One's Employer Moderates the Relationship Between HRM and Engagement Related Performance. *International Studies of Management & Organization* 49(1), 23–42, DOI: 10.1080/00208825.2019.1565092
- Vesihuoltolaki 9.2.2001/119. Saantitapa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010119> [viitattu 12.11.2022]
- Vesilaitosyhdistys (2022) *Vesihuoltolaitosten henkilöstöselvitys 2022*. Helsinki.
- Virtanen, P. & Stenvall, J. (2009) Reflektio, luottamus ja tieto muutosprosessissa. *Kunnallistieteellinen aikakauskirja* 1(09), 30–31.
- Vygotsky, L. S. (1978) *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. London: Harvard University Press.
- Warhurst, R. P. (2008) Cigars on the flight-deck': new lecturers' participatory learning within workplace communities of practice. *Studies in Higher Education* 33(4), 453–467.
- Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O. & Semkina, A. (2018) Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27(2), 247–268. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>
- Weiner, B. (2010) Attribution Theory. *International Encyclopedia of Education* 6, 558–563.
- Wenger, E. (2000) Communities of practice and social learning systems. *Organization* 7(2), 225–246. <https://doi.org/10.1177/135050840072002>
- Wenger, E. (2010) Communities of practice and social learning systems: The career of a concept. Teoksessa Blackmore, C. (ed.) *Social Learning Systems and Communities of Practice*. Springer Verlag and the Open University.
- Wertsch, J. V. (2010) Vygotsky and recent developments. *International Encyclopedia of Education* (3rd edition), 231–236. Elsevier. <https://doi-org.ezproxy.utu.fi/10.1016/B978-0-08-044894-7.00490-5>
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. & Werner, J. M. (1998) Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review* 23(3), 513–530. <https://doi.org/10.2307/259292>
- Wiig, K. (1997) *Knowledge management: Where did it come from and where will it go?* Expert Systems with Applications 13(1), 1–14.
- Wijbenga, M.H., Teunissen, P.W., Ramaekers, S.P.J., Driessen, E.W. & Duivivier, R.J. (2021) Initiation of student participation in practice: An audio diary study of international clinical placements. *Medical Teacher* 43(10), 1179–1185. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2021.1921133>
- Yamagishi, T. & Yamagishi, M. (1994) Trust and commitment in the United States and Japan. *Motivation and Emotion* 18(2), 129–166. DOI <https://doi.org/10.1007/BF02249397>
- Yang, H., Sanders, K. & Bumatay, C. P. (2012) Linking perceptions of training with organizational commitment: the moderating role of self-construals. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 21(1), 125–149. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546948>
- Yarbrough, A. & Landry, L. R. H. (2013) Did we learn everything we need to know in school? An evaluation of executive workplace learning in healthcare organizations. *Leadership & Organization Development Journal* 34(2), 164–181. <http://dx.doi.org/10.1108/01437731311321922>
- Zand, D. E. (1972) Trust and managerial problem solving. *Administrative Science Quarterly* 17(2), 229–239. <https://www.jstor.org/stable/2393957>
- Zitting, J., Hietapakka, L., Laulainen, S., Niiranen, V. & Sinervo, T. (2020) Henkilöstön luottamus organisaatioon ja johtajiin sosiaali- ja terveystalvelujen organisaatiomuutoksessa. *Janus* 28(2), 168–184. <https://doi.org/10.30668/janus.75187>



**TURUN
YLIOPISTO**
UNIVERSITY
OF TURKU

ISBN 978-951-29-9353-6 (Print)
ISBN 978-951-29-9354-3 (PDF)
ISSN 0082-6987 (Print)
ISSN 2343-3191 (Online)

