



Kiti Ainasoja, Minna Kaukoniemi ja Nea Laitila

# Röntgenhoitajien kokemuksia työn imusta

Kvalitatiivinen teemahaastattelu

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Röntgenhoitaja (AMK)

Radiografian ja sädehoidon tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

9.11.2022

Tekijä	Kiti Ainasoja, Minna Kaukonen, Nea Laitila
Otsikko	Röntgenhoitajien kokemuksia työn imusta
Sivumäärä	29 sivua + 2 liitettä
Aika	9.11.2022
Tutkinto	Röntgenhoitaja (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Radiografia ja sädehoito
Ohjaajat	Lehtori Heli Patanen Lehtori Ulla Nikupaavo
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien työn imun kokemista ja työn imun kokemiseen vaikuttavia tekijöitä. Työn tavoitteena oli tuoda ilmi röntgenhoitajan ammatin positiivisia puolia esille. Työn keskeisiä käsitteitä olivat röntgenhoitajien työ ja asiantuntijuus, työn imu ja röntgenhoitajan työn voimavaratekijät.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista teemahaastattelua ja aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Tutkimusaineisto koostui röntgenhoitajien teemahaastatteluista saadusta aineistoista sekä kirjallisuudesta. Haastatteluun osallistui neljä röntgenhoitajaa eri organisaatioista ja työyksiköistä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui työn keskeisistä käsitteistä. Teemahaastattelulla haettiin näkökulmia röntgenhoitajien työn imun kokemiseen vaikuttavista tekijöistä ja haastattelun keinoista vahvistaa työn imua.</p> <p>Tulokset rakentuivat työn imun ulottuvuuksien eli tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen ympärille. Tulokset osoittavat, että röntgenhoitajat kokevat työn imua terveydenhuoltoalan kuormittavasta tilanteesta huolimatta. Tuloksista on nähtävissä työn imua edistäviä sekä myös estäviä tekijöitä. Työ, jossa yhdistyvät monipuolisuus, vaihtelevuus ja haastavuus, koetaan työn imua edistäväksi. Kun työ tuntuu tärkeältä, se lisää työntekijän omistautuneisuutta. Hyvä johtaminen, toimiva työyhteisö ja työstä saatu palaute koetaan merkittäväksi työn imun kokemisen kannalta. Toimimattomina nämä tekijät nähdään työn imua estävinä.</p> <p>Johtopäätöksenä voidaan todeta, että röntgenhoitajien kokema työn imu on moniulotteista, ja se koostuu työn sisällöstä, työympäristöstä ja röntgenhoitajien henkilökohtaisista ominaisuuksista sekä voimavaratekijöistä. Työn imun kokemisella koettiin olevan vaikutusta myönteisesti työyhteisön ilmapiiriin ja työskentelyn tehokkuuteen. Työn imun kokeminen edistää työhyvinvointia, ja sitä kautta sillä on suuri merkitys myös yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Opinnäytetyössä tuotettuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää röntgenhoitajien työn imun kokemusten tukemiseen, vahvistamiseen ja kehittämiseen.</p>	
Avainsanat	röntgenhoitaja, työn imu, voimavarat, teemahaastattelu

Author	Kiti Ainasoja, Minna Kaukonieni, Nea Laitila
Title	Radiographers' Experiences of Work Engagement in Finland
Number of Pages	29 pages + 2 appendices
Date	9 November 2022
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Radiography and Radiotherapy
Instructors	Heli Patanen, Senior Lecturer Ulla Nikupaavo, Senior Lecturer
<p>The purpose of this study was to examine how radiographers experience work engagement and the factors that affect it. The aim of this study was to highlight the positive aspects of the radiographers profession.</p> <p>Data for this study was collected by using a qualitative theme interview and it was analyzed using qualitative content analysis. The theoretical framework which we built for the study included radiographers work and expertise, work engagement and the resources of the work. Four radiographers participated in the theme interviews which sought answers from their viewpoints about the factors that affect to the experience of work engagement and the ways to strengthen it.</p> <p>The results showed that the answers were built around the dimensions of work engagement, in other words around vigor, dedication and absorption. We found out that there are several factors that promote and prevent the experience of work engagement. Work that combines diversity, variability and challenge was seen as a promoting factor. Work that felt important increased employee's dedication. Management, work community's functionality and feedback or lack of it were factors that may promote but also prevent the experience of work engagement.</p> <p>The results lead to the conclusion that radiographers' experiences about work engagement are multidimensional. Work engagement consists of work content and work environment, as well as the personal characteristics and resources. We reach a conclusion that work engagement also has a positive effect on the working community's atmosphere and efficiency which promotes the employee's well-being at work. This also plays major role in individual's overall well-being.</p>	
Keywords	radiographer, work engagement, resources, theme interview

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Röntgenhoitajan työ ja asiantuntijuus	2
3	Työn imu	4
3.1	Röntgenhoitajan työn voimavaratekijät	6
4	Työn tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	7
5	Opinnäytetyön toteutus	7
5.1	Tutkimusmenetelmä	7
5.2	Haastatteluiden toteutus	8
5.3	Aineiston analyysi	10
6	Tulokset	11
6.1	Röntgenhoitajien kokemuksia työn imun ulottuvuuksista	12
6.1.1	Omistautuminen	12
6.1.2	Tarmokkuus	13
6.1.3	Uppoutuminen	13
6.2	Työn imua edistävät tekijät	14
6.2.1	Työn sisältö	14
6.2.2	Työympäristö	15
6.2.3	Yksilön voimavarat	17
6.3	Työn imua estävät tekijät	18
6.4	Tulosten yhteenveto	19
7	Johtopäätökset	20
8	Pohdinta	23
8.1	Eettisyys ja luotettavuus	25
8.1.1	Tietosuoja	27
8.2	Kehittämisehdotukset	28
8.3	Ammatillinen kasvu	28
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelukirje	
	Liite 2. Haastattelurunko	

# 1 Johdanto

Viime vuosien aikana julkisuudessa on ollut paljon keskustelua terveydenhuoltoalan ammattilaisten kokemista työn epäkohdista, jotka ovat saaneet monet työntekijät harkitsemaan alan vaihtoa tai jopa jättämään terveydenhuoltoalan. Koetut epäkohdat liittyvät usein tekijöihin, joihin työntekijät eivät itse voi vaikuttaa, kuten esimerkiksi matala palkkaus, henkilökuntavajeesta johtuva kuormittava työmäärä sekä kiire. (Aula Research Oy & Tehy ry 2020.) Etenkin vuonna 2020 alkaneen koronapandemian aiheuttama terveydenhuollon ylikuormittuminen ja siitä seurannut hoitajien kokema arvostuksen puute on lisännyt epäkohtien esiin tuontia (Työterveyslaitos 2021). Tilannetta kärjisti vielä entisestään vuoden 2022 alussa alkaneet kunta-alan palkkaneuvottelut, jotka pitkittyivät ja sopuun päästiin vasta useiden lakkojen, hallituksen säättämän hoitajien lakko-oikeutta rajoittavan potilasturvallisuuslain sekä joukkoirtisanoutumisuhan jälkeen (Kangas 2022).

Ulkopuolisista epäkohdista huolimatta monet terveydenhuoltoalan työntekijät pitävät kuitenkin työstään ja kokevat sen tärkeäksi. Suomen Sairaanhoidajat ry:n (2020) teettämä koronakysely selvitti sairaanhoidajien kokemuksia koronakeväästä vuonna 2020. Kyselyn tuloksista ilmeni, että ulkopuolisesta arvostuksen puutteesta huolimatta hoitajat itse kokivat oman työnsä tärkeäksi: 1303 vastauksesta jopa 44 prosenttia koki ammattiympäytyensä lisääntyneen koronapandemian aikana.

Nähdään, että työ, jossa pääsee auttamaan muita ja tukemaan kansanterveyttä, on edelleen kiinnostavaa. Nostamalla esiin näitä työn positiivisia puolia, voidaan herättää keskustelua terveydenhuoltoalan kiinnostavista ja työntekijää motivoivista tekijöistä. Opinnäytetyössä keskitytään tuomaan esiin röntgenhoitajan ammatin positiivisia puolia ja sitä kautta mahdollisesti lisäämään alan vetovoimaisuutta. Terveydenhuollon tilanne huomioiden koemme, että aihe on ajankohtainen ja tärkeä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää haastatteluiden avulla eri organisaatioissa ja työyksiköissä työskentelevien röntgenhoitajien työn imun kokemista ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Työn tavoitteena on nostaa esiin röntgenhoitajan työn positiivisia puolia. Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivisena tutkimuksena ja aineisto on kerätty teemahaastatteluiden avulla. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää jatkossa röntgenhoitajien työn imun kokemusten tukemiseen, vahvistamiseen ja kehittämiseen.

## 2 Röntgenhoitajan työ ja asiantuntijuus

Röntgenhoitaja on säteilynkäytön ammattilainen, joka toimii asiantuntijana diagnostisessa ja terapeuttisessa radiografiassa sekä säteilysuojelussa ja sen valvonnassa. Keskeisiin tehtäviin kuuluvat terveyden edistäminen sekä sairauksien ennaltaehkäisy, diagnostiikka ja hoito. Ammatin tietopohja koostuu hoitotyöstä, kuvauksellisesta ja toiminnallisesta lääketieteestä sekä säteilyfysiikasta. Sen ydinosaamiseen kuuluvat vastuu ja tieto, pätevyys edistää potilaan hoitoa, kuvanlaadulliset seikat, säteilyturvallisuus ja potilasturvallisuus. (ERFS 2019: 2; Christensen & Pettersson & Bjällmark 2021: 311.)

Työn perustana on eri ikäisten potilaiden yksilöllinen kohtaaminen ja hoitaminen samanaikaisesti röntgentoimenpidettä, -tutkimusta tai -hoitoa suorittaessa (Christensen & Pettersson & Bjällmark 2021: 311). Potilaskohtaamiset ovat usein lyhyitä, jonka vuoksi vaaditaan laajaa tiedollista ja taidollista osaamista sekä nopeaa päätöksentekokykyä. Työn hoidolliseen puoleen määritellään kuuluvaksi potilaan neuvonta, kliiniset toimet ja toimenpiteet, röntgenhoitajan ja potilaan välinen hoitosuhde sekä potilaan tukeminen. (Ahonen 2009: 62.)

Suomessa röntgenhoitajan ammattikorkeakoulututkinto sisältää sekä diagnostisen kuvantamisen, että sädehoidon (Ahonen 2009: 62). Diagnostiikassa röntgenhoitajat käyttävät erilaisia kuvantamislaitteita ja teknologiaa tuottaakseen diagnostisia kuvia potilaista. Keskeisiä kuvantamismodaliteetteja ovat natiiviröntgen, ultraääni, tietokonetomografia, magneettikuvaus ja isotooppitutkimukset. Työ kuvantamisessa koostuu tutkimuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista, joten röntgenhoitajalta vaaditaan osaamista laitteen turvallisesta käytöstä, säteilysuojelusta, tutkimuksen turvallisesta toteuttamisesta sekä potilaan kohtaamisesta. Tutkimuksen jälkeen röntgenhoitajan on varmistettava kuvan laatu ja diagnostisuus sekä että se vastaa lähetteen tekijän asettamaan kliiniseen kysymykseen. (Matilainen & Ahonen & Kankkunen & Kangasniemi 2017: 139; Strudwick 2021: 57, 58, 59.)

Sädehoidossa röntgenhoitaja vastaa hoidon suunnittelusta ja toteutuksesta. Työssä tarvitaan tietämystä säteilysuojelusta sekä anatomiasta hoidon tarkkaa kohdentamista varten. Sädehoitotyössä röntgenhoitaja huolehtii muun muassa potilaan asettelusta ja fiksaatiovälineiden avulla tapahtuvasta immobilisoinnista, hoitoalueen paikantamisesta, hoidon suunnittelusta ja hoitosuunnitelman yksilöllisestä toteuttamisesta, potilaan sädehoidon aikaisesta ja jälkeisestä seurannasta sekä sivuvaikutusten hoitoon liittyvästä neuvonnasta. (Yeo & Duong & Megias & Tsang 2019.)

Röntgenhoitajan tulee huomioida ammattia koskevat ja toimintaa ohjaavat ammattieettiset ohjeet, kansalliset-, eurooppalaiset- ja EU:n määrittämät lait, määräykset sekä ohjeet, ja työskennellä niiden mukaan (EFRS 2010). Työn perustana on säteilylain (859/2018 §113) mukainen tutkimuslähete tai hoitosuunnitelma. Säteilysuojelu on keskeinen potilasturvallisuuden näkökulma, ja olennainen osa röntgenhoitajan työtä. Röntgenhoitaja vastaa säteilynkäytön oikeutusarvioinnista ja tarkoituksenmukaisuudesta sekä potilaan säteilyannoksen yksilöllisestä optimoinnista. (ESR & EFRS 2019: e27.) Kuvauksesta tai hoidosta aiheutuvan potilaan saaman säteilyannoksen tulee olla siitä aiheutuvaa haittaa suurempi, ja potilaan samaa säteilyannos tulee optimoida ALARA-periaatteen (As Low As Reasonably Achievable) mukaisesti niin pieneksi kuin mahdollista (EFRS 2019: 2).

Röntgenhoitajan ammattieettiset ohjeet on jaettu ammatillisuuteen, potilaan ja ammattilaisen väliseen hoitosuhteeseen sekä röntgenhoitajan henkilökohtaisiin ja ammatillisiin standardeihin. Jokaisen potilaan tulee saada yhtä hyvää ja yksilöllistä hoitoa. Työ perustuu yhdenvertaisuuteen, avoimuuteen, potilaan ja ammattilaisen väliseen luottamukseen sekä salassapitoon. Röntgenhoitajan tulee huolehtia, että potilaalla on riittävästi tietoa tutkimuksesta, toimenpiteestä tai hoidosta. Työtä tulee toteuttaa vastuullisesti näyttöön perustuvaan tietoon pohjautuen, jotta hoitoa voidaan tarjota parhaiden mahdollisten standardien mukaan. Potilaan hoito on usein tiimityötä, joka edellyttää röntgenhoitajalta tiedon jakamista muiden potilaan hoitoon osallistuvien tahojen kanssa, kollegiaalisuutta, hyviä ryhmätyötaitoja ja yhteiseen työskentelyyn sitoutumista sekä toisaalta myös potilaan oikeuksien vaalimista. (EFRS 2010.)

Etenkin alan teknologinen kehitys on nopeaa: kuvantamismenetelmiä käytetään nykyään terveysongelmien selvittämisen lisäksi myös erilaisten toimenpiteiden toteuttamiseen ja uusia kuvantamismenetelmiä kehitetään jatkuvasti sekä yhdistellään toisiinsa. Tämä vaatii röntgenhoitajalta entistä monipuolisempaa osaamista. (Walta 2012: 25.) Kehitys vaatii ammatillisen osaamisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien vahvistamista, jatkuvaa opiskelua ja ajan tasalla pysymistä sekä halua ja kykyä kehittää itseään (Opetusministeriö 2006: 59).

Terveydenhuollossa röntgenhoitaja voi työskennellä perusterveydenhuollossa, erikoissairaanhoidossa tai yksityisiä terveyspalveluita tuottavissa organisaatioissa. Terveydenhuollon lisäksi ammatissa voi työllistyä alan yrityksiin ja tuotekehittelyyn, markkinointiin, tutkimus- ja opetustoimintaan, eläinten hoitoon sekä asiantuntijatehtäviin esimerkiksi säteilyn ekologisiin kysymyksiin ja säteilynkäytön valvontatehtäviin liittyen. (Opetusministeriö 2006: 58.)

### 3 Työn imu

Suomalaisessa tutkimuksessa käytetty työn imu -termi on käänös Schaufelin ja Bakkerin käsitteestä work engagement. Se tarkoittaa positiivista ja tyydytystä tuottavaa työhön liittyvää mielentilaa, joka sisältää kolme myönteistä työssä koettua ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuudelle on ominaista, että henkilö kokee energisyyttä ja on valmis panostamaan työhönsä. Se näyttäytyy sinnikkyytenä ja haluna ponnistella myös vastoinkäymisiä kohdatessa. Omistautuminen näyttäytyy työn merkityksellisyytenä, työntekijän ylpeänä ja omistautuneena asenteena, sekä innokkuuden ja inspiraation kokemisena. Uppoutunut työntekijä keskittyy ja paneutuu työhön ja kokee siitä nautintoa. (Schaufeli ym. 2004: 295.)

Työn imua on koettavissa työympäristössä, jossa yhteistyö on avointa, jossa tulee kuulluksi ja vuorovaikutus toimii, sekä tavoitteet ovat yhteisiä. Lisäksi omat työtehtävät ovat selkeitä ja uuden oppiminen on mahdollista. (Hakanen 2011: 44–46.) Nämä tekijät kasvattavat työntekijän sitoutumista työhönsä. Sitoutumista työhön vahvistaa tunne siitä, että organisaatio välittää työntekijöistään. Organisaation puolelta saatu tuki, kannustava ympäristö ja selkeät odotukset vahvistavat sitoutumisen ohella myös työtuloksia. (Akroyd & Jackoeski & Legg 2007: 471–474.) Työn imu leviää myös herkästi muihin työntekijöihin, kotiin, parisuhteeseen ja vanhemmuuteen. Se kuitenkin vaatii hetkittäin aktivointia uuden oppimisen tai uusien haasteiden kautta, sillä tyytyväisyyttä muuttumattomaan työhön ei koeta ikuisesti. (Manka 2016: 108–110.)

Työn imu nivoutuu käsitteeseen työhyvinvointi. Se koetaan osaksi onnistunutta työhyvinvointia ja sitä voidaan pitää parhaana mahdollisena työhyvinvoinnin tilana. Onnistuneen työhyvinvoinnin kautta työstä innostuminen lisää työntekijöiden työn imua, joka edesauttaa tehokkuutta työpaikoilla. Työn imua voidaan siis edistää tunnistamalla positiiviset työhyvinvoinnin keinot. (Manka 2016: 41; Hakanen 2011: 41.) Työn imun kasvattaminen edellyttää työhyvinvoinnin lisäksi myös työn voimavaratekijöiden lisäämistä. Näitä voimavaroja ovat esim. palkitseva ja kehittyvä työ, esihenkilöiden tuki, työstä saatu palaute ja arvostus sekä luottamus. (Kehusmaa 2011: 22–23.) Työn voimavarojen lisäksi yksilön voimavaroilla on työn imuun voimistava yhteys. Yksilön voimavarat ovat niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat työn ja työolojen kokemiseen. Yksilöllisistä voimavaroista optimismisuus, itsetietoisuus, kimmoisuus sekä positiivinen käsitys ammatillisesta pystyvyydestä tukevat työn imua. Henkilö, joka luottaa omaan tulevaisuuteen ja omiin arvoihin, sekä toimii järkevästi ja luovasti omaa sellaisia

voimavaroja, jotka vahvistavat työn imua. Työn voimavarat sekä yksilön voimavarat vahvistavat toisiaan. (Hakanen 2011: 71–72.)

Työn voimavarat voivat olla luonteeltaan fyysisiä, psykologisia, sosiaalisia tai organisatorisia ja ne motivoivat työntekijää sekä sisäisesti että ulkoisesti. Ulkoisesta motivoinnista on kysymys silloin, kun työn voimavarat auttavat kohtaamaan työssä koettuja vaatimuksia ja kannustavat työn tavoitteiden saavuttamisessa. Sisäistä motivointia puolestaan on se, kun työ tyydyttää työntekijän psykologisia perustarpeita, kuten itsenäisyyttä, pärjäämistä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Henkilön tunnistaessa tekemisessään omat vahvuutensa ja osaamisensa hän kykenee hyödyntämään niitä työssään. Vahvuuksia hyödyntävä työntekijä nauttii osaamisestaan ja sillä on yhteys motivaatioon ja parempaan työtulokseen. (Virolainen & Virolainen 2016: 189.) Sisäinen ja ulkoinen motivointi lisäävät työntekijän oppimista, kasvua ja kehittymistä työssään. Ne energisoivat työntekijää ja ylläpitävät sekä lisäävät työn imua. (Hakanen, 2011: 49–50.)

Työn voimavarat jaetaan työtehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisatorista tasoa koskeviksi ryhmiä. Työtehtävätason voimavarat on koettu monissa ammattiryhmissä työn imun avainlähteiksi, ja monet ovat kokeneet ne keskeisimmiksi motivaatiotekijöiksi. (Hakanen 2011: 51–52.) Koska opinnäytetyö keskittyy selvittämään röntgenhoitajien kokemaa työn imua, käsittelemme työssämme vain näitä työtehtäviin liittyviä voimavarojatekijöitä, joita Hakasen luokittelun mukaan ovat työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, itsenäisyys, välitön palaute työsuorituksesta, tehtävän merkityksellisyys ja asiakastyön palkitsevuus.

Monipuoliset työtehtävät, joiden avulla työntekijän on mahdollista kehittyä, lisäävät tämän kokemusta omasta pystyvyydestä ja lisäävät työn imua. Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon omassa työssä sekä työstä saatu välitön palaute lisäävät työntekijän innostusta, tavoitteellista työtettä sekä oman työn arvostusta. Työntekijän työn imun kokemisen kannalta merkityksellistä on myös se, että hänen työllään on laajempi merkitys. Työ koetaan tärkeäksi, kun työntekijä ymmärtää vaikuttavansa sillä esimerkiksi muiden ihmisten elämään. Oma työ on silloin osa jotain suurempaa kokonaisuutta. Asiakaspalvelun vuorovaikutus sekä epäitsekäs auttamisen halu ovat useimmille ihmishuhteammateissa toimiville syy tehdä kyseistä työtä ja nämä syyt ovat siten tärkeitä työn imua edistäviä voimavaroja. Palkitsevia ja myönteisiä tunteita vahvistavia vuorovaikutustilanteita voidaan lisätä omassa työssä vaikuttamalla omaan suhtautumiseen ja tapaan tehdä asiakastyötä. (Hakanen 2011: 52–54.)

Työstä palautumisella on merkittävä vaikutus työn imun ylläpitämiseen. Työn imua kokiessaan työntekijä on innostunut työstään ja panostaa työhönsä tavallista enemmän. Omien työtehtävien lisäksi työntekijä voi esimerkiksi ottaa muita tehtäviä vastaan tai auttaa omia kollegoitaan. Tämänlainen toiminta voidaan kokea palkitsevaksi mutta se voi myös kuluttaa työntekijän omia voimavaroja ja johtaa vähitellen työuupumukseen. Tämän vuoksi työn imua kokiessaankin työntekijän tulee huolehtia omasta palautumisestaan. (Hakanen 2011: 98.)

### 3.1 Röntgenhoitajan työn voimavaratekijät

Laadukkaan hoidon tarjoaminen, hoitajien työtottumukset ja organisaation tulokset ovat yhteydessä röntgenhoitajien työhön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen. Mitä positiivisemmaksi työpaikkakulttuuri nähdään, sitä positiivisempi on hoitajien asenne laadukkaaseen hoitoon. Eri työyksiköt muodostavat oman työpaikkakulttuurinsa, joka perustuu työntekijöiden samaan koulutukseen, yhteiseen työhön tai yhteisiin kokemuksiin organisaatiosta. (Lohikoski & Roos & Suominen 2019: 113.)

Röntgenhoitajan työssä yleisimpiä stressitekijöitä ovat henkilöstöpula, päivystystyö, suuri työmäärä sekä resurssien puute. Stressistä johtuvaa työuupumusta voidaan ehkäistä kehittämällä työpaikkakulttuuria yhteistyötä edistäväksi ja työntekijöiden keskinäistä tukea edistäväksi. Röntgenhoitajien työtyytyväisyys on moniolotteista ja riippuvainen yksilöstä, työympäristöstä sekä työn sisällöstä. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, työtehtäviin ja työympäristöön sekä työyhteisössä koettu johtamistyyli. Työtyytyväisyyttä lisääviä tekijöitä ovat esimerkiksi teknologian käyttö, moniammatillinen yhteistyö, potilaiden kohtaaminen sekä työhön liittyvä itsenäinen päätöksenteko. (Lohikoski ym. 2019: 114.)

Työpaikalla vallitseva positiivinen ilmapiiri, ammattilaisia tukeva ja kannustava työyhteisö lisäävät työssä pysymistä. Itseohjautuvuuden tunteen ja mahdollisuuden tehdä työnsä hyvin on nähty vahvistavan aikomuksia pysyä nykyisessä työpaikassa. Työympäristöllä on nähty olevan selkeä yhteys myös henkilöstön rekrytointiin ja pysyvyyteen. Henkilöstölähtöisellä johtamisella ja henkilöstön autonomian edistämällä on mahdollista luoda laadukas työympäristö. (Lohikoski ym. 2019: 114.)

## 4 Työn tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien työn imun kokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Tavoitteena on tuoda röntgenhoitajan ammatin positiiviset puolet esille. Tutkimusaineisto kerätään käyttämällä kvalitatiivista teemahaastattelumenetelmää. Haastatteluissa esille nousevien työn imun kokemukseen vaikuttavien tekijöiden avulla röntgenhoitajien työn imun kokemista voidaan tukea, vahvistaa ja kehittää edelleen.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten röntgenhoitajat kokevat työn imua?
2. Mitkä tekijät edistävät työn imun kokemista röntgenhoitajan työssä?

## 5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin käyttämällä kvalitatiivista teemahaastattelumenetelmää. Haastateltaviksi valittiin neljä röntgenhoitajaa, jotka kokevat työssään työn imua. Haastatteluaineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, joka perustuu litteroidun haastatteluaineiston tulkintaan.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista tarkastella haastateltavien omakohtaisia näkemyksiä, kokemuksia ja ajatuksia heidän kokemastaan työn imusta. Tutkimuksen pyrkimys on kuvata todellista elämää ja se on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Kvalitatiivisen tutkimuksen tutkimusmenetelmät ovat induktiivisia. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen pääpaino on aineistossa ja se pyrkii tekemään johtopäätöksiä aineistosta käsin. (Puusa ym. 2020: 12.) Tutkimuksen tarkoituksena ei ole teorian tai hypoteesin testaaminen, vaan tulokseksi saadaan ehdollisia selityksiä, jotka rajoittuvat tiettyyn aikaan ja paikkaan (Hirsjärvi ym. 2006: 152). Aineistolähtöisessä tutkimuksessa käytetään paljon aineistosta saatuja sanoja, lauseita ja käsitteitä, joita haastateltavat tai havainnoidut ihmiset ovat käyttäneet (Puusa ym. 2020: 12–13).

Tiedonkeruun lähteenä toimivat röntgenhoitajat ja työn imun kokemista pyritään ymmärtämään heidän näkökulmastaan. Haastateltavat valittiin tutkimukseen tarkoituksenmukaisesti, mikä on kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista.

Valintakriteerinä pidettiin sitä, että haastateltavat kokevat työssään työn imua. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2006: 152, 155; Puusa & Juuti 2020: 9, 101.)

Aineistonhankintametodina käytettiin haastattelua, jonka avulla tutkittavien henkilöiden näkemykset ja kokemukset pääsevät esille (Hirsjärvi ym. 2006: 155). Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa monipuolista ja yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta ilmiöstä ja tätä tietoa kerätään ihmisiltä, jotka toimivat luonnollisissa ympäristöissään (Puusa ym. 2020: 13).

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa kysymykset kohdennetaan tiettyihin teemoihin ja näistä keskustellaan haastateltavien kanssa (Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000: 47–48). Menetelmän oletuksena on, että kaikki tutkittavat ovat kokeneet jonkin tietyn saman asian (Puusa ym. 2020: 206).

Haastateltaviksi tuleekin valita sellaiset henkilöt, joilla uskotaan olevan parhaiten tietoa ja kokemusta tutkittavana olevasta asiasta (Eskola & Lätti & Vastamäki 2018: 26).

Tutkijan on selvitettävä tutkimuskohteena olevan asian olennaiset tekijät tutustumalla aiempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen. Teemahaastattelun onnistumisen kannalta on tärkeää, että tutkija on sisäistänyt tutkittavan aiheen keskeiset osa-alueet sekä niihin vaikuttavat tekijät ja hänellä on riittävä ymmärrys aiheen kokonaisuudesta. Nämä tiedot ja ymmärrys mahdollistavat haastattelun teemarungon muotoilun. (Puusa ym. 2020: 206.) Haastattelu etenee tiettyjen ennalta valittujen teemojen mukaan ja näillä teemoilla pyritään vastaamaan opinnäytetyölle asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Haastattelukysymykset ovat kaikille haastateltaville samat. Haastattelija voi kuitenkin vaihdella kysymysten järjestystä ja sanamuotoa haastattelutilanteen vaatimalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2000: 47–48.) Tutkimukselle tyypillistä on, että vain osa näkökohdista on ennalta päätetty. Näin haastattelijan on mahdollista ohjata haastattelua ilman, että kontrolloisi sen kulkua. (Puusa ym. 2020: 205.)

## 5.2 Haastatteluiden toteutus

Haastattelurunkoon (Liite 2) koottiin neljä teemaa perustuen työn teoriapohjaan, ja niihin sisällytettiin alateemoja ja apukysymyksiä haastattelun etenemisen tueksi.

Teemoina olivat röntgenhoitajien taustatiedot, näkemykset ja kokemukset omasta työstä, työn imun ulottuvuudet sekä työssä jaksaminen ja voimavaratekijät.

Taustatiedoilla kuten työhistorialla, tämänhetkiselä työnkuvalla ja ammatin valintaan

liittyvillä tekijöillä haluttiin selvittää, mistä lähtökohdista työn imua käsittelevät vastaukset tulevat. Näkemykset ja kokemukset omasta työstä, työn imun ulottuvuudet sekä työssä jaksaminen ja voimavaratekijät olivat olennaisia teemoja aineiston keruun kannalta ja antoivat vastauksia opinnäytetyön kahteen tutkimuskysymykseen.

Ennen varsinaisia haastatteluja haastattelurungon toimivuutta, ymmärrettävyyttä ja sisältöä testattiin esihaastatteluiden avulla. Näistä saatujen havaintojen ja palautteiden pohjalta haastattelurunkoa pystyttiin muokkaamaan toimivammaksi. Esihaastatteluissa esiin nousivat haastattelurungon muutamat -ko, -kö päätteiset kysymykset, ja mahdollisuus kyllä tai ei vastaukseen. Tämän pohjalta kyseisiä kohtia muokattiin avoimempaan muotoon varsinaisia haastatteluja varten. Muut kysymysmuodot koettiin ymmärrettäviksi ja selkeiksi, ja osaan oli myös helppo keksiä tarkentavia tai lisää tietoa tuovia kysymyksiä haastateltavan vastauksien perusteella.

Varsinaiset haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, joihin osallistui neljä röntgenhoitajaa eri työyksiköistä. Tutkimukseen osallistuneet röntgenhoitajat valittiin omien henkilökohtaisten verkostojen kautta ja niihin valikoituivat ne hoitajat, joilla uskottiin olevan eniten kokemuksia ja tietoa tutkittavasta aiheesta. Kaikilla haastateltavilla oli pitkä työkokemus alalta, ja he työskentelivät eri modaaliteettien parissa sekä yksityisellä, että julkisella puolella. Koska haastattelut toteutettiin yksityishenkilöinä röntgenhoitajien omalla ajalla, ei tutkimukselle tarvinnut hakea tutkimuslupaa. Jokaiselle haastatteluun osallistuvalla röntgenhoitajalle lähetettiin sähköpostitse haastattelukirje (Liite 1), joka toimi myös suostumuslomakkeena. Sähköpostiin vastaamalla haastateltava hyväksyi haastatteluun osallistumisen. Haastattelukirjeessä tuotiin esille tutkimuksen sisältö ja tarkoitus, osallistumisen vapaaehtoisuus ja haastateltavan anonymiteetin säilyminen.

Haastattelut pidettiin 25.9.–18.10. välisenä aikana. Haastateltavat saivat itse vaikuttaa siihen, toteutettiinko haastattelu kasvotusten vai etäyhteydellä. Kasvotusten tapahtuneet haastattelut toteutettiin rauhallisessa yksityisessä tilassa, esimerkiksi kirjastosta varatussa työskentelytilassa. Ennen haastattelun alkua kerrattiin haastateltavan oikeudet, tutkimuksen tarkoitus, tutkimuskysymykset sekä nauhoitusten säilytys ja hävittäminen. Haastatteluiden kesto oli noin puoli tuntia jokaista haastateltavaa kohden.

### 5.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyössä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, jossa aineisto ohjaa analyysin tekoa. Tarkoituksena on tuoda litteroidusta haastatteluaineistosta esille siinä esiintyvät merkitykset. Tutkittavana olevasta aiheesta luodaan tiivistetty ja yleistävä kuvaus missä nostetaan esille aineiston keskeisimmät asiat. Tutkija analysoi aineistoa ilman, että olemassa olevat tutkimukset ja teoriatieto vaikuttavat aineistosta esiin nouseviin ilmiöihin. Johtopäätöksiä tehdessään tutkija pyrkii ymmärtämään, mitä asiat haastateltaville merkitsevät. (Tuomi ym. 2018: 183.)

Haastattelut olivat äänitetyissä ja videoiduissa muodoissa, joten niiden litterointi eli aukikirjoittaminen kirjalliseen muotoon oli tarpeen. Koska litteroitsijoita oli useampi, oli tärkeää pitää litterointitarkkuus samana kaikkien haastatteluiden osalta.

Litterointitarkkuudeksi valittiin peruslitterointi, jossa teksti on sanatarkkaa ja puhekieli säilytetään. Siitä suljetaan pois täytesanat sekä toistot, mutta huomioidaan tunteen ilmaisut. Litteroidun tekstin avulla pystytään analysoimaan haastattelujen aineistoja tarkemmin ja vertaamaan koko aineistoa keskenään. (Ruusuvuori 2010: 424–426.)

Aineiston käsittelyprosessi piti sisällään myös litteroinnin tiivistämistä eli koodaamista. Koodauksen idea on saada aineisto käsiteltävään muotoon, joka auttaa löytämään aineistosta esiin oleellisimman tiedon tutkimuksen tuloksien kannalta. Ei ole olemassa selkeää yhtä koodaustapaa, jolloin se jää tutkijan päätettäväksi. (Kananen 2014: 101–104.) Aineiston koodaamistavaksi valittiin alleviivaus, jota voidaan pitää myös aineiston pelkistämisen keinona. Meille tämä oli kuitenkin vain osa aineiston koodaamista. Alleviivauksella tarkoitetaan aineistosta nousseiden samankaltaisten asioiden jaottelua eri väreihin. (Tuomi ym. 2018: 123.)

Opinnäytetyön aineiston ryhmittelyssä ja tuloksissa käytetään teemoittelua. Tätä prosessia kuvataan Taulukossa 1. Teemoittelu on teemahaastattelun yleinen analysointimenetelmä. Teemahaastattelu voikin näkyä teemoittelun taustana siten, että teemoittelussa ilmi tulleet teemat voivat olla samankaltaisia kuin teemahaastattelussa. Teemoittelussa nousee usein esiin myös täysin uusia teemoja. (Hirsjärvi ym. 2000: 173.) Teemoittelussa aineistosta nostetaan haastateltavien yhteisiä ilmi tulleita piirteitä, jonka jälkeen tulokset jaotellaan teema-alueiden mukaan (Tuomi ym. 2018: 105–107).

Taulukko 1.

Esimerkki aineiston teemoittelusta

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
Monipuoliset kuvantamistutkimukset Eri ikäiset ja kuntoiset potilaat Arvokas työ	Röntgenhoitajan työ Monipuolinen työ	Työn sisältö
Toimiva tiimityö Työyhteisön ilmapiiri Palautteen saaminen	Kollegat Esihenkilöt Johtaminen	Työympäristö
Oma osaaminen Ammatillinen itsevarmuus Kehittyminen työssä Mielekäs vapaa-aika	Ominaisuudet Pitkä työkokemus Työstä palautuminen	Yksilön voimavarat

Opinnäytetyön aineiston teemoittelun prosessiin kuului jokaisen aineiston lukeminen ja läpikäyminen niin, että saatiin käsitys mahdollisista muodostuvista teemoista. Aineisto käytiin läpi yhdessä ja siitä alleviivattiin samankaltaiset piirteet, joista sitten koottiin ryhmä ”pelkistetyt ilmaukset”. Näistä muodostettiin aluksi alaluokkia, joista syntyi tarkennettuina yläluokkia. Yläluokat vastaavat työn tuloksien jaotteluun valittuja teemoja. Lopuksi aineistosta etsittiin näihin teemoihin kuvaavia näkemyksiä. Kyseiset teemat nousivat haastatteluissa useasti esille ja vastausten perusteella haastateltavat kokivat nämä asiat tärkeimmiksi työn imun kokemisen kannalta.

## 6 Tulokset

Tässä kappaleessa esitellään opinnäytetyön tulokset. Tulosten käsittelyssä käytetään teemoittain järjestettyjä sitaatteja. Tällä tavalla tulosten lukemisen mielenkiinto säilyy, mutta rakenne ei ole liian raskas. Tulokset on koottu niin, että kohdassa 6.1 käsitellään röntgenhoitajien kokemuksia työn imun ulottuvuuksista ja kohdassa 6.2 puolestaan työn imuun vaikuttavia tekijöitä. Kohtaan 6.3 on koottu haastatteluissa esiin nousseita työn imua estäviä tekijöitä. Kohdassa 6.4 tulosten yhteenvedoon on koottu haastatteluista saadut tulokset, ja työn imun kokemista ja siihen vaikuttavia tekijöitä pyritään selkeyttämään kokoavan kuvion (Kuvio 1) avulla.

## 6.1 Röntgenhoitajien kokemuksia työn imun ulottuvuuksista

Työn imun ominaispiirteitä ovat omistautuminen, tarmokkuus ja uppoutuminen.

Tuloksien jäsentelyn helpottamiseksi olemme käsitelleet näihin ulottuvuuksiin liittyvät vastaukset erikseen. Työn imua kokeva henkilö pystyy työstä puhuessaan välittämään työstään piirteitä, jotka vahvistavat työn imun kokemista.

### 6.1.1 Omistautuminen

Omistautuminen näyttäytyi haastateltavien röntgenhoitajien työssä merkityksellisyytenä, innokkuutena ja inspiraationa. Haastateltavien mukaan työssä koettiin merkityksellisenä työstä saatu kiitos, onnistuneet potilaskohtaukset sekä työn tulosten konkreettinen näkeminen. Merkityksellinen työ lisäsi oman työn arvostusta sekä halua suorittaa omat työtehtävät mahdollisimman hyvin. Lisäksi haastateltavat kokivat, että ulkopuolisilta ihmisiltä tuleva hoitoalan ja -työn arvostus saa oman työn tuntumaan tärkeältä.

H4: "En koe tätä työtä vaan työnä, vaan mä oikeesti oon vähän siitä pöljä et mä haluan oikeesti tehdä sen ja mahdollisimman hyvin."

Haastateltavien mukaan innostuksen ja inspiraation tunnetta työssä lisäsivät erilaiset ihmiset niin potilaina kuin työkavereina, tiimityö sekä mahdollisuus kehittää itseään ja omaa osaamistaan kiinnostavien, monipuolisten ja haastavien työtehtävien kautta. Yhdessä haastattelussa nousi esille, että työn monipuolisuuden lisääminen vaatii myös omaa intohimoa työtä kohtaan. Innostunut ja inspiroiva työ lisäsi itsensä haastamista, asioiden kyseenalaistamista ja halua oppia uusia asioita. Innostus näyttäytyi positiivisena asenteena työtä kohtaan ja edisti siihen liittyviä myönteisiä tunnetiloja. Haastateltavien röntgenhoitajien mukaan inspiraation kokemus lisäsi oman työn mielekkyyttä.

H3: "Mä tykkään et erikoissairaanhoido on semmosta, välil tulee tosi vaikeitaki asioita eteen ni se niinku inspiroi."

H2: "Jos mä esim. tiedän, että on tulossa joku mielenkiintoinen toimenpide vaikka täällä viikolla, niin kyllä mä ootan sitä ja on sellainen fiilis sitten et pääsee vähän erilaisiin hommiin."

### 6.1.2 Tarmokkuus

Tarmokkuus ilmeni haastateltavien röntgenhoitajien työssä energisyytenä, sinnikkyutenä sekä haluna panostaa työhönsä ja ponnistella haastavissa ja vaikeissa tilanteissa. Energisyys näkyi haastateltavien haluna oppia uusia asioita ja kehittää itseään esimerkiksi koulutusten kautta. Sinnikkyys näyttäytyi haluna ponnistella vastoinkäymisissä ja tilanteissa, joissa kaikki ei mene suunnitellusti. Epäonnistumisista ei lannistuttu vaan ne koettiin kehittymisen mahdollisuuksina.

H1: ” Ei jämähdä siihen semmoseen tuttuun ja turvalliseen, et vaan suorittaa, vaan et haluaa oikeesti kehittyä.”

Työhön panostaminen ilmeni haluna jakaa omaa vahvaa osaamistaan ja opettamaan näitä asioita muille. Sinnikkyyttä koettiin etenkin silloin, kun työntekijätilanne oli huono ja töitä paljon. Näissä tilanteissa potilaat olivat etusijalla, jonka takia luovuttamista ei koettu vaihtoehtona. Haastateltavat olivat valmiita joustamaan ja tekemään työnsä tiukasta tilanteesta huolimatta mahdollisimman hyvin.

H4: ”Sul tulee välillä sellanen olo et olipas tiukka päivä, mut sain kaikki tehtyä. Ja sä saat niinku tavallaan työs maaliin.”

H2: ”Kaikki ei mene suunnitellusti, että sitten pitää väkisinkin vähän työntää itsensä, et okei kyllä mä jaksan tän ja kyllä mä selviän.”

### 6.1.3 Uppoutuminen

Haastateltavat röntgenhoitajat kokivat uppoutuneisuutta työssään. Se näyttäytyi työhön keskittymisenä ja paneutumisenä sekä nautinnon kokemisena, ja lisäksi työssä viihtymistä. Hyvän ja soljuvan yhteistyön työparin tai -tiimin kanssa kerrottiin lisäävän työhön paneutumista. Tällöin perustyön lisäksi myös haastavat ja kiireelliset päivystyspotilaat hoituivat sujuvammin, ja työpäivä kului hetkessä.

H2: ” Työyhteisö siinä hetkessä ja työpari kenen kanssa sä oot, se on sellaista soljuvaa hyvää yhteistyötä ja yhteispeliä niin sittenhän se päivä menee ihan hetkessä.”

Nautintoa koettiin esimerkiksi onnistumisten ja positiivisten palautteiden myötä. Oman kokemuksen ja osaamisen nähtiin olevan yhteydessä onnistumisten määrään: niiden myötä onnistumisia tulee epäonnistumisia enemmän. Työstä saatu positiivinen palaute koettiin nautintona, ja se nähtiin itseluottamusta lisäävänä tekijänä.

H4: ”Kyl se ihan kivalta tuntuu, jos radiologi tulee kehuamaan et hei tästä tuli hyvät kuvat. Kyl niit sit mielellään kuvaa lisää.”

## 6.2 Työn imua edistävät tekijät

### 6.2.1 Työn sisältö

Haastateltavien vastauksista oli havaittavissa, että röntgenhoitajan työn sisältö on merkittävä työn imun kokemista edistävä tekijä. Kaikki haastateltavat kuvailivat röntgenhoitajan työn olevan monipuolista ja vaihtelevaa. Monipuolisuutta työhön tuovat erilaiset kuvantamistutkimukset ja toimenpiteet, eri ikäiset ja eri kuntoiset potilaat sekä mahdollisuus työskennellä monessa eri kuvantamismodaliteetissa. Haastateltavat kokivat mielekkäänä mahdollisuuden keskittyä itseä kiinnostavaan kuvantamismodaliteettiin tai jopa vaihtaa sitä oman työuran aikana. Tämän mahdollisuuden koettiin tuovan vaihtelevuutta oman työn sisältöön ja lisäävän kiinnostusta työhön. Myös kolmivuorotyö ja mahdollisuus osallistua työvuorojen suunnitteluun kerrottiin lisäävän työn mielekkyyttä ja vaihtelevuutta. Haastateltavat kokivat mielekkään ja itseä kiinnostavan työn tekemisen lisäävän työn imun kokemista.

H4: ”Meil on lapsia, meil on vanhuksii, meil on sisätautisii, meil on ortopedisii, meil on ihan laidasta laitaan niin se sit kuitenkin lisää sitä työn vaihtelevuutta.”

H3: ”Joku asia alkaa kiinnostaa enemmän ja toinen kyllästyttää, niin sit sitä voi työvuorojenkin suunnittelun kautta hakeutuu siihen mielekkäämpään. Se lisää työpaikan mielekkyyttä myös.”

Haastateltavat kokivat, että työn monipuolisuuden ansiosta työssä on mahdollisuus kehittyä. Omaa osaamistaan on mahdollista laajentaa työskentelemällä eri kuvantamismodaliteeteissa sekä erilaisissa työyksiköissä. Haastateltavat kertoivat hakeutuvansa mielellään itseä kiinnostavien modaliteettien ja kuvantamistutkimusten pariin. Radiografia nähtiin jatkuvasti kehittyvänä alana, joka antaa mahdollisuuden oppia koko ajan uutta. Työn haastavuus koettiin positiivisena asiana ja sen kerrottiin lisäävän mielenkiintoa ja innostusta omaan työhön. Haastateltavat kertoivat esittävänsä aktiivisesti toiveita päästä mukaan haastaviin ja harvinaisempiin tutkimuksiin ja kokivat merkittäväksi sen, että näihin toiveisiin vastattiin.

H1: ”Sun on mahdollisuus oppii sitä lisää. Että pystyy aina kehittymään, vaikka tuntuu, et nyt osais jo kaiken niin aina tulee jotain missä pystyy kehittymään.”

H3: ”Sitten tulee uusii toimenpiteitä, uusii laitteita, uusii vekottimii mitä käytetään, nii silleen pystyy koko ajan ittee kehittämään.”

Haastateltavat kokivat röntgenhoitajan työn tärkeäksi ja arvokkaaksi. Potilaiden auttaminen oli useammalle haastateltavalle työn tärkeimpiä ominaisuuksia. Auttamisen kerrottiin tuovan työhön merkityksellisyyttä ja potilailta saatu kiitos koettiin aidoksi, mikä teki työstä palkitsevaa. Työ nähtiin tärkeänä osana potilaan hoitoketjua, minkä takia omassa työsuorituksessa haluttiin onnistua parhaalla mahdollisella tavalla jokaisen potilaan kohdalla. Haastateltavat kokivat työn ihmisläheisyyden mielekkääksi ja potilaskohtaamisten kerrottiin olevan työn parhaita puolia. Työn tulosten näkeminen konkreettisesti omassa työssä toi onnistumisen tunnetta ja lisäsi työstä saatua palkitsevuutta.

H3: ” Tää on niinku tärkeätä, että me tehdään tätä ja et on tärkeätä, et me ollaan täällä.”

H2: ”Tiettyjen toimenpiteiden jälkeen, kun näkee heti et se potilaan tila paranee tai on sellaisii hetkiä, että se potilas on menehtymässä. Sitten me onnistutaan siinä toimenpiteessä ja sen vointi kohenee.”

Työn sisältöön liittyen eräässä haastattelussa nousi esiin myös haastateltavan halukkuus ja kiinnostus erilaisia työprojekteja kohtaan. Haastateltava koki nämä mahdollisuudeksi, jonka avulla voisi hyödyntää omaa osaamistaan ja kokemustaan projektin laajuudesta, aiheesta ja sisällöstä riippuen esimerkiksi tieteenalan, ammattiryhmän tai työyksikön kehittämiseen.

## 6.2.2 Työympäristö

Työympäristö oli toinen selkeästi haastatteluista esiin noussut työn imun kokemista edistävä tekijä. Haastateltavien mukaan johtamisella sekä esihenkilöiltä tulevalla arvostuksella ja luottamuksella on iso merkitys työn imun kokemuksen kannalta. Johtamisen kuvattiin olevan tekijä, joka joko lisää työn imua tai vähentää sitä. Hyvä johtaminen koettiin sellaiseksi, jossa työntekijöitä kuunnellaan, asioihin mietitään ratkaisuja yhdessä ja kehitysehdotuksissa viestiä pyritään viemään eteenpäin ylemmälle taholle. Osa haastateltavista koki esihenkilön antaman palautteen tuovan arvostuksen tuntua. Yksi haastateltava puolestaan toi esille, että luottamusta ja arvostusta osoitetaan esimerkiksi antamalla työntekijälle työrauha.

H4: ”No ihan varmasti sillä (johtamisella) on isokin merkitys. Kokeeko työntekijä, että se lähiesimies esimies on hänen puolella vai häntä vastaan.”

H1: "Ainahan kun saa hyvää palautetta niin ainahan se tuntuu kivalta, vaikka se ois kuin pienestä asiasta kyse. Tuntuu kivalta tietää et arvostetaan sitä työpanosta minkä ite antaa sinne työhön."

Esihenkilöltä saadun palautteen lisäksi röntgenhoitajat kertoivat saavansa palautetta muilta työyhteisöön kuuluvilta henkilöiltä, kuten kollegoilta ja radiologeilta. Lisäksi potilailta saadaan palautetta muun muassa kiitosten ja kannustusten muodossa. Palautteen saamisen koettiin olevan työn imua lisäävä tekijä. Sekä positiivinen, että kehittävä palaute koettiin tärkeäksi, mutta kehittävän ja negatiivisen palautteen huomioitiin olevan positiivista yleisempää. Esihenkilön koettiin olevan avainasemassa työyksikköön liittyvässä palautteen annossa, radiologin palaute taas koettiin tärkeäksi kuvan onnistumisen ja diagnostiikan kannalta. Myös muulta sairaalassa olevalta työyhteisöltä saadun palautteen tunnettiin olevan kannatteleva tekijä. Osa haastateltavista toivoi saavansa enemmän palautetta, kun taas yksi haastateltavista tunsu vähäisen palautteen riittävän.

H3: "Potilailtahan saa kans palautetta, jos ne kiittää kovasti, ottaa kädestä kii et kiitos paljon. Et onhan se tosi kiva juttu, se on välitöntä palautetta. Ja yleensä aitoa."

H4: "Joskus myös negatiiviset palautteet on oikeesti positiivista palautetta."

Haastateltavat kuvasivat työn imun kokemisen kannalta merkityksellisiksi asioiksi myös työyhteisöön ja sen toimivuuteen liittyvät tekijät: työyhteisön halukkuus kehittyä ja auttaa toisia, hyvä yhteishenki, toimiva tiimityö ja yhteistyö sekä kollegoiden tuki. Työyhteisön kehittymismyönteisen ilmapiirin ja toiminnan kehittämisen halun koetaan mahdollistavan myös yksittäisen työntekijän kehittymisen. Kehittymisen edellytyksenä on avoin ilmapiiri, jossa voidaan keskustella niin hyvistä kuin huonoistakin asioista.

Opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdyttäminen koetaan työn ja ammatin hyvistä puolista muistuttavana tekijänä ja sen kuvataan lisäävän työpaikan työn imua. Yksi haastateltavista kuvaa auttamisen antavan onnistumisen tunnetta. Niin päivittäisistä askareista kuin myös haasteista ja vaikeuksista selvittää yhdessä tekemällä ja toisia auttamalla, joka haastateltavien mukaan sujuvoittaa myös työyksikön ja tiimin toimintaa. Kollegoilta koetaan saatavan tukea ja ymmärrystä, ja heitä kuvataankin niiksi henkilöiksi, joiden kanssa on helppo ratkoa vastoinkäymisiä ja haasteita sekä joille voi avautua askarruttavista ja ärsyttävistä asioista.

H2: ”Kaikil siel olis sellanen tunnelma, että kaikesta selvitään ja et kaikki auttaa toisiinsa, ja sit jos vaikka menee jotain pieleen nii ei pelkää sitä pieleen menemistä.”

H4: ”Ihmiset tulee auttamaan mua luonnostaan tai kysymään, et tarviiko apua. Jos mä pyydän apua, ni aika harvoin kukaan kieltäytyy, koska ne tietää, että jos he tarvii apua, ni sitä tulee myös toiseen suuntaan.”

### 6.2.3 Yksilön voimavarat

Työn sisällön ja työympäristön lisäksi haastateltavat kokivat erilaisilla yksilön voimavaroja tukevilla tekijöillä olevan merkitystä työn imuun sitä edistävänä tekijänä. Tällaisia olivat esimerkiksi yksilön ominaisuudet ja luonteen piirteet, työstä palautuminen ja vapaa-aika.

Positiivinen ajattelutapa ja suhtautuminen nähtiin työsuorituksia parantavana tekijänä ja sen koettiin tuovan uskoa töistä selviytymiseen myös kiireisemmillä ja vaikeammilla hetkillä. Hyvä heittäytymiskyky ja avoimuus uusia asioita ja ideoita kohtaan koettiin merkittävänä asiana yksilön, työyhteisön, alan ja ammatin kehittymisen näkökulmasta. Toimivan tiimityöskentelyn ja moniammatillisen työskentelyn kuvattiin edellyttävän sitä, että työntekijä tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Potilaan kohtaamisen taito ja helposti lähestyttävyys koettiin potilastyöhön liittyvinä vahvuuksina.

H1: ”Varmasti semmonen positiivisuus, että lähtökohtaisesti ei mee joka paikkaan negatiivisena vaan et lähtee mukaan kaikkiin asioihin ja uusiin juttuihin ja on avoin asioille. Ne on ehdottomasti semmoset, mitkä auttaa työssä tosi paljon ja siinä jaksamisessa.”

Työssä näyttäytyivät oma aktiivisuus uuden oppimisessa ja asioiden selvittämisessä sekä halu tehdä oma työ mahdollisimman hyvin. Kaikki haastateltavat kokivat pitkän ja laajan työkokemuksen, ja sen tuoman vankan osaamisen edistävän työn imun kokemista. Yksi haastateltavista nosti esiin, että kun kokemusta ja osaamista on paljon, ei asioiden tekeminen vaadi niin paljoa ajatustyötä. Välillä nopeastikin muuttuvien ja haasteellisten tilanteiden sekä ison työmäärän ja kiireen kuvattiin vaativan hyvää paineensietokykyä. Näissä hetkissä tärkeänä koettiin se, ettei lannistu vaan pystyy puskemaan itseään eteenpäin.

H4: ”Mä oon ehkä vähän luonteeltani sellanen enemmän tulta päin ku että väistelin niitä (haasteita).”

Haastateltavat kokivat vapaa-ajan olevan merkittävä asia puhuttaessa yksilön voimavaroista. Sillä koettiin olevan suuri merkitys työssä jaksamiseen ja siitä

palautumiseen. Vapaa-ajan mielekkään tekemisen kuvattiin edistävän työssä jaksamista ja sitä kautta myös työn imua, ja riittävän levon ja aktiivisuuden tasapaino nähtiin tämän osalta tärkeänä asiana. Mielekkääksi tekemiseksi koettiin esimerkiksi ystävien tapaaminen, erilaiset harrastukset, urheilu ja liikkuminen. Yksi haastateltava nosti myös hyvän fyysisen kunnon olevan tärkeä jaksamista ja palautumista edistävä tekijä.

H3: ”Se toinen puoli töissä jaksamisessa on sit se siviilielämä et siellä on miellekkästä tekemistä niin molemmat ruokkii toisiaan.”

H4: ”Se on sellanen niinku toinen juttu mihin mä sitten paneudun ja uppoudun ja sit mä tavallaan niinku unohdan tän työmaailman kokonaan.”

### 6.3 Työn imua estävät tekijät

Työn imua edistävien tekijöiden lisäksi haastatteluissa selvitettiin tekijöitä, jotka vaikuttavat työn imun kokemiseen sitä estäen. Työn imua estävistä tekijöistä esiin nousivat työyhteisön haluttomuus oppia ja kehittyä sekä esihenkilöiden ja johtamisen vaikutus. Henkilökunnan alhainen motivaatio uuden oppimiseen ja kehittämiseen liittyen koettiin koko työyhteisöön negatiivisesti vaikuttavana tekijänä. Esihenkilöiden johtamisen kuvattiin olevan työntekijän näkökulmasta merkittävä asia ajatellen työpaikan vetovoimaa sekä siellä viihtymistä ja pysymistä.

H2: ” Kyl tälleen vuosien kokemuksella voi sanoo et ihan johtamisella on saatu ihmisii myös pois työpaikalta ja vähennetty sitä työpaikan imua.”

Muina työn imun kokemista estävinä tekijöinä esiin nostettiin työntekijöiden ja resurssien vähyydestä johtuva suuri työmäärä. Suuren työmäärän kuvattiin kuormittavan työntekijöitä sekä aiheuttavan väsymystä ja kireää pinnaa, jotka vaikuttavat esimerkiksi työntekijöiden työssä jaksamiseen, mielialaan ja työyhteisön yleiseen ilmapiiriin sekä lisäävät konfliktitilanteita. Tällöin haastateltavat kuvasivat myös itse työn olevan raskaampaa ja vähemmän mukavaa.

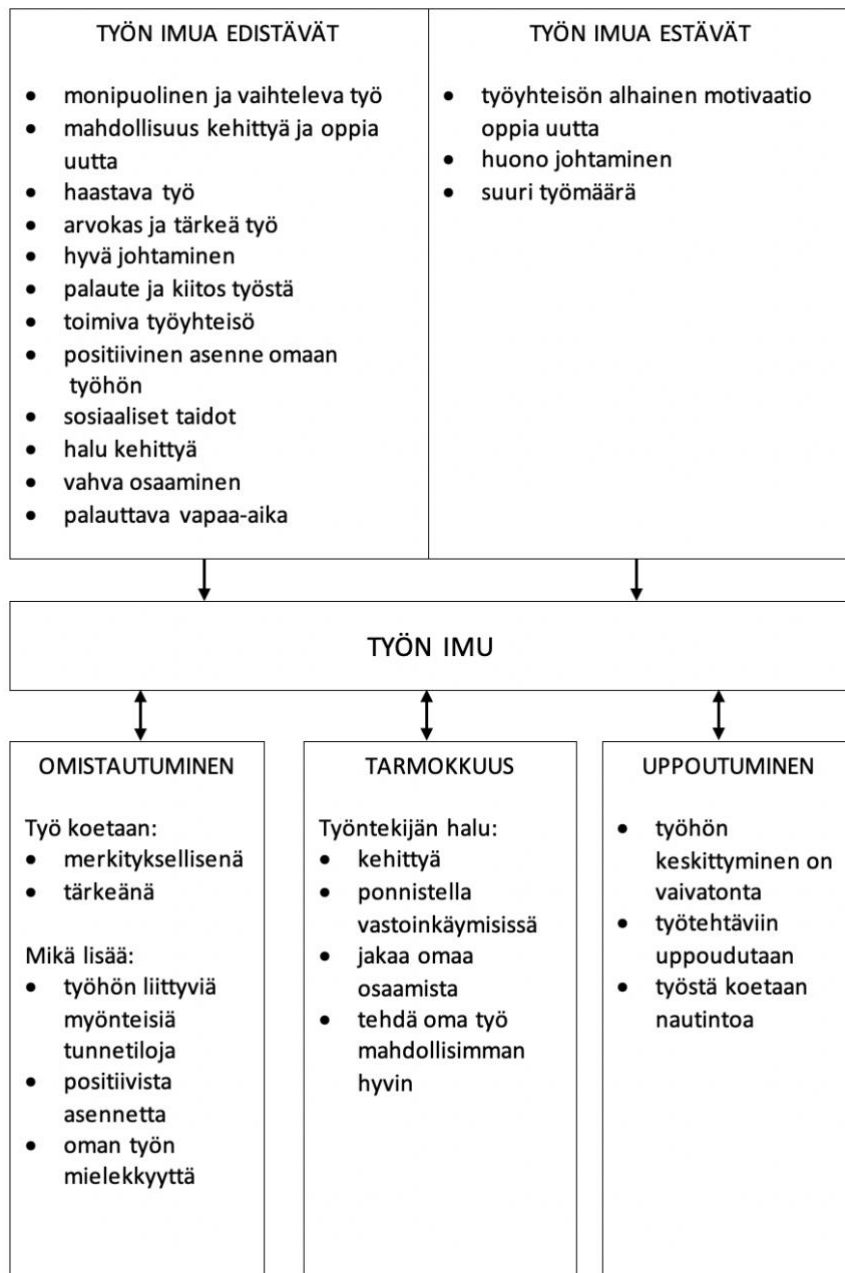
H3: ” Ei jaksa sykkii 100:sella joka kuussa, vaikka tykkäänki tehdä töitä, et se ottaa osansa.”

Haastateltavien röntgenhoitajien vastauksista kävi ilmi, että tarmokkuutta ja energisyyttä kului paljon suuresta työmäärästä selviytymiseen. Tämän takia voimavaroja ei aina riittänyt itselle tärkeisiin asioihin, kuten esimerkiksi läheteiden oikeutusarvioinnin tarkastamiseen ja mahdolliseen kyseenalaistamiseen.

## 6.4 Tulosten yhteenveto

Tulosten yhteenvetodon avulla pyritään selkeyttämään työn imun kokemista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Työn tulokset jakautuvat työn imua edistäviin ja estäviin tekijöihin sekä työn imun ulottuvuuksiin. Nämä yhdessä muodostavat työn imua käsittävän kokonaisuuden, joka on esitetty alla olevassa kuviossa (Kuvio 1). Kuvioon on koottu kaikki työn imuun vaikuttavat tekijät, jotka nousivat esille haastatteluissa.

Kuvio 1. Yhteenveto työn imun tuloksista.



Työn imun kokemiseen vaikuttavat tekijät on jaettu sitä estäviin ja edistäviin. Estävät tekijät koostuivat työn sisältöön ja työympäristöön liittyvistä tekijöistä. Työn imua edistävät tekijät liittyivät työn sisältöön, työympäristöön ja yksilön ominaisuuksiin sekä voimavaroihin. Kun työntekijä kokee työn imua, se näyttäytyy omistautumisena, tarmokkuutena ja uppoutumisena. Työntekijän kokiessa näitä positiivisia ja tyydytystä tuottavia työhön liittyviä tunnetiloja, ne ylläpitävät työntekijän jo aikaisemmin saavuttamaa työn imun tilaa tai voimistavat sitä.

## 7 Johtopäätökset

Tässä kappaleessa käsitellään tutkimustuloksista tehtyjä johtopäätöksiä, joita peilataan työssä aiemmin esitettyyn teoretietoon. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää röntgenhoitajien työn imun kokemukseen vaikuttavia tekijöitä, joita tutkittiin teemahaastatteluiden avulla. Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä selvitettiin röntgenhoitajien työn imun kokemista, ja toisella kysymyksellä työn imun kokemista edistäviä tekijöitä. Vaikka työn imun kokemus ja siihen vaikuttavat tekijät ovat jokaiselle yksilöllisiä, oli haastateltavien vastauksissa havaittavissa samankaltaisuutta. Haastateltavat toivat vastauksissaan esille samanlaisia kokemuksia työn imusta ja sitä edistävästä tekijöistä.

Haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että he kokivat työn imua sen jokaiselta ulottuvuudelta. Omistautunut röntgenhoitaja kokee työnsä merkityksellisenä ja saa siitä innostusta ja inspiraatiota. Merkityksellinen työ lisää oman työn arvostusta ja halua tehdä työtehtävät mahdollisimman hyvin. Kun työ koettiin innostavaksi ja inspiroivaksi, se lisäsi työn mielekkyyttä sekä omistautunutta ja positiivista asennetta. Inspiraatio näyttäytyy linkittyvän työn vaativuuteen ja itsensä haastamiseen. Haastateltavien vastauksista välittyi ylpeys omaa ammattia kohtaan sekä itsetietoisuus omasta ammatillisesta pystyvyydestä, mikä tukee työn imua (Hakanen 2011: 71–72). Tarmokkuus näyttäytyi energisyytenä ja periksiantamattomuutena työssä. Energisyyttä kokeva röntgenhoitaja on kiinnostunut oppimaan uutta. Periksiantamattomuutta osoittaa sinnikkyys ja halu ponnistella vastoinkäymisiä kohdatessa. Sinnikäs röntgenhoitaja koki vaikeat tilanteet ja epäonnistumiset omaa ammatillista kehitystä edistävinä asioina. Uppoutuneisuutta kokeva röntgenhoitaja keskittyi työhönsä ja sai siitä nautintoa. Toimiva yhteistyö edistää työhön paneutumista, joka tekee työstä sujuvampaa. Kun työn teko on vaivatonta, eikä vaadi niin paljon ajatustyötä, siitä on helpompi kokea nautintoa.

Röntgenhoitajien työn imun kokemista tarkastellessa itsensä kehittäminen nousi selkeästi esille ja sen vaikutus oli nähtävissä jokaisella työn imun ulottuvuudella. Innostunut, inspiroitunut ja energinen röntgenhoitaja hakeutuu usein tilanteisiin, joissa on mahdollista oppia uutta. Itsensä kehittäminen lisää työn mielekkyyttä, joka puolestaan mahdollistaa työhön uppoutumisen ja lisää työn imun kokemista. Työn imua on koettavissa työympäristössä, jossa uuden oppiminen on mahdollista (Hakanen 2011: 44–46). Jotta röntgenhoitajien työn imun kokemista voidaan tukea työyhteisössä, heillä tulee olla mahdollisuus laajentaa osaamistaan esimerkiksi osallistumalla erilaisiin koulutuksiin.

Työn sisältöön liittyvistä tuloksista voidaan päätellä, että röntgenhoitajan työhön kuuluvat monipuoliset työtehtävät sekä jatkuvasti kehittyvä radiografian ala olivat tekijöitä, joiden avulla röntgenhoitajien oli mahdollista kehittää omaa osaamistaan. Työn monipuolisuus ja mahdollisuus kehittyä lisäävät työntekijän kokemista omasta pystyvyydestä mikä puolestaan lisää työn imua (Hakanen 2011: 52–54). Työn imun kokemista edistää myös röntgenhoitajien potilailta ja omalta työyhteisöltä saatu kiitos. Potilailta saatu kiitos tuo tunteen työssä onnistumisesta ja työyhteisöltä saatu kiitos lisää tunnetta toimivasta yhteistyöstä. Tällainen työstä saatu välitön palaute lisää työntekijöiden innostusta, tavoitteellisuutta ja arvostusta omaa työtä kohtaan (Hakanen 2011: 52–54). Merkityksellistä työn imun kannalta oli myös se, että röntgenhoitajat ymmärsivät oman työnsä olevan tärkeä osa potilaiden hoitoketjua, ja sitä kautta heillä oli mahdollisuus vaikuttaa merkittävästi potilaiden elämään. Kun työntekijä näkee työllään olevan laajemman merkityksen, se lisää työn arvokkuutta (Hakanen 2011: 52–54).

Työympäristöä käsittelevistä tuloksista nousi merkittävästi esiin johtamisen vaikutus työn imun kokemiseen. Haastateltavat kuvasivat johtamisen olevan työn imua lisäävä tai sitä estävä tekijä. Työyhteisön johtamistyyli on yksi työtyytyväisyyteen merkittävästi vaikuttavista tekijöistä (Lohikoski ym. 2019: 114). Johtaminen koetaan hyväksi, kun työntekijät tulevat kuulluksi, ratkaisuja mietitään yhdessä ja esimiehen nähdään olevan työntekijän puolella. Tämän perusteella hyvä johtaminen on keskeinen tekijä työyhteisön ja työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen.

Röntgenhoitajien positiivinen kuva omasta ammatillisesta pystyvyydestä oli merkittävä työn imua lisäävä tekijä. Työntekijän myönteinen suhtautuminen auttaa selviytymään vaikeissa ja epämiellyttävissä tilanteissa sekä puskemaan itseään eteenpäin. Oman osaamisensa ja vahvuutensa tunnistava työntekijä pystyy hyödyntämään näitä taitoja työssään ja nauttii silloin osaamisestaan. Tämä vahvistaa motivaatiota ja saa aikaan

parempia työtuloksia. (Virolainen ym. 2016: 189). Pitkän työkokemuksen kautta saadulla laajalla osaamisella oli positiivinen vaikutus työn imun kokemiseen. Vahva osaaminen vaikuttaa työskentelyn sujuvuuteen erilaisissa ja nopeasti muuttuvissa tilanteissa sekä helpottaa työhön liittyvää itsenäistä päätöksentekoa. Tällainen itseohjautuvuus lisää työtyytyväisyyttä (Lohikoski ym. 2019: 114).

Työn imua kokeva työntekijä panosti työhönsä tavallista enemmän ja oli kiinnostuneempi tekemään muita tehtäviä omien vastuualueidensa lisäksi sekä auttamaan kollegoitaan. Tämä kuluttaa helposti työntekijän omia voimavaroja ja voi aiheuttaa työuupumusta, jonka takia työstä palautuminen on tärkeää myös työn imua koettaessa (Hakanen 2011: 98). Vapaa-ajan aktiivisuus ja muu mielekäs tekeminen mahdollistivat työstä irrotautumisen, ja ovat sitä kautta merkittäviä työstä palautumiseen vaikuttavia tekijöitä. Niiden avulla voidaan esimerkiksi vähentää työstä aiheutuvaa stressiä ja uupumusta. Työn ja vapaa-ajan tasapainoisuus vaikuttavat työssä jaksamiseen ja työn imun kokemiseen.

Työn imua estävät tekijät röntgenhoitajan työssä liittyivät työympäristöön ja työn sisältöön. Työyhteisössä esiintyvä alhainen motivaatio uuden oppimiseen vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön kehitykseen, työhön uppoutumiseen ja sitä kautta työn imun kokemiseen. Esihenkilöiden johtamisella on keskeinen merkitys oman työn kokemiseen, työssä viihtymiseen, työpaikan vetovoimaisuuteen ja työssä pysymiseen. Esihenkilöiden tuki, arvostus ja luottamus edistävät työn imua (Kehusmaa 2011: 22–23). Näiden puuttuessa työn imun kokeminen työyhteisössä heikentyi ja johtaminen koettiin huonoksi. Henkilöstöpula ja sen aiheuttama suuri työmäärä kuormittivat työntekijöitä ja vaikuttivat siten heikentävästi energisyyden ja innostuksen kokemiseen. Tällaisissa tilanteissa esihenkilöiden tuen ja hyvän johtamisen tarve korostuu.

Johtopäätösten yhteenvedona voidaan todeta, että röntgenhoitajat kokevat työn imua monilla eri tavoilla. Kokemuksissa näyttäytyivät kaikki työn imun kolme ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imun kokeminen on moniulotteista ja siihen vaikuttavat työn sisältö, työympäristö ja röntgenhoitajan henkilökohtaiset ominaisuudet sekä voimavaratekijät. Työn imun kokeminen edistää työntekijän työhyvinvointia. Lisäksi se vaikuttaa myönteisesti työyhteisön ilmapiiriin ja työskentelyn tehokkuuteen. Työn imun vaikutukset ulottuvat työpaikalta myös työntekijän yksityiselämään, ja sillä on positiivinen vaikutus yksilön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.

## 8 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää haastatteluiden ja teorian tiedon avulla röntgenhoitajien työn imun kokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi käsitelimme tekijöitä, jotka edistävät sekä estävät työn imun kokemista. Opinnäytetyön aihe-ehdotus oli haastattelututkimuksena toteutettava röntgenhoitajien työn imua käsittelevä tutkimus. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä antoi mahdollisuuden selvittää haastattelujen kautta röntgenhoitajien kokemuksia laajemmin ja yksityiskohtaisemmin. Haastattelutavaksi valittiin teemahaastattelu, joka helpotti työn imun termin ja siihen liittyvien tekijöiden jaottelua eri teemoihin. Teemojen pohjalta laadittiin haastattelurunko (Liite 2). Haastattelurungon kysymykset liittyivät kerättyyn teorian tietoon röntgenhoitajien työnkuvasta, työn imusta ja voimavaratekijöistä.

Haastattelutilanteet tuntuivat alkuun haasteellisilta, sillä kenelläkään opinnäytetyön tekijöistä ei ollut aiempaa kokemusta virallisten haastatteluiden pitämisestä. Teemahaastattelu ja sen rakenne olivat myös uusia tekijöille. Teemoittain jaotellut kysymykset helpottivat teemoissa pysymistä ja sitä, että aihealueesta tuli kaikki aiemmin mietityt asiat käsiteltyä. Teemahaastattelun rakenne perustuu vapaampaan keskusteluun teeman parissa (Hirsjärvi ym. 2000: 47–48), joten haastattelukertojen myötä tämä vapaampi keskustelu kehittyi. Haastateltavilta pystyttiin tarkentamaan myös heidän vastauksiaan paremmin, jos jokin asia jäi vajaaksi tai sitä ei ymmärretty. Vaikka ensimmäinen haastattelu tuntui vaikeimmalta, siitä saadusta aineistosta ei jäänyt puuttumaan työn tulosten kannalta oleellista tietoa.

Haastattelurungossa (Liite 2) kysymykset jaettiin työn imun eri ulottuvuuksiin. Tämä helpottaa haastatteluaineiston käsittelyä ja selkeyttää tulosten jaottelua. Työn imun jaottelu osoittautui kuitenkin hieman hankalaksi tavaksi haastateltavien näkökulmasta ja aiheutti hämmennystä. Kun haastateltavat keskittyivät näihin työn imun ulottuvuuksiin tarkemmin, vastaukset jäivät lyhyiksi. Erityisesti uppoutumisesta kysyttäessä haastateltavat pyysivät tarkennusta, mitä sillä tarkoitetaan. Kysymyksen haastavuuden vuoksi tulokset jäivät uppoutumisen ulottuvuuden kannalta hieman vajaiksi. Tämä kertoo siitä, että tätä aihealuetta olisi pitänyt lähestyä eri tavalla. Tarkasteltaessa teoreettista viitekehystä työn imun ulottuvuuksien kannalta, on se jäänyt hieman vajaaksi. Koemme, että laajempi teoreettinen viitekehys työn imun ulottuvuuksista olisi helpottanut johtopäätösten tekemistä. Tarkasteltaessa teoreettisen viitekehysten ja haastatteluista saadun aineiston yhtäläisyyksiä laajemmassa mittakaavassa, voidaan niiden todeta kulkevan käsi kädessä.

Vaikka haastateltavilla oli omanlainen tapansa kertoa ajatuksistaan ja kokemuksistaan, vastauksista on nähtävissä samankaltaisuutta ja niissä voidaan havaita yhtäläisyyksiä. Tämä helpotti johtopäätösten työstöä. Tuloksista ilmenee, että työn imun kokeminen kattaa kaikki työn imun ulottuvuudet. Vaikka kysymykset oli jaettu käsittelemään työn imun eri ulottuvuuksia, saatiin esimerkiksi tarmokkuuden kokemista koskevista kysymyksistä vastauksia myös muihin työn imun ulottuvuuksiin kuuluviin teemoihin.

Pohdittaessa tekijöitä, mitkä ovat voineet vaikuttaa vastauksiin työn imun kokemisesta ja sen edistämisestä, eri röntgenhoitajilta nousivat esiin röntgenhoitajien työuran kesto sekä tämänhetkinen työnkuva. Haastattelurungossa (Liite 2) röntgenhoitajien lähtökohdat olivat yksi teemoista, jolla kerättiin tätä tietoa. Tätä aineiston osaa ei merkittävästi pystytty käyttämään hyödyksi. Työuran keston vaikutuksen vertailua työn imun kokemisessa ei voida tehdä, sillä kaikilla neljällä haastateltavalla oli pitkä työkokemus. Työuran keston vaikutusta työn imun kokemiseen olisi voinut vertailla, jos otanta olisi ollut isompi ja haastateltavien työkokemukset olisivat olleet eri pituisia. Sillä olisi voinut olla merkitystä työn imun kokemukseen ja työn imua edistävätkä keinot olisivat voineet nousta erilaisista lähtökohdista.

Haastateltavien tämänhetkinen työnkuva eli missä modaaliteetissa ja missä yksikössä he työskentelevät, olivat tekijöitä, jotka saattoivat vaikuttaa vastausten taustalla. Haastateltavat tunsivat vetoa tiettyihin modaaliteetteihin, jotka liittyvät heidän omiin mieltymyksiinsä. Haastateltavien pienen otannan ja tutkimuksen luonteen vuoksi tuloksissa ei ole käsitelty eri modaaliteettien vaikutusta työn imun kokemiseen. Haastateltavien anonymiteetin kannalta pohdittiin sitaattien merkitsemistä tunnistenumeroin H1 tai H3. Kirjallisuudesta on löydettävissä erilaisia tapoja sitaattien merkitsemiseen. Sitaatit voidaan kirjoittaa ylös tai jättää kirjoittamatta. Opinnäytetyössä tunnistenumerot on kirjoitettu mukaan, koska niiden koetaan kertovan aineiston laajuudesta ja sen monipuolisesta käytöstä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli positiivisten näkökulmien tuominen esille. Kuitenkin työn imua estävien tekijöiden koettiin tuovan inhimillisyyttä tutkimuksen tuloksiin ja johtopäätöksiin. Estävissä tekijöissä nousi esiin eniten huono johtaminen sekä työyhteisön puutteellinen tuki, arvostus ja luottamus. Nämä tekijät vaikuttavat suoraan yksilön mielialaan ja sitä kautta omaan jaksamiseen. Estävien tekijöiden huomattiin olevan myös vastausten taustalla, kun haastateltavat puhuivat sinnikkydestä. On siis tärkeä ottaa esiin työn imua estävien tekijöiden näkökulma tutkittaessa työn imun kokemista, jolloin aihetta tulee käsiteltyä kokonaisuutena.

Haastattelut tuovat teoretietoon tukeutuvia vastauksia, jota pystytään vahvistamaan johtopäätöksissä. Tutkimus tuo tietoa röntgenhoitajien työn imun kokemuksesta, ja sen kokemista edistävistä ja estävistä tekijöistä. Opinnäytetyössä tuodaan inhimillisesti esiin haastateltavien röntgenhoitajien positiiviset sekä negatiiviset kokemukset. Aineiston monipuolisen käsittelyn myötä pystytään tuottamaan tietoa aiheesta, joka harvemmin on keskusteluissa mukana. Näin ollen voidaan todeta, että opinnäytetyö saavutti sille asetut tavoitteet, ja aineistosta onnistuttiin etsimään vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

## 8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen tutkimuksen eettisyys, hyväksyttävyyys, luotettavuus ja uskottavuus edellyttävät sitä, että tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (TENK 2012: 6). Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tiedonhankinta pohjautuu muun muassa oman alan tieteelliseen kirjallisuuteen ja muihin asianmukaisiin tietolähteisiin. Toisten työtä ja saavutuksia aiheesta tulee kunnioittaa huomioimalla ne asianmukaisesti lähdeviittein. (Vilka 2021: 37.) Opinnäytetyön lähteinä on käytetty monipuolisesti kotimaista ja kansainvälistä kirjallisuutta, artikkeleita ja tutkimuksia. Teoriapohjaa rakentaessa on pyritty kiinnittämään huomiota lähdekriittisyyteen, kuten lähteiden ajantasaisuuteen ja luotettavuuteen. Kaikkeen lainattuun tietoon on tehty asianmukaiset ja yhtenäiset tekstiviitteet, ja käytetyt lähteet on koottu työn loppuun yhteiseen lähdeluetteloon, jotta lukijan on helppo tarkistaa esitetty tieto. Työ on tarkastettu Turnitin-ohjelmalla plagioinnin eli luvattoman lainaamisen varalta.

Validiteetti ja reliabiliteetti ovat keskeisiä tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä käsitteitä. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetti tarkoittaa tutkimuksesta saatujen tulosten ja niiden käsittelytavan pätevyyttä, ja siihen liittyvä sisäinen validius kuvaa tutkimuksen läpinäkyvää esittämistä. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tutkimuksen tulosten toistettavuutta. (Puusa & Juuti 2020: 171–172.) Jokaisessa haastattelussa oli eri määrä haastattelijoita paikalla, joka olisi voinut vaikuttaa heikentävästi tutkimuksen luotettavuuteen. Litterointien perusteella oli kuitenkin havaittavissa, että läsnä olleiden haastattelijoiden määrästä huolimatta haastattelut toteutettiin samanlaisella kaavalla ja aineistosta saadut tulokset olivat yhteneväisiä. Pienen otannan vuoksi opinnäytetyön tulokset ovat suuntaa antavia, mutta haastateltavien samansuuntaiset vastaukset ja eri työympäristöt lisäävät niiden luotettavuutta.

Tutkijalta edellytetään riittävää havainnointia ja oman työn analysointia. Hänen tulee osoittaa hallitsevansa tutkimustulokset sekä niiden saamiseen käytetyt tutkimus- ja

tiedonhankintamenetelmät. Tutkimuksen ja sen tulosten esittäminen edellyttää rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. (Vilkkä 2021: 37.) Opinnäytetyö prosessin aikana tehdyt päätökset ja valinnat on pyritty perustelemaan. Käytetyt tutkimus- ja aineistonkeruu menetelmät, aineiston analysointiin liittyvät seikat ja muut työprosessiin liittyvät vaiheet on pyritty kuvaamaan mahdollisimman tarkasti, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava ja se voitaisiin toistaa samalla tavalla uudestaan. Tulokset on pyritty avaamaan huolellisesti ja mahdollisimman monipuolisesti. Tulosten havainnollistamiseksi niiden ohella on käytetty sitaatteja. Sitaattien käyttö koettiin aineiston luotettavuutta lisääväksi tekijäksi, sillä ne osoittavat aineiston laajuutta ja monipuolista käyttöä. Johtopäätökset on tehty tulosten pohjalta, niihin on vastattu tutkimuskysymykset huomioiden ja niihin päätyminen on pyritty perustelemaan työn teoriapohjaan viitaten.

Eettisen haastattelun toimintatapoihin kuuluu, että haastateltavat tietävät haastattelun aihealueen, miten haastatteluista saatuja tietoja käsitellään ja miten tietoja säilytetään. Heille tulee kertoa selkeästi, että haastattelusta voi kieltäytyä tai sen voi keskeyttää missä tahansa vaiheessa. Haastateltavilta on saatava lupa haastatteluun ja heidän anonymiteetistansa tulee sopia ennen haastattelua. Haastattelun eettisyyteen liittyy toisen ihmisen kunnioittava kohtaaminen sekä ehdoton luottamuksellisuus. (Hyvärinen 2017: Luku 1.)

Haastateltaviksi valituille röntgenhoitajille lähetettiin sähköpostilla haastattelukirje, jossa kerrottiin opinnäytetyön aihe, tutkimuskysymykset, haastattelun sisältämät teema-alueet, haastatteluiden toteutustapa sekä haastatteluista saadun aineiston säilyttäminen haastatteluiden jälkeen. Sähköpostiin vastaamalla he antoivat suostumuksensa haastatteluun, sen nauhoitukseen sekä siitä saadun aineiston käyttämiseen opinnäytetyössä. Haastattelukirjeessä käytiin läpi tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus, haastatteluaineiston anonymiteetti sekä haastateltavien oikeus kieltäytyä tai perua haastattelu. Nämä asiat kerrattiin haastateltavien kanssa vielä haastatteluiden alussa. Haastatteluita varten ei tarvittu tutkimuslupaa, koska haastateltavat valittiin omien verkostojen kautta, heitä haastateltiin yksityishenkilöinä ja haastattelut toteutettiin heidän omalla ajallaan.

Haastateltavien anonymiteetti on pyritty säilyttämään koko opinnäytetyöprosessin ajan. Haastatteluissa nauhoitettu, jälkikäteen litteroitu ja teemoittelua varten tulostettu aineisto on säilytetty ilman tunnistetietoja, ja ne on hävitetty asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Tuloksia ja sitaatteja esittäessä on huolehdittu siitä, ettei

niissä ole mainittu tietoja, joista haastateltava tai hänen työpaikkansa voitaisiin tunnistaa.

### 8.1.1 Tietosuoja

Yksityisyys ja tietosuoja koskee haastattelujen sisältämien tunnistetietojen käsittelyä ja sitä, miten haastateltavat esitetään tutkimusjulkaisussa (Hyvärinen 2017: Luku 1). Henkilötietoja ja niiden käsittelyä säätelee EU:n yleinen tietosuoja-asetus (EU 2016/679) sekä Suomen tietosuojalaki (1050/2018) ja erityislainsäädäntö. Henkilötiedot ovat tietoja, jotka mahdollistavat henkilön tunnistamisen joko suoraan tai välillisesti. Tunnistetietoja, joiden perusteella henkilö voidaan suoraan tunnistaa ovat esimerkiksi nimi, henkilötunnus, puhelinnumero, koko nimen sisältävä sähköpostiosoite sekä biometriset tunnisteet kuten henkilön ääni, kuva tai sormenjälki. Tunnisteita, jotka eivät yksin riitä henkilön tunnistamiseen mutta voivat yhdistettynä mahdollistaa tunnistamisen, ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, koulutus, kansallisuus ja työpaikka. (EU yleinen tietosuoja-asetus 679/2016.)

Henkilötietojen käsittelyksi luetaan kaikki toimet, jotka kohdistetaan henkilötietoihin. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi katselu, kerääminen, tallentaminen, säilyttäminen tai muokkaaminen ja ne vaativat aina laista löytyvän käsittelyperusteen. Ennen henkilötietoja sisältävän aineiston keräämistä on tutkittavilta henkilöiltä saatava suostumus henkilötietojen keräämiseen ja käsittelyyn. Tutkittavien tulee olla tietoisia mitä tietoja heistä kerätään, mihin tietoja käytetään ja miten niitä säilytetään. Henkilötietoja sisältävää tunnisteellista aineistoa tulee käsitellä ja säilyttää huolellisesti eikä sitä saa luovuttaa ulkopuolisten haltuun. Aineiston säilytyksessä ja tiedonsiirroissa tulee huomioida tietoturvatarkistukset. (EU yleinen tietosuoja-asetus 679/2016.)

Opinnäytetyön tutkimusaineiston kerääminen perustui henkilöhaastatteluihin, jotka tallennettiin ääni- ja videotiedostoina. Nämä tiedostot luokitellaan lain mukaan henkilötiedoiksi ja niiden käsittelyssä on otettava huomioon tutkimukseen osallistuvan henkilön tietosuojan toteutuminen. Haastatteluaineistoon ei kerätty muita haastateltavien tunnistamista mahdollistavia henkilötietoja. Ennen haastatteluja haastateltaville lähetettiin kirje, jossa kerrottiin opinnäytetyön tarkoitus, tiedonkeruumenetelmä, haastatteluista saadun aineiston käsittely anonyymisti sekä aineiston säilytys tutkimuksen aikana. Opinnäytetyössä kerättyjen henkilötietojen laillinen käsittelyperuste perustui tutkittavan suostumukseen ja tutkittavilta pyydettiin kirjallinen suostumus haastatteluaineiston tallennukseen sekä käyttöön opinnäytetyössä. Ääni- ja videotiedostot säilytettiin opinnäytetyön tekijöiden omilla

henkilökohtaisilla tietokoneilla ja puhelimilla, joihin pääsy oli estetty vahvoilla salasanoilla. Tiedostoja ei luovutettu ulkopuolisille ja ne hävitettiin asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

## 8.2 Kehittämisehdotukset

Näin pienehkö haastattelututkimus ei anna kovinkaan yleistävää kuvaa röntgenhoitajien kokemasta työn imusta, jotta johtopäätöksiä voitaisiin käyttää apuna esimerkiksi työympäristön kehittämisessä. Tämä tutkimus kuitenkin tarjoaa tietoa röntgenhoitajien vahvasta ammatti-identiteetistä ja antaa perspektiiviä röntgenhoitajien kokemasta työn imusta ja keinoista, joilla työn imun kokemista voitaisiin lisätä. Kehittämisehdotuksena olisikin tehdä samankaltainen tutkimus röntgenhoitajien kokemasta työn imusta, mutta isommalla mittakaavalla. Haastateltavien määrä olisi mahdollisimman suuri ja otanta kattaisi niin lyhyempään työskennelleiden, kuin pidemmänkin työuran kerryttäneiden röntgenhoitajia julkisella ja yksityisellä sektorilla. Laajemmalla kokonaisuudella voitaisiin saada tuloksista työelämässä hyödynnettäviä johtopäätöksiä. Mahdolliset johtopäätökset voisivat tukea työympäristön kehittämistä esimerkiksi lähiesimiesten toiminnassa.

## 8.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyö on ollut laajin projektityö koulutuksen aikana. Kaikki aiemmat projektityöt ovat johtaneet tähän koulutuksen viimeiseen lopputyöhön. Opinnäytetyö pistää vielä kerran kunnolla perehtymään tarkemmin alakohtaiseen materiaaliin ja soveltamaan opittua. Opinnäytetyö pohjautui haastatteluihin röntgenhoitajien työn imun kokemuksista, jonka analysoinnin myötä pystyttiin tuomaan esille tietoa alan ehkä hieman vähemmän puhutuista hyvistä puolista muiden tietoisuuteen. Opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen sekä selvästi tärkeäkin tässä terveydenhuollon tilanteessa.

Opinnäytetyön suunnitelma tehtiin keväällä 2022 ja lopullinen raportti saatiin valmiiksi syksyllä 2022. Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja matkalle mahtui haasteita sekä onnistumisia. Oppimisen kannalta opinnäytetyö sai pohtimaan alan monipuolisuutta ja siinä olevia kehittymismahdollisuuksia röntgenhoitajien silmin. Opinnäytetyötä rakentaessa perehdyttiin alan kirjallisuuteen sekä laajasti työn imun käsitteen lähtökohtiin. Opinnäytetyö kehitti osaamista kvalitatiivisesta tutkimuksesta ja haastattelusta tutkimusmenetelmänä. Voidaankin sanoa haastatteluiden ja ryhmätyöskentelyn kehittäneen vuorovaikutustaitoja. Ryhmänä tehdessä oli voimaannuttavana tekijänä muiden tuki, joka lisäsi motivaatiota opinnäytetyön tekoon.

Kaikki toivat oman panoksensa yhteisen lopputuloksen puolesta ja tekivät töitä tasavertaisesti. Opinnäytetyöstä saatiin rakennettua tarkoituksenmukainen ja lopputulokseen oltiin tyytyväisiä.

Opinnäytetyö sai myös kokemaan omanlaista uppoutumista työn tekemiseen, kun kirjoitettiin kiinnostavasta ja tärkeästä aiheesta. Toivottavaa tietenkin olisi, että mahdollisimman moni röntgenhoitajan ammattia miettivä tai opiskeleva saisi tästä työstä positiivista kuvaa ammatin monipuolisuudesta ja mielekkyydestä. Jos opinnäytetyölle koskaan tulisi jatkotutkimusta, voisi sillä olla konkreettista apua työympäristön olojen kohentamisessa ja työn imun lisäämisessä.

## Lähteet

Ahonen, Sanna-Mari 2009. Radiographer's work in Finland – A conceptual review. *European Journal of Radiography* 1 (2). 61-65.

Akroyd, Duane & Jackowski, Melissa & Legg, Jeffrey S. 2007. Factors Affecting Radiographers' Organizational Commitment. *Radiol Technol* July/August 2007 78:467–475.

<[https://www.researchgate.net/publication/6212404\\_Factors\\_affecting\\_radiographers%27\\_organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/6212404_Factors_affecting_radiographers%27_organizational_commitment)>. Viitattu 14.2.2022.

Aula Research Oy & Tehy ry. Kysely tehläisille 2020. Tulosesitys.

<[https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/muu\\_dokumentti/tehy\\_n\\_kysely\\_erikoissairaanhoidosta\\_-\\_aula\\_research\\_id\\_14936.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/tehy_n_kysely_erikoissairaanhoidosta_-_aula_research_id_14936.pdf)>. Viitattu 7.11.2022

Christensen, Berit Møller & Pettersson T. & Bjällmark, Anna 2021. Radiographers' perception on task shifting to nurses and assistant nurses within the radiography profession. *Radiography* 27 (2). 310-315.

EFRS = European Federation of Radiographer Societies

EFRS 2010. Code of Ethics. <<https://api.efrs.eu/api/assets/posts/209>>. Viitattu 29.10.2022.

EFRS 2019. EFRS Statement on Radiography Education, January 2019.

<<https://api.efrs.eu/api/assets/posts/201>>. Viitattu 17.10.2022.

Eskola, Jari & Lätti, Johanna & Vastamäki, Jaana 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa Raine Valli (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. 5., uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. 24–46.

ESR = European Society of Radiology

ESR & EFRS 2019. Patient safety in medical imaging: A joint paper of the European Society of Radiology (ESR) and the European Federation of Radiographer Societies (EFRS). *Radiography* 25 (2). e26-e38.

<<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1078817419300094?token=562CF95AAFE042EC6E94D6BB194D5DA9306D5C314DFBAB2517277EEC5055DE38B28BA80CA500DC7AE8E6D6F3DBBBAEC9&originRegion=eu-west-1&originCreation=20221104093452>>. Viitattu 29.10.2022.

EU yleinen tietosuoja-asetus 679/2016. Annettu Euroopan parlamentissa 27.4.2016.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679>>. Viitattu 7.11.2022.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

<[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL\\_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136798/9789522618276-TTL_tyonimu.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Viitattu 1.2.2022.

Hakanen, Jari 2009. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos.  
<<https://www.julkari.fi/handle/10024/134804>>. Viitattu 16.2.2022.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2006. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyvärinen, Matti 2017. Haastattelun maailma. Teoksessa Hyvärinen, M. & Nikander, P. & Ruusuvuori, J.(toim.). Tutkimushaastattelun käsikirja. E-kirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. 9–38.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä – Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

Kangas, Laura 2022. Hoitajat lähtivät tammikuussa työtaisteluun historiallisen suurilla panoksilla – näin kuukausia kestänyt vääntö eteni. Yle Uutiset. Päivitetty 3.10.2022.  
<<https://yle.fi/uutiset/3-12622845>>. Viitattu 9.11.2022.

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: kauppakamari.

Lohikoski, Karoliina & Roos, Mervi & Suominen, Tarja 2019. Workplace culture assessed by radiographers in Finland. *Radiography* 25 (4). e113-e118.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Matilainen, Kati & Ahonen, Sanna-Mari & Kankkunen, Päivi & Kangasniemi, Mari 2017. Radiographers' perceptions of their professional rights in diagnostic radiography: a qualitative interview study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 31 (1). 139–145.

Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24.  
<<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80112/tr24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Viitattu 17.10.2022.

Puusa, Anu & Juuti Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Ruusuvuori, Johanna 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino. 424–431.

Schaufeli Wilmar B. & Bakker Arnold B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of*

Organizational Behavior 25/2004. 293–315.  
<<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>>. Viitattu 1.2.2022.

Strudwick, Ruth M. 2021. The Ethnographic Radiographer. Springer Social Sciences eBooks 2021. E-kirja. Palgrave Macmillan.

Suomen Sairaanhoidajat ry 2020. Yli puolet Sairaanhoidajaliiton koronakyselyn vastaajista mielti alanvaihtoa koronapandemian aikana. Ajankohtaista. Uutiset. Julkaistu 5.10.2020. <<https://sairaanhoidajat.fi/yli-puolet-sairaanhoidajaliiton-koronakyselyn-vastaajista-mielti-alanvaihtoa-koronapandemian-aikana/>>. Viitattu 8.11.2022

Säteilylakilaki 859/2018. Annettu Helsingissä 9.11.2018.  
<<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180859#Lidm45949344610640>>. Viitattu 4.11.2022.

TENK = Tutkimuseettinen neuvottelukunta

TENK 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Helsinki. <[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>. Viitattu 14.2.2022.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi (uud. laitos). E-kirja. Helsinki: Tammi.

Työterveyslaitos 2021. Otteita Mitä kuuluu? -työhyvinvointikyselystä 2021. Korona ja hyvinvointialueille siirtyminen haastavat sote-työntekijöiden jaksamista Mitä kuuluu? - tutkimustuloksia. <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/korona-ja-hyvinvointialueille-siirtyminen-haastavat-sote-tyontekijoiden-jaksamista>>. Viitattu 7.11.2022.

Vilkkä, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. 5. painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virolainen, Ilkka & Virolainen, Harri 2016. Mielen voima työssä. Helsinki: Viisas elämä.

Walta, Leena 2012. Ja nyt keuhkot täyteen ilmaa – ja hengittämättä! Kliininen radiografiatiede. Journal of Clinical Radiography and Radiotherapy 6 (1). 25-28.  
<[https://www.researchgate.net/publication/262643262\\_Evidence-based\\_radiography\\_in\\_education](https://www.researchgate.net/publication/262643262_Evidence-based_radiography_in_education)>. Viitattu 17.10.2022.

Yeo, Ryan & Duong, Julie & Megias, Daniel & Tsang, Yat 2019. The role of therapeutic radiographer. RAD Magazine 45 (532). <<https://www.radmagazine.com/wp-content/uploads/2019/10/September-2019-The-role-of-the-therapeutic-radiographer-Yat-Tsang.pdf>>. Viitattu 20.10.2022.

## Haastattelukirje

Hei,

olemme kolmannen vuoden röntgenhoitajaopiskelijoita Metropolia Ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä röntgenhoitajien kokemasta työnimusta ja ammatti-identiteetistä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien työn imun kokemukseen vaikuttavia tekijöitä ja tavoitteena on tuoda röntgenhoitajan ammatin positiiviset puolet esille. Haastattelukysymykset liittyvät työn imun ulottuvuuksiin (tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen) sekä voimavaratekijöihin, jotka auttavat työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerätään yksilöllisillä teemahaastatteluilla. Haastatteluissa keskitytään röntgenhoitajan työhön ja työstä saataviin myönteisiin kokemuksiin, jotka aikaansaavat työn imua. Kysymyksiin vastataan työajan ulkopuolella yksityishenkilönä ei oman työorganisaation edustajana. Haastattelu on anonyymi ja tutkimustulokset esitetään sellaisessa muodossa, että haastateltavan henkilöllisyys tai työorganisaation nimi ei tule ilmi. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voit kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta tai peruuttaa suostumuksesi tutkimukseen missä tutkimuksen vaiheessa tahansa.

Haastattelut tullaan pitämään sovitusti syys-lokakuun aikana. Haastatteluun kuluu aikaa noin 30–45 minuuttia ja se voidaan toteuttaa kasvotusten tai etäyhteydellä. Haastattelut nauhoitetaan ja analysoidaan laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmin. Kaikki haastatteluista saatu aineisto tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Haluaisimme haastatella sinua ja kuulla kokemuksistasi röntgenhoitajan työstä ja työn imusta. Vastaamalla tähän viestiin annat luvan haastattelulle ja sen sisällön käyttämiselle opinnäytetyön tutkimusaineistona. Saatuaamme vastauksesi otamme sinuun yhteyttä ja sovimme kanssasi haastatteluajankohdan.

Yhteistyöterveisin,

Kiti Ainasoja  
[kiti.ainasoja@metropolia.fi](mailto:kiti.ainasoja@metropolia.fi)

Minna Kaukoniemi  
[minna.kaukoniemi@metropolia.fi](mailto:minna.kaukoniemi@metropolia.fi)

Nea Laitila  
[nea.laitila@metropolia.fi](mailto:nea.laitila@metropolia.fi)

## Haastattelurunko

Teema 1 = Röntgenhoitajien lähtökohdat / taustatiedot

- Työhistoria röntgenhoitajana ja tämänhetkinen työnkuva
- Aikaisempi työkokemus hoitoalalla
- Miksi valitsit röntgenhoitajan ammatin?

Teema 2 = Näkemys/kokemus omasta työstä

- Miten koet oman työsi röntgenhoitajana?
- Mikä tekee sinusta hyvän röntgenhoitajan?
- Mistä pidät työssäsi? Mikä saa pysymään työssä?

Teema 3 = Työn imun ulottuvuudet

- Tarmokkuus
  - Koetko työssäsi tarmokkuutta, energisyyttä, sinnikkyyttä? Miten se näyttäytyy?
  - Mitkä tekijät edistävät/estävät yllä mainittujen tunteiden kokemista työssäsi?
  - Miten toimit, kun kohtaat työssäsi vastoinkäymisiä/haasteita?
- Omistautuminen
  - Mikä työssäsi innostaa/inspiroi?
  - Koetko työsi merkityksellisenä ja arvokkaana? Millä tavalla?
- Uppoutuminen
  - Mikä saa sinut kokemaan nautintoa työssäsi?

Teema 4 = Jaksaminen työssä/ Voimavariatekijät

- Työn voimavarat
  - Koetko työsi palkitsevana? Miten se vaikuttaa työn imun kokemiseen?
  - Millaista palautetta saat työstäsi ja miten se vaikuttaa työn imun kokemiseen?
  - Mikä merkitys johtamisella on työn imun kokemiseen?
  - Miten työyhteisössä voidaan edistää työn imun kokemista?
- Yksilön voimavarat
  - Millaisia työssä jaksamista tukevia voimavaroja sinulla on?
  - Miten voit kehittää itseäsi työssäsi? Miten sinä itse voit edistää työn imun kokemista?