



Virpi Asp ja Anna Kauppila

Sosiaalisen ympäristön vaikutus sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja

Sairaanhoitotyön tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

13.4.2023

| | |
|---|--|
| Tekijä | Virpi Asp ja Anna Kauppila |
| Otsikko | Sosiaalisen ympäristön vaikutus sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla |
| Sivumäärä | 21 sivua + 3 liitettä |
| Aika | 13.4.2023 |
| Tutkinto | Sairaanhoitaja |
| Tutkinto-ohjelma | Sairaanhoitotyö |
| Ohjaaja | Eini Koskimies, Lehtori |
| <p>Sairaanhoitajan työ päivystysosastolla on vaativaa ja monipuolista. Työ vaatii erikoisosaimista sekä paineensietokykyä. Työtä päivystysosastolla pidetään vetovoimaisena, mutta viime aikoina raportoitujen tutkimusten tulokset viittaavat päivystyksessä työskentelevien sairaanhoitajien työtyytyväisyyden laskemiseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää sosiaalisen ympäristön vaikutusta sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla, tekijöitä jotka edistävät ja tekijöitä jotka heikentävät työhyvinvointia.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena ja analyysimenetelmäksi valikoitui induktiivinen sisällönanalyysi. Aineiston haku tehtiin syksyllä 2022 käyttäen CINAHL-, PubMed- ja Medic-tietokantoja. Tiedonhaun perustana toimivat tutkimuskysymyksemme ja tutkimukseen valikoitui 9 englanninkielistä kansainvälistä tutkimusta.</p> <p>Aineiston perusteella muodostui neljä pääluokkaa, jotka liittyvät sairaanhoitajien sosiaaliseen ympäristöön päivystysosastolla ja jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Näitä ovat esimiestyö, työilmapiiri ja kollegiaalisuus, työnhallinta sekä stressi, resilienssi ja väkivalta ja sen uhka. Sairaanhoitajat arvostavat kuuntelevaa ja läsnä olevaa esimiestä, tiimityö ja sen toimivuus koetaan tärkeäksi. Mahdollisuutta työn hallintaan pidetään tärkeänä työhyvinvointia parantavana tekijänä, sen sijaan riittämättömyyden tunnetta aiheuttaa jatkuva potilasvirta ja henkilökunnan puute. Lisääntynyt työssä koettu väkivalta ja sen uhka vähentävät työtyytyväisyyttä ja lisäävät sairaanhoitajien työpaikan vaihtoaikkeitä.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan sanoa, että sosiaalisella ympäristöllä ja siihen liittyvillä tekijöillä on suuri vaikutus sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla. Päivystysosastolla työn ennakoimattomuus, nopeasti muuttuvat tilanteet, lyhyet ja haastavat hoitokontaktit sekä moniammatillinen yhteistyö kuuluvat sairaanhoitajien arkeen. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää esimiestyöhön ja siihen, että sairaanhoitajat kokevat tulevansa kuulluksi. Kokeneen henkilöstön ammatissa pysymistä ja nuorten sekä kokemattomampien sairaanhoitajien ammatillista kehittymistä tulisi tukea.</p> | |
| Avainsanat | sosiaalinen ympäristö, työhyvinvointi, päivystysosasto |

| | |
|--|---|
| Authors | Virpi Asp and Anna Kauppila |
| Title | Effects of the Social Environment on Registered Nurses' Occupational Well-Being in Emergency Department |
| Number of Pages | 21 pages + 3 appendices |
| Date | 13 April 2023 |
| Degree | Bachelor of Health Care |
| Degree Programme | Nursing |
| Instructor | Eini Koskimies, Senior Lecturer |
| <p>The work of a registered nurse in the emergency department is demanding and versatile. The work requires special skills and the ability to cope with pressure. Work in the emergency department is considered to be attractive, but recent studies show that the job satisfaction of registered nurses working especially in the emergency department has decreased. The purpose of our study was to find out the factors of the social environment that affect registered nurses' occupational well-being, either by promoting it or by weakening it.</p> <p>The thesis was carried out as a descriptive literature review and the method of analysis used was inductive content analysis. The material of the review was collected during fall 2022 using electronic databases CINAHL, PubMed and Medic. The data search was based on our research questions, and 9 English-language international studies were selected for our study.</p> <p>Based on the data, four main categories were formed, which are related to the social environment of registered nurses in the emergency department, and which affect occupational well-being. These categories were supervisor work, work atmosphere and collegiality, work management and stress, resilience and violence and its threat. Registered nurses appreciate a supervisor who listens and is present, teamwork and its functionality are perceived as important. The opportunity to manage own work is considered an important factor that improves occupational well-being. The feeling of inadequacy is caused by a constant flow of patients and a lack of staff. Increased violence experienced and its threat at work reduces job satisfaction and increases registered nurses' intentions to change their jobs.</p> <p>The results showed that the social environment and related factors have a great impact on registered nurses' occupational well-being in emergency departments. The unpredictability of work, rapidly changing situations, short and challenging patient care contacts and multi-professional co-operation are part of everyday life of registered nurses in the emergency department. Special attention should be paid to supervisor work and to the fact that nurses would feel they are heard. The retention of experienced staff and the development of young and less experienced nurses should be supported.</p> | |
| Keywords | social environment, job satisfaction, emergency nursing |

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Teoreettinen tausta ja keskeiset käsitteet | 2 |
| 2.1 | Päivystysosasto ja päivystyshoitotyö | 2 |
| 2.2 | Sosiaalinen ympäristö | 3 |
| 2.3 | Työhyvinvointi sosiaalisen ympäristön näkökulmasta | 4 |
| 2.3.1 | Työyhteisö ja esimiestyö | 4 |
| 2.3.2 | Työn hallinta ja ammatillinen kehitys | 5 |
| 2.3.3 | Väkivallan uhka, moraalinen stressi ja resilienssi | 6 |
| 3 | Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet | 7 |
| 4 | Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön toteutuskeinoina | 7 |
| 4.1 | Kirjallisuuskatsaus | 7 |
| 4.2 | Aineiston hakuprosessi | 8 |
| 4.3 | Aineiston analyysi | 11 |
| 5 | Tulokset | 12 |
| 5.1 | Esimiestyö | 13 |
| 5.2 | Työilmapiiri ja kollegiaalisuus | 13 |
| 5.3 | Työn hallinta | 14 |
| 5.4 | Stressi, resilienssi ja väkivalta | 15 |
| 6 | Pohdinta | 16 |
| 6.1 | Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset | 16 |
| 6.2 | Eettisyys ja luotettavuus | 20 |
| 6.3 | Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset | 21 |
| | Lähteet | 22 |
| | Liitteet | |

Liite 1 Tiedonhaun prosessi

Liite 2 Valitut tutkimukset

Liite 3 Analysointitaulukko

1 Johdanto

Sairaanhoitajan työ päivystysosastolla on työtä, jota tehdään yhdessä ihmisten kanssa, ihmisten hyväksi ja tästä syystä sosiaalisen ympäristön merkitys työhyvinvointiin on merkittävä. Sairaanhoitajan sosiaaliseen ympäristöön päivystysosastolla kuuluvat kaikki muut siellä työskentelevät henkilöt, potilaat ja potilaiden omaiset (Kim 2010: 231). Juuri nyt on pulaa hoitajista, joten on tärkeää tietää, mitkä sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tekijät edistävät työhyvinvointia ja mitkä taas heikentävät sitä, jotta onnistutaan sitouttamaan osaavia hoitajia ja houkuttelemaan uusia työntekijöitä päivystysosastolle.

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on välttämättömyys hyvin toimivalle organisaatiolle. Työhyvinvointiin vaikuttavat fyysisen kuormituksen lisäksi psykososiaaliset tekijät, kuten työn henkinen kuormittavuus, kokemus työn hallinnasta, arvostuksen ja kuulluksi tulemisen tunne, esimiestyön laatu sekä työyhteisön sosiaalinen tuki. (Hahtela & Karhe 2021: 4.)

Sairaanhoitajan työ päivystysosastolla on vaativaa, vaihtelevaa ja monipuolista. Työtä päivystysosastolla pidetään vetovoimaisena, mutta työ vaatii myös hyvää paineensietokykyä sekä paljon erikoisosaamista. Päivystysosastolla on työskentelyn osalta tärkeää, että työilmapiiri on hyvä ja yhteisössä on yhdessä tekemisen meininki. Työ päivystysosastolla on fyysisesti kuormittavaa ja ruuhkahuiput lisäävät painetta. Ongelmia aiheuttaa esimerkiksi perusterveydenhuollon resurssipula, joka johtaa päivystysten ruuhkautumiseen. Ruuhkan ja paineen voi kääntää myös positiiviseksi voimavaraksi. Haastavasta tilanteesta selviäminen tuo onnistumisen tunteen. Päivystysosastolla sairaanhoitaja voi kohdata järkyttäviä asioita sekä väkivaltaa ja sen uhkaa. Henkinen kuormitus työssä vaihtelee. Haastavia tilanteita on hyvä käsitellä työyhteisössä aina tarvittaessa. (Peltonen 2019: 15; Pihlava 2021: 2200–2204.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin sosiaaliseen ympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla. Tavoitteenamme oli tuottaa tietoa hoitoalan opiskelijoille ja työelämäään niistä sosiaalisen ympäristön tekijöistä, jotka joko edistävät tai heikentävät työhyvinvointia päivystysosastolla.

2 Teoreettinen tausta ja keskeiset käsitteet

2.1 Päivystysosasto ja päivystyshoitotyö

Tässä opinnäytetyössä tarkoitamme päivystysosastolla aikuisten päivystyspoliklinikkaa ja sen yhteydessä olevaa päivystys- tai valvontaosastoa.

Päivystyshoidolla tarkoitetaan äkillisen sairastumisen, vamman tai kroonisen sairauden vaikeutumisen edellyttämää välitöntä arviointia ja hoitoa, jota ei voida ilman oireiden pahentumista tai vamman vaikeutumista siirtää ja sitä tarvitaan sen vuoksi kaikkina vuorokauden aikoina (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2017).

Päivystystoiminnan ja kiireelliseen hoitoon pääsyn järjestäminen määritetään terveydenhuoltolaissa. Hyvinvointialueiden vastuulla on vastaanotto toiminnan järjestäminen niin, että potilas saa arkena kiireellistä hoitoa nopeasti lähellä asuinpaikkaansa. Päivystävän yksikön tulee tarjota laajat palvelut usealla eri lääketieteen erikoisalalla ympäri vuorokauden. Päivystävässä yksikössä on oltava myös potilasturvallisuuden ja hoidon laadun kannalta riittävät voimavarat ja osaaminen. (Terveydenhuoltolaki 1516/2016 § 50.)

Päivystysosaston toiminta ja sairaanhoitajana päivystyspoliklinikalla työskentely sisältää paljon erityispiirteitä. Päivystystoimintaa määrittää henkeä ja terveyttä uhkaavan vaaran torjuminen. Hoidon tavoite on määrittää potilaan tilan vaatima välitön hoito, nopean diagnoosin tekeminen ja hoidon välitön aloittaminen. Päivystysosastolla sairaanhoitajien osaamisen osalta korostuu hyvä paineensietokyky ja rauhallisuus, teoreettisen tiedon laaja-alainen hallinta, herkkyys ymmärtää potilaan kokemus sairastumisesta sekä hyvät yhteistyötaidot. Potilaiden määrä ja hoitajien työkuorma voi vaihdella paljon ja tilanteet päivystysosastolla voivat muuttua nopeasti. (Koponen & Sillanpää 2005: 19–21; Durham & Solheim 2016: 22–23.) Päivystyspoliklinikalla hoitajan on pystyttävä työskentelemään itsenäisesti ja potilaan hoidontarpeen arviointi on toisinaan tehtävä nopeasti ja osittain vajavaisinkin tiedoin. Päätöksentekokyky onkin yksi tärkein hoitajan ominaisuus päivystystyössä. Ongelmat on osattava laittaa tärkeysjärjestykseen nopeasti ja kyettävä arvioimaan potilaan tilan kehitystä. Lyhyet hoitoajat edellyttävät vankkaa kokemusta hoitotyöstä sekä laaja-alaista tietopohjaa, niin hoitotieteistä kuin lääketieteestäkin. Päivystyshoitoon joutuminen saattaa olla äkkinäinen, vaikea ja pelottava

tilanne sekä potilaalle että omaisille. Pelko ja epävarmuus saattavat ilmetä aggressiivisuutena, jopa väkivaltana sairaanhoitajaa kohtaan. Päivystyshoitotyössä korostuu tiedon välittämisen, myönteisen suhtautumisen ja potilaan tilanteen arvostaminen tärkeys. Päivystyshoitotyössä potilaita hoidetaan usein myös yhdessä muiden ammattiryhmien kanssa, jolloin edellytetään kykyä työskennellä yhteistyössä yhteisen päämäärän, potilaan hyvinvoinnin eteen. (Koponen & Sillanpää 2005: 19–21, 28–30.)

2.2 Sosiaalinen ympäristö

Ympäristö-käsitteellä tarkoitetaan yleensä ihmisen fyysistä, sosiaalista tai symbolista ympäristöä. Sosiaaliseen ympäristöön kuuluu ihmisen sosiaalinen verkosto, siihen liittyvät haasteet, tuki ja kontrolli ihmisen toiminnalle ja elämälle. Sosiaalinen ympäristö vaikuttaa ihmisen fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. (Kim 2010: 223.)

Työtehtävissä päivystysosastolla sairaanhoitajan sosiaaliseen ympäristöön kuuluvat työyhteisö, potilaat ja potilaiden omaiset (Kim 2010: 231). Hyvä ja toimiva hoitotyön ympäristö vaikuttaa positiivisesti sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja siihen, että sairaanhoitajat pysyvät työssään. Hyvässä hoitotyön ympäristössä on riittävästi henkilökuntaa, yhteistyö lääkäreiden ja hoitajien välillä on toimivaa, hoitajat saavat osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon, ammatillista kehitystä tuetaan, hoitotyön esimiestyötä kehitetään jatkuvasti ja hoitotyön laadusta huolehditaan. Vapaa-ajalla sosiaalinen ympäristö koostuu perheenjäsenistä, ystävistä, naapureista ja muista ihmisistä, joiden kanssa henkilö on tekemisissä. (Suomala 2014: 76–79; Kim 2010: 231.) Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, etenkin hoitotyössä vuorotyötä tekevällä on haastavaa, ja sosiaalisen elämän häiriintyminen koetaankin yhtenä vuorotyön merkittävänä haittana (Suomala 2014: 76–79).

Sosiaalinen ympäristö on tärkeä ihmisen terveydelle ja hyvinvoinnille ja kartuttaa sosiaalista pääomaa, joka on merkityksellinen osa sosiaalista ympäristöä. Työyhteisön sosiaalisen pääoman synnyttävät hyvä esimiestyö, yhteisöllisyys, luottamus, yhteiset tavoitteet ja normit, jotka kaikki edistävät toimiessaan sekä työyhteisön että yksilöiden hyvinvointia. Sosiaalinen pääoma onkin sekä yksilön että koko työyhteisön voimavara. Yhteisöllisyys syntyy, kun työyhteisön jäsenet tuntevat tulevansa ymmärretyksi ja hyväksytyksi osana työyhteisöä. Luottamus on yksi sosiaalisen pääoman kulmakivistä työyhteisössä, koska luottamus tehostaa työyhteisön sisäistä tiedonjakoa sekä lisää yhteisöllisyyttä. Yhteiset, selkeät tavoitteet muodostavat perustan työyhteisön toiminnalle luoden vankan ja turvallisen pohjan yhdessä tekemiselle sekä ideoinnille näiden

yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Normit ovat työyhteisössä vallitsevia sääntöjä ja toimintatapoja, joilla luodaan raamit sille, millainen toiminta työyhteisössä on hyväksyttävää ja millainen ei. Yhteisöllisyyteen voi liittyä myös negatiivisia tekijöitä, kuten kiusaamista, kateutta ja ulkopuolelle jättämistä. Tällaisessa yhteisössä on vaikea toteuttaa muutoksia, yksilöt jäävät yksin ja tämä aiheuttaa lopulta yhteisöllisyyden hiipumisen. (Kaivola & Launila 2007: 80; Manka & Manka 2016: 132–133; Ruuskanen 2002: 5–27.)

2.3 Työhyvinvointi sosiaalisen ympäristön näkökulmasta

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuudeksi, jonka muodostavat työ itsessään, sen mielekkyys, terveys, turvallisuus sekä hyvinvointi. Työhyvinvointi vaikuttaa niin työssä jaksamiseen, työhön sitoutumiseen kuin sairauspoissaolojen määrään. (Sosiaali- ja terveysministeriö.) Sosiaalisen ympäristön näkökulmasta työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja osaava työvoima. Työhyvinvoinnin edistäminen työyhteisössä kuuluu sekä työnantajalle, että yksittäiselle työntekijälle. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja edesauttaa hyvää johtamista. Työntekijällä itsellään on suuri vastuu oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä. Jokainen työntekijä voi itse omalla käyttäytymisellään ja toiminnallaan vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Voidaankin sanoa, että työhyvinvointi on jokaisen yksilön kokemana henkilökohtainen tunnetila, mutta samalla se on myös koko työyhteisön tila, joka muuttuu ja elää koko ajan. On tärkeää, että työhyvinvointia kehitetään jatkuvasti ja luodaan jokaiselle mahdollisuus kokea sitoutumista työhön, arvostusta tekemästään työstä sekä työn iloa. Hyvinvoivassa työyhteisössä kyetään myös sietämään kohtalaista epävarmuutta sekä vastoinkäymisiä. Ristiriitaiset ja ongelmalliset tilanteet osataan nähdä osana ihmisten välistä kanssakäymistä ja niihin puututaan, niistä keskustellaan ja ne pystytään ratkaisemaan asiallisesti. (Kaivola & Launila 2007: 128–129; Ojala & Ahonen 2003: 28.)

2.3.1 Työyhteisö ja esimiestyö

Päivystysosastolla työtä tehdään yhdessä kollegoiden kanssa ja työyhteisöllä sekä esimiestyöllä on vaikutusta sairaanhoitajan työhyvinvointiin. Sosiaaliset suhteet työpaikalla vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen positiivisesti tai negatiivisesti. Kollegoilta ja esimieheltä saatu tuki lisää työntekijän voimavaroja, kun taas negatiivinen ilmapiiri heikentää työtyytyväisyyttä. Hyvinvoiva työyhteisö sitouttaa työntekijöitä, lisää luotta-

musta ja motivaatiota, auttaa stressinhallinnassa ja parantaa työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Tällaisessa työyhteisössä vuorovaikutus toimii hyvin, se on avointa ja mahdolliset ongelmat uskalletaan tuoda esille. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä kannustaa myös työpaikassa pysymiseen. (Manka 2014: 95; Suonsivu 2019: 27, 59, 143.)

Työhyvinvointi ei synny itsestään, eikä se ole pysyvä olotila. Hyvällä esimiestyöllä ja henkilöstöjohtamisella vaikutetaan olennaisesti hyvän työilmapiirin ja työn hallinnan sekä oikeudenmukaisuuden kokemisen luomiseen. Hyvä esimiestyö on tasapuolista, oikeudenmukaista, läsnä olevaa sekä työntekijöitä kuuntelevaa. (Manka & Manka 2016: 136–137.) Esimiehen tulee myös olla motivoitunut johtamistyöhön ja ymmärtää mitä esimiehenä toimimiseen kuuluu. Esimiehellä on auktoriteettiaseman tuoma velvollisuus ja oikeus toteuttaa tehtävään kuuluvia päätöksiä. Keskeistä on myös millaiseksi suhde esimiehen ja työntekijöiden välillä muotoutuu. Keskusteleva, avoin ja osallistava toimintakulttuuri on tärkeää, mutta esimiehen johtajuuden ei tule hävitä, joskaan pelottelu ja uhkailu eivät kuulu hyvään esimiestyöhön. Esimiehen tulee toimia linkkinä organisaation ja oman ryhmänsä välillä edesauttaen yhteistyötä eri osastojen välillä. Hyvät käytöstavat ja yhteistyötaidot sekä ammatillinen suhtautuminen työhön liittyviin asioihin edesauttavat hyvän johtajuuden muodostumista. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011: 7–8.)

Hyvän esimiehen ominaisuuksia ovat vuorovaikutustaitojen lisäksi päätösten puolueettomuus, oikeudenmukaisuus, esimerkillisyys ja luotettavuus sekä johdonmukainen päätöksenteko. Esimiehen kyky johtaa optimistisesti ja huolehtia myönteisestä työilmapiiristä on tärkeää, mutta myös taito seurata työntekijöiden kuormittuneisuutta ja uskallus ottaa työyhteisön ongelmat puheeksi on esimiehen velvollisuus. Esimiehen kyky innostaa työyhteisöä luovaan ajatteluun yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi on myös tärkeää. (Manka & Manka 2016: 140–141.)

2.3.2 Työn hallinta ja ammatillinen kehitys

Suomen Sairaanhoidajaliiton 2020 tekemän työolobarometrin mukaan päivystyksessä työskentelevät sairaanhoitajat ovat tyytymättömiä toimiviin käytäntöihin verrattuna muihin sairaanhoitajiin. Tyytymättömyys kohdistuu erityisesti henkilöstömitoitukseen, rekrytointiin, perehdytykseen, työprosesseihin, työhyvinvoinnin tukemiseen ja oman asiantuntijuuden kehittämiseen liittyviin asioihin. (Hahtela & Karhe 2021: 38.)

Työn hallintaa edistää oman työn sisältöön ja työolosuhteisiin vaikuttamisen mahdollisuus, sekä se, että työt on järjestetty hyvin ja henkilöstöä on riittävästi. Hyvinä pidetyissä työpaikoissa työntekijöille annetaan mahdollisuus osallistua toiminnan kehittämiseen ja kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Ammattitaidon kehittämisen mahdollistaminen edistää työhyvinvointia ja erilaiset lisäkoulutukset lisäävät ammattitaitoa. Työn palkitsevuus, osallistava johtaminen, toimivat käytännöt ja mahdollisuus ammatilliseen kehittämiseen edistävät työn imua. Ajatus työn imusta pitää sisällään sen, että työhyvinvointi syntyy, toteutuu ja kehittyy työpaikoilla jokapäiväisessä arjessa. Työn imua kuvaavat tarmokkuus, omistautuminen ja työn kokeminen merkitykselliseksi. (Hahtela 2014: 30–32.)

2.3.3 Väkivallan uhka, moraalinen stressi ja resilienssi

Päivystyspoliklinikalla iso työhyvinvoinnin haaste on henkilökunnan turvallisuus. Väkivalta on ollut osa päivystyspoliklinikoiden työkuva aina, mutta nykyään väkivaltainen potilas koetaan vakavampana uhkana, koska väkivalta on raaistunut ja muuttunut arvaamattommaksi kuin aiemmin. Usein väkivaltatilanteeseen liittyy myös jokin ase, kuten veitsi tai ampuma-ase. Väkivaltaa kohdataan usein, jopa viikoittain tai päivittäin. Yleisimmin väkivallan tekijä on potilas, sitten omaiset tai vierailijat. Väkivalta ilmenee sekä sanallisena että fyysisenä. Sanallinen uhkailu on yleisempää ja ilmenee uhkailuna, kiroiluna, huutamisena sekä pelotteluna. Väkivaltainen potilas on usein päihtynyt, huumeiden vaikutuksen alainen tai sekakäyttäjä. Myös psykiatriset potilaat aiheuttavat usein väkivaltatilanteita. Väkivaltaan altistaa myös potilaan kokemaa kipua, stressiä, yksinäisyyden puute tai pitkä odotusaika. Vaikkei väkivallasta aiheutuisi fyysisiä vammoja, seuraa siitä usein mm. pelkoa, ahdistusta ja stressiä. (Koponen & Sillanpää 2005: 62; Mikkola 2013: 34–35.)

Moraalista stressiä hoitotyössä aiheuttaa se, että potilaat halutaan hoitaa hyvin ja hyvän hoidon tarjoaminen koetaan tärkeäksi, mutta nykyisessä resurssipulassa se ei ole aina mahdollista. Tämä aiheuttaa stressiä sairaanhoitajan päivittäisessä työssä ja on merkittävä henkinen kuormitustekijä. (Laine 2014: 12.) Myös kliiniset hoitotilanteet saattavat aiheuttaa moraalista stressiä, esimerkiksi silloin kun hoitaja kokee, että potilaan kivun hoito on riittämätöntä, potilaan saama hoito on turhaa tai vääränlaista, potilas kotiutetaan sairaanhoitajan mielestä liian aikaisin tai hän pitää kollegaansa epäpätevänä. (Mealer 2020: 5). Moraalinen stressi voi aiheuttaa masennusta, ahdistusta ja kasvattaa osaltaan myös työn vaihtoaikkeitä (Työterveyslaitos).

Säilyttääkseen toimintakykynsä erilaisissa elämän kriisitilanteissa ja epävarmuuden keskellä, vaaditaan yksilöltä joustavuutta, soveltamista ja ennakointia eli resilienssiä. (Mealer 2020: 5). Resilienssillä tarkoitetaan henkilön kykyä pysyä toimintakykyisenä äkillisissä ja pitkäkestoisissa hankalissa tilanteissa sekä kykyä palautua niistä (Kotimaisten kielten keskus 2022).

Resilienssiin liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia ovat mm. yksilölliset luonteenpiirteet, optimismi, kyky vastaanottaa tukea muilta ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen. Resilienssillä ei tarkoiteta pelkästään yksilön kykyä selviytyä haasteista ja haastavista tilanteista, vaan sillä voidaan tarkoittaa myös koko työyhteisön kykyä selviytyä haasteista ja säilyä toimintakykyisenä. (Kankainen 2022; Mealer 2020: 52.)

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata sosiaalisen ympäristön vaikutusta sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla. Tavoitteenamme on tuottaa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin tietoa hoitoalan opiskelijoille ja työelämään niistä sosiaalisen ympäristön tekijöistä, jotka joko edistävät tai heikentävät työhyvinvointia päivystysosastolla.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tekijät edistävät sairaanhoitajien työhyvinvointia päivystysosastolla?
2. Mitkä sosiaalisen ympäristöön liittyvät tekijät heikentävät sairaanhoitajien työhyvinvointia päivystysosastolla?

4 Kirjallisuuskatsaus opinnäytetyön toteutuskeinoina

4.1 Kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus kertoo tai kuvaa aiheeseen liittyvää viimeaikaista tai aiempaa tutkimusta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus kertoo, mitä tutkitusta aiheesta jo tiedetään, mitkä käsitteet sii-

hen liittyvät ja miten käsitteet liittyvät toisiinsa. Kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista löytää ilmiöön uusi tai erilainen näkökulma. (Kangasniemi ym. 2013: 294; Suhonen ym. 2016: 9.)

Kirjallisuuskatsauksen ensimmäinen vaihe on määrittää katsauksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset. Tässä vaiheessa valitaan työhön myös käsitteet, kohdejoukko ja näkökulma. Tutkijan on hyvä olla aidosti kiinnostunut aiheesta, jolloin tutkimuksen tekemiseen löytyy motivaatiota loppuun saakka. Toisessa vaiheessa valitaan aineisto systemaattisen kirjallisuushaun avulla. Hakuprosessi on tärkeä vaihe työn luotettavuuden kannalta. Aineistoksi valitaan ensisijaisesti alkuperäistutkimuksia. Hausssa käytetään hakusanoina edellisessä vaiheessa määritellyjä keskeisiä käsitteitä tietokantoja monipuolisesti hyödyntäen. Lisäksi aineistoa voidaan hakea manuaalisella haulla esimerkiksi etsimällä artikkeleita tutkimusten lähdeluettelon perusteella. Kolmas vaihe on hakuprosessissa valitun aineiston arviointi. Arvioinnilla selvitetään valittujen artikkeleiden laatua ja sitä onko niissä oleellista tietoa juuri oman tutkimusongelman kannalta. Neljäs vaihe on aineiston analyysi. Tässä vaiheessa tehdään yhteenveto valitun aineiston tuloksista, etsitään niistä yhtäläisyyksiä ja eroja. (Suhonen ym. 2016: 24–26, 28, 30.)

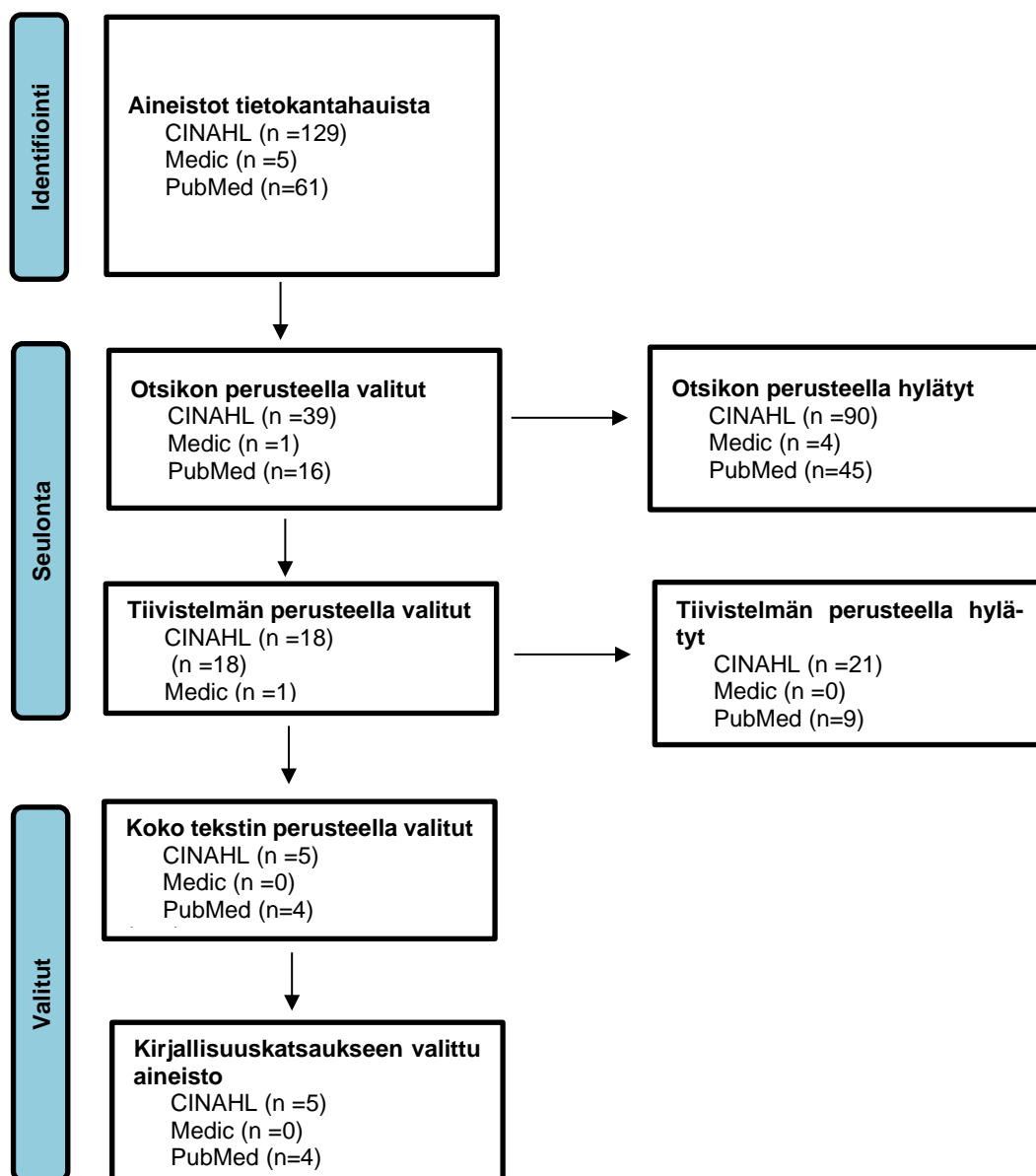
4.2 Aineiston hakuprosessi

Käytimme aineiston hakuun CINAHL-, PubMed- ja Medic-tietokantoja. Aineiston haku tehtiin syyskuussa 2022. Tiedonhaun perustana toimivat tutkimuskysymyksemme. Aineiston valinnassa hyödynnettiin seuraavia sisäänotto- ja poissulkukriteereitä (Taulukko 1): Tutkimusten tuli vastata tutkimuskysymyksiimme ja olla vuodelta 2013–2022, olla vertaisarvioituja alkuperäistutkimuksia ja kokonaisuudessaan saatavilla verkossa. Tutkimusten tuli olla suomen- tai englanninkielisiä julkaisuja, jotka käsittelevät työhyvinvointia päivystystyön ja sairaanhoitajien näkökulmasta.

Taulukko 1 Tutkimusten sisäänotto- ja poissulkukriteerit

| Sisäänottokriteerit | Poissulkukriteerit |
|--|---|
| Tutkimus on julkaistu vuonna 2013–2022. | Tutkimus on julkaistu ennen vuotta 2013. |
| Tutkimus on kokonaan saatavilla verkosta. | Tutkimus on maksullinen tai ei ole kokonaan saatavilla verkosta. |
| Tutkimus on vertaisarvioitu alkuperäistutkimus. | Artikkeli on mielipideartikkeli tai ammatillisessa lehdessä julkaistu asiantuntijakirjoitus. |
| Tutkimuksessa käsitellään työhyvinvointia päivystyshoitotyön näkökulmasta. | Tutkimus kohdistuu muuhun kontekstiin kuin päivystyshoitotyöhön tai siinä käsitellään koronavirustaudin vaikutuksia työhyvinvointiin. |

CINAHL-tietokannassa hakusanoina olivat job satisfaction or work satisfaction or employee satisfaction AND emergency nursing or emergency room nurse ja management or leadership or leaders AND job satisfaction or work satisfaction or employee satisfaction AND emergency nursing or emergency room nurse. PubMedissä hakusanoina olivat "Emergency Nursing" [Mesh]) AND "Job satisfaction" [Mesh]. Medicissä hakusanoina olivat työtyytyväisyys AND akuutti*. Valitsimme artikkelit hakuosumista niin, että ensin karsimme otsikoiden perusteella artikkeleita pois, sen jälkeen abstraktin perusteella ja lopuksi koko tekstin perusteella. Tutkimusten haku ja seulonta taulukoitiin (Liite 1) ja siitä tehtiin Prisma-kaavio (Kuvio1). Emme ottaneet mukaan tutkimuksia, joissa jo otsikon perusteella on tutkittu koronavirustaudin vaikutuksia työhyvinvointiin päivystysosastolla, koska halusimme tutkia sosiaalisen ympäristön vaikutuksia sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla normaaleissa olosuhteissa.



Kuvio 1. Kirjallisuuskatsauksen aineiston valinta (PRISMA Flow Diagram 2020.)

Olemme tiivistäneet tutkimusten oleelliset tiedot taulukkoon (Liite 2). Aineistojen tieteellinen luotettavuus arvioitiin käyttäen apuna Hotus-sivuston suomenkielistä JBI-arviointikriteeristöä. Erilaisille tutkimusmenetelmille on olemassa erilliset arviointikriteeristöt. Molemmat kävimme läpi arviointikriteeristön kysymykset ja pohdimme niiden toteutumista jokaisen tutkimusartikkelin kohdalla. Arviointikriteeristönä käytettiin tutkimusartikkelin mukaan joko laadullisen tutkimuksen arviointikriteeristöä tai poikkileikkaustutkimuksen arviointikriteeristöä tai molempia. Kaikki mukaan valitut tutkimusartikkelit täyttivät kriteeristön. Mukaan valittujen tutkimusten julkaisualustojen laadun varmistimme Julkaisuforumin JUFO-portaalin avulla. Tason 0 julkaisukanavat eivät täytä kriteereitä ja tällaiset tutkimukset jätettäisiin pois. Tason 1 julkaisukanavat ovat perustasoa, suurin osa julkaisukanavista asettuu tälle tasolle. Tasojen 2 ja 3 julkaisukanavat ovat korkeatasoisimpia

ja vaikuttavimpia julkaisualustoja. Mukaan valittujen tutkimusartikkelien julkaisualustat olivat tasoilta 1, 2 ja 3, emme joutuneet jättämään yhtään artikkelia pois. Lopulliseen aineistoon valikoitui mukaan 9 englanninkielistä tutkimusartikkelia.

4.3 Aineiston analyysi

Opinnäytetyömme analyysimenetelmänä toimii aineistolähtöinen eli induktiivinen sisällönanalyysi. Sisällönanalyysin avulla aineistoa on mahdollista analysoida objektiivisesti ja systemaattisesti. Menetelmällä on tarkoitus saada tutkittavasta ilmiöstä ja aineistosta sanallinen kuvaus yleisessä ja tiiviissä muodossa, niin että aineistossa oleva informaatio säilyy. (Tuomi & Sarajärvi 2002: 117,122.) Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin yhdistelemällä aineiston käsitteitä (Elo & Kyngäs 2008: 111). Valitsemaamme analyysimenetelmään kuuluu kolme vaihetta, jotka ovat aineiston pelkistäminen, aineiston ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2002: 122).

Analysoimme artikkeleita samalla, kun kävimme niitä läpi aineiston valinta vaiheessa. Artikkeleiden valinnan jälkeen tutustuimme niihin huolellisesti sekä yksin, että yhdessä. Sisällön analyysin ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistetään. Aloitimme aineiston pelkistämisen opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta, etsien ja suomentaen ilmaisuja, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin. Pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin ja näin muodostui alaluokkia, jotka nimettiin sisältöä kuvaavalla käsitteellä (Taulukko 2). Kolmas vaihe oli abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen, alaluokkia yhdistäen muodostettiin samaa ilmiötä kuvaavia yläluokkia (Taulukko 3). Yläluokkia yhdistämällä muodostui lopulta 4 pääluokkaa (Taulukko 4). Taulukko tekemästämme sisällönanalyysistä on liitteenä (Liite 3). (Tuomi & Sarajärvi 2002: 122–127.)

Taulukko 2 Esimerkki alaluokan muodostamisesta

| Pelkistetyt ilmaukset | Alaluokka |
|--|-------------------------|
| Päivystykseen tulee vauhdilla potilaita ovista ja ikkunoista. Osastolla on normaalia, että ehditään tehdä vain välttämättömät hoitotoimenpiteet. | Riittämättömyyden tunne |
| On stressaavaa, kun jatkuvasti revitään mo- neen suuntaan. | |

Taulukko 3 Esimerkki yläluokan muodostuksesta

| Alaluokka | Yläluokka |
|-------------------------|-----------|
| Riittämättömyyden tunne | Työkuorma |
| Miehitys | |

Taulukko 4 Esimerkki pääluokan muodostuksesta

| Yläluokka | Pääluokka |
|---------------------------------------|-------------|
| Työhallinta | Työhallinta |
| Työkuorma | |
| Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen | |

5 Tulokset

Mukana kirjallisuuskatsauksessamme oli 9 (n=9) englanninkielistä tutkimusartikkelia. Tutkimukset olivat Alankomaista (n=2) (Nathal de Wijn & Fokkema & van der Doef 2022; Nathal de Wijn & van der Doef 2020), Kanadasta (n=3)(Enns & Sawatzky 2016; Staempfli 2021; Van Osch & Scarborough & Crowe & Wolff & Reimer-Kirkham 2018), Yhdysvalloista (n=3) (Clark & Hulse & Polivka 2022; Collins 2016; Siller & Dolansky & Clavelle & Fitzpatrick 2016) ja Kiinasta (n=1) (Li & Zhang & Xiao & Chen & Lu 2019). Tutkimusten otosten koko oli 13–701 (n=13–701) osallistujaa. Tutkimuksista kolme oli laadullisia haastattelututkimuksia, neljä määrällisiä poikkileikkaustutkimuksia ja kaksi monimenetelmätutkimuksia.

Aineiston analyysin tuloksena syntyi 4 pääluokkaa. Pääluokat ovat: 1) esimiestyö 2) työilmapiiri ja kollegiaalisuus 3) työhallinta ja 4) stressi, resilienssi ja väkivalta.

Nämä pääluokat vastasivat asettamiimme tutkimuskysymyksiin mitkä sosiaaliseen ympäristöön liittyvät tekijät vahvistavat ja mitkä tekijät heikentävät päivystysosastolla työskentelevien sairaanhoitajien työhyvinvointia.

5.1 Esimiestyö

Esimies on tärkeä osa sairaanhoitajan sosiaalista ympäristöä päivystysosastolla ja hänen toimintansa voi vaikuttaa sairaanhoitajan työhyvinvointiin joko sitä edistäen tai heikentäen (Clark ym. 2022; Li ym. 2019). Useimmissa mukana olleissa tutkimuksissa esimiestyö nousi tärkeäksi sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla vaikuttavaksi tekijäksi. Sairaanhoitajat kokevat läsnä olevan ja kuuntelevan esimiehen edistävän heidän työhyvinvointiaan (Enns & Sawatzky 2016). Esimiehen tuen ja kannustavan johtamisen koetaan alentavan stressiä ja vähentävän uupumisen oireita (Nathal de Wijn & van der Doef 2020). Hoitajat myös arvostavat esimiestä, joka asettaa selkeät tavoitteet, antaa säännöllisesti palautetta ja keskittyy ongelmien ratkaisuun sekä toiminnan parantamiseen. Tärkeänä koettiin myös, että esimies on jämäkkä, mutta reilu, kohdellen kaikkia tasapuolisesti. (Van Osch ym. 2018.) Osaston toimintaan aktiivisesti osallistuva ja selkeästi kommunikoiva esimies auttaa sairaanhoitajia tuntemaan itsensä arvostetuiksi. Avoin, keskusteleva ja säännöllisesti kasvotusten henkilöstöä tapaava esimies herättää luottamusta ja arvostusta. Esimiehen tulisi pyrkiä luomaan sellainen työympäristö, jossa sairaanhoitajien on mahdollista keskittyä potilaiden hyvään hoitoon. (Enns & Sawatzky 2016; Van Osch ym. 2018.) Esimiehen tuen lisäksi mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja kouluttautumiseen koetaan työhyvinvointia ja työhön sitoutumista lisääviksi tekijöiksi (Nathal de Wijn ym. 2022).

Esimiehen luottaessa työntekijöihin ja jakaen vastuuta, lisääntyy luottamus ja toisten kunnioitus koko henkilöstön välillä. Vastaavat hoitajat olisi hyvä ottaa mukaan päivittäiseen johtamiseen, he voisivat osallistua esimerkiksi miehityksen suunnitteluun ja rekrytointiprosesseihin. Tärkeänä tekijänä hyvään esimiestyöhön liitettiin myös joustava työvuorosuunnittelu ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin. (Van Osch ym. 2018.) Huonoksi koettu esimiestyö sekä tuen ja arvostuksen puute ovat merkittäviä tekijöitä, jotka alentavat sekä sitoutumista työhön että heikentävät sairaanhoitajien työhyvinvointia (Clark ym. 2022; Enns & Sawatzky 2016). Esimies voi toiminnallaan myös joko edistää tai heikentää sairaanhoitajan resilienssin kehittymistä (Enns & Sawatzky 2016; Van Osch ym. 2018).

5.2 Työilmapiiri ja kollegiaalisuus

Työyhteisö on tärkeä osa sairaanhoitajan sosiaalista ympäristöä päivystysosastolla. Työhyvinvointia edistää hyvä ilmapiiri työpaikalla. Van Osch ym. (2018) tutkimuksessa

todetaan, että työpaikkaan on tultu työn takia, mutta jääty työyhteisön takia. Päivystysosastolla tiimityö on erittäin tärkeää, työtä tehdään yhdessä ja toisiaan auttaen, etenkin vaikeissa tilanteissa kollegoiden tuki on arvokasta. Hoitajat työskentelevät päivystysosastolla myös tiiviissä yhteistyössä lääkäreiden kanssa ja tämänkaltainen työoveruus lisää työssä viihtymistä ja siihen sitoutumista. Yhteinen tekeminen työajan ulkopuolella parantaa yhteishenkeä. Uusien työntekijöiden mentorointi tuo työhön arvokasta sisältöä ja antaa sairaanhoitajille mahdollisuuden siirtää osaamistaan eteenpäin. On myös tärkeää, että uudet työntekijät tuntevat itsensä tervetulleiksi ja että kaikkia kutsutaan nimellä. Kun kollegat arvostavat ja kuuntelevat, tuntee työntekijä itsensä halutuksi ja tärkeäksi osaksi tiimiä. (Collins 2016; Van Osch ym. 2018.)

Vihamielinen työilmapiiri ja toimimaton yhteistyö johtaa potilaiden huonompaan hoitoon ja heikentää työhyvinvointia. Sukupolvien välillä on eroja, vanhempien sairaanhoitajien mielestä nuoret arvostavat enemmän vapaa-aikaa, haluavat työskennellä osa-aikaisesti ja eivät panosta yhtä paljon ammatilliseen kehittymiseen. (Clark ym. 2022; Enns & Sawatzky 2016.) Päivystysosastolla työskentelevät sitoutuneetkin sairaanhoitajat saattavat harkita työpaikan vaihtamista johonkin helpompaan työn henkisen raskauden vuoksi (Nathal de Wijn ym. 2022).

5.3 Työn hallinta

Mahdollisuus työn hallintaan ja kehittymiseen työssä nousi esiin positiivisena tekijänä työhyvinvoinnin kannalta. Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhön liittyviin päätöksiin lisää sekä luottamusta sairaanhoitajien ja esimiesten välillä että vaikuttaa positiivisesti sairaanhoitajien työhön sitoutumiseen (Collins 2016). Työntekijöiden avulla voidaan saada aikaan hyviä ja toimivia muutoksia koska he tuntevat työolosuhteet parhaiten (Siller ym. 2016).

Työn hallinnan puute vaikuttaa puolestaan negatiivisesti. Hoitajapulasta aiheutuu alimiehitystä ja erityisesti kokeneista hoitajista on pulaa, mikä johtaa siihen, että kokemattomia hoitajia on koko ajan enemmän. Sairaanhoitajien on myös ”pakko” tehdä ylitoita, kun henkilökuntaa ei ole riittävästi. Tämä taas aiheuttaa sen, että sairaanhoitajat väsyvät eivätkä jaksu huolehtia itsestään riittävästi. Hoitajat kokevat riittämättömyyden tunnetta, kun potilaita tulee ”ovista ja ikkunoista”. Usein ehditään tehdä vain välttämättömät hoitotoimenpiteet ja sairaanhoitajilla on usein tunne että, pitäisi olla monessa paikassa yhtä aikaa. Taukoja ei myöskään ole aina mahdollisuutta pitää riittävästi, jolloin palautumista ei tapahdu tarpeeksi työaikana. Monet sairaanhoitajat ovatkin huolissaan

omasta ja kollegoiden terveydestä ja hyvinvoinnista. (Enns & Sawatzky 2016.) Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kannalta pidettiin tärkeänä joustavaa työvuorosuunnittelua, mahdollisuutta osa-aikaisuuteen tai mahdollisuutta vaikuttaa esimerkiksi yövuorojen määrään sekä esimieheltä saatua tukea vaihtaa vuoroja tarvittaessa omien tai perheen menojen vuoksi (Van Osch ym. 2018).

5.4 Stressi, resilienssi ja väkivalta

Päivystysosaston hoitajat ovat Nathal de Wijn ym. (2022) tutkimuksen mukaan stressaantuneempia kuin työntekijät yleisellä tasolla. Työ päivystysosastolla on nopeampoisista ja työkuorma voi ajoittain olla erittäin suuri. Tämä vaikuttaa sairaanhoitajien mahdollisuuteen hoitaa potilaita niin hyvin kuin he haluaisivat. Sairaanhoitajat haluaisivat hoitaa potilaita kokonaisvaltaisesti, mutta ajanpuutteen takia usein on mahdollista tehdä vain välttämättömät hoitotoimenpiteet. Potilaat myös kotiutetaan nopeasti ja potilaan ohjaus voi jäädä vajavaiseksi tai jopa puuttumaan kokonaan ja tämä aiheuttaa sairaanhoitajissa moraalista stressiä ja syyllisyyden tunnetta. (Nathal de Wijn ym. 2022.) Moraalisen stressin syntymiseen vaikuttaa myös tiimityön sekä tunnustuksen puute ja loukkaava kritiikki, huono kommunikaatio sekä riittämätön miehitys (Clark ym. 2022). Myös pakkoyhteydet rasittavat sairaanhoitajia ja aiheuttavat stressiä (Enns & Sawatzky 2016). Sairaanhoitajien moraalinen stressi kuitenkin laskee ja sitoutuminen työhön kasvoi, jos he kokivat, että yhteistyö on toimivaa ja he kokevat arvostusta, samoin työhön sitoutumista edistää vanhempien ja kokeneempien hoitajien työssä pitäminen (Clark ym. 2022).

Potilaiden hoito ja elämää pelastavaan hoitoon osallistuminen ovat sidoksissa resilienssiä lisäävään työtyytyväisyyteen. Resilienssi kehittyy iän, elämäkokemuksen ja työkokemuksen myötä. Kokemuksen tuoma luottamus omiin kykyihin edesauttaa myös palautumista haastavista hoitotilanteista ja potilaskohtaamisista. Resilientti sairaanhoitaja kokee yhteistyön paremmaksi. (Clark ym. 2022.) Stressitekijöitä päivystysosastolla voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota työkuormaan ja väkivallan uhkaan sekä ristiriitaisiin tilanteisiin (Nathal de Wijn ym. 2022).

Potilaat ja heidän omaisensa ovat osa sairaanhoitajan sosiaalista ympäristöä työpaikalla. Päivystysosastolla sairaanhoitajat kokevat väkivaltaa toistuvasti ja sillä on sekä pitkäaikaisia että lyhytaikaisia vaikutuksia. Väkivallan uhkaa kasvattavat suuret potilasmäärät, pitkät odotusajat ja potilaiden epäkäytännölliset odotustilat. (Nathal de Wijn

ym. 2022; Li ym. 2019.) Sairaanhoidajien työssä kokema väkivalta vähentää sekä työtyytyväisyyttä että sitoutuneisuutta työhön, lisäten myös aikeita irtisanoutua ja vaihtaa työpaikkaa (Li ym. 2019). Useimmiten sairaanhoidajien kokema väkivalta on sanallista väkivaltaa ja uhkailua. Lisäksi koetaan fyysistä väkivaltaa ja seksuaalista häirintää. Väkivaltaan syyllistyvät sekä potilaat että heidän omaisensa. (Li ym. 2019.) Koetun väkivallan seurauksia ovat mm. ärtyneisyys, post-traumaattiset stressioireet, vähentynyt työmotivaatio sekä irtisanoutumisaikeet. Työtyytyväisyydellä on suuri merkitys työpaikalla koetun väkivallan ja työstä irtisanoutumisen välillä. Esimiesten tulisi päättäväisesti toteuttaa toimia, joilla väkivallan esiintyvyyttä voitaisiin vähentää ja täten edistää hoitajien työtyytyväisyyttä. Kollegoilta saatu tuki koettiin tärkeäksi tekijäksi selviytyä vaikeissa tilanteissa. (Li ym. 2019.)

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kuvata sosiaaliseen ympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka joko edistävät tai heikentävät sairaanhoidajien työhyvinvointia päivystysosastolla. Työhyvinvoinnin tiedetään vaikuttavan työssäjaksamiseen, sairauspoissaolojen määrään sekä työhön sitoutumiseen (Sosiaali- ja terveysministeriö). Koimme aiheen erityisen tärkeäksi tällä hetkellä, kun sekä hoitajapulasta että päivystysosastojen ruuhkautumisesta uutisoidaan säännöllisin väliajoin. Tutkimukseen valitut aineistot vastasivat tutkimuskysymyksiimme ja kaikista aineistoista nousi esiin hyvin samankaltaiset tulokset, vaikka ne olivatkin eri maista sekä tutkimuskysymykset olivat erilaisia. Aineiston tuloksena sosiaalisen ympäristön tekijöistä, jotka vaikuttavat joko edistään tai heikentäen sairaanhoidajien työhyvinvointia muodostui neljä pääluokkaa, jotka olivat esimiestyö, työilmapiiri ja kollegiaalisuus, työnhallinta, sekä stressi, resilienssi ja väkivalta. Tutkimuksemme tulokset ovat linjassa aiempien tehtyjen tutkimusten kanssa.

Aiemman tutkimustiedon perusteella hyvän esimiehen ominaisuuksia ovat hyvät vuorovaikutustaidot, luotettavuus, oikeudenmukaisuus sekä johdonmukainen päätöksenteko (Manka & Manka 2016: 140–141). Katsauksemme tulosten perusteella päädyimme samaan päätelmään. Päivystysosastolla työskentelevät sairaanhoidajat kokevat läsnä olevan, kuuntelevan ja kannustavan esimiehen edistävän heidän työhyvinvointiaan ja alentavan stressiä. Hyvä esimies tunnistaa myös ristiriitoja ja epäkohtia uskaltuen etsiä

niihin ratkaisuja. Esimieheltä toivotaan tukea myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen, esimerkiksi joustavalla työvuorosuunnittelulla tai mahdollisuudella osa-aikatyöhön. (Enns & Sawatzky 2016; Nathal de Wijn & van der Doef 2020.) Esimiehen luottamus ja arvostus työntekijöitä kohtaan lisää työtyytyväisyyttä ja olisi hyvä, jos vastaavia sairaanhoitajia otettaisiin mukaan päivittäiseen johtamiseen, esimerkiksi miehityksen suunnitteluun ja rekrytointiin (Van Osch ym. 2018). Ammattitaidon kehittämisen mahdollistaminen edistää työhyvinvointia ja erilaiset lisäkoulutukset lisäävät ammattiylpeyttä (Hahtela 2014:30–32). Huonoksi koettu esimiestyö päivystysosastolla vastavasti heikentää työhyvinvointia merkittävästi, alentaa sitoutumista sekä lisää työpaikan vaihtoaikkeitä. (Clark ym. 2022; Enns & Sawatzky). Tulosten perusteella olisikin tärkeää kiinnittää riittävästi huomiota esimiesten valintaan, heidän säännölliseen kouluttamiseensa sekä myös esimiesten työssä jaksamiseen.

Työyhteisö on sairaanhoitajien kenties tärkein sosiaalisen ympäristön osa päivystysosastolla. Työtä tehdään yhdessä ja toisiaan auttaen, ja kollegoiden tuki erityisesti vaikeissa tilanteissa on kullan arvoista (Collins 2016; Van Osch ym. 2018). Hyvinvoiva työyhteisö sitouttaa työntekijöitä, lisää luottamusta ja motivaatiota, auttaa stressinhallinnassa ja parantaa työssä jaksamista ja työtyytyväisyyttä. Tällaisessa työyhteisössä vuorovaikutus toimii hyvin, on avointa ja mahdolliset ongelmat uskalletaan tuoda esille. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä kannustaa myös työpaikassa pysymiseen. Kun kollegat arvostavat ja kuuntelevat, tuntee työntekijä itsensä tarpeelliseksi ja tärkeäksi osaksi tiimiä. (Manka 2014: 95; Suonsivu 2019: 27, 59, 143; Van Osch ym. 2018.) Päivystysosastolla potilaita hoidetaan usein myös yhdessä muiden ammattiryhmien kanssa, jolloin edellytetään kykyä työskennellä yhteistyössä yhteisen päämäärän, potilaan hyvinvoinnin eteen. Tämän kaltainen työtoveruus lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. (Sillanpää & Koponen 2005: 28–30; Van Osch ym. 2018.) Muutamassa tutkimuksessa nousi esiin myös ystävyysuhteiden tärkeys kollegoiden kanssa. Mahdollisuutta nauraa ja viettää aikaa yhdessä myös työajan ulkopuolella arvostetaan. (Clark ym. 2022; Van Osch ym. 2018.) Vihamielinen työilmapiiri ja toimimaton yhteistyö heikentää työhyvinvointia ja johtaa jopa potilaiden huonompaan hoitoon (Nathal de Wijn ym. 2022).

Työn hallintaa edistää oman työn sisältöön ja työolosuhteisiin vaikuttamisen mahdollisuus, sekä se, että työt on järjestetty hyvin ja henkilöstöä on riittävästi. Mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omaan työhön liittyviin päätöksiin vaikuttaa positiivisesti sairaanhoitajien työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Työntekijöiden avulla voidaan saada aikaan hyviä ja toimivia muutoksia, koska heidän tuntevat oman työnsä parhaiten. (Collins 2016; Nathal de Wijn ym. 2022; Siller ym. 2016.) Tällä hetkellä vallitsevan hoitajapulan takia miehitys aiheuttaa haasteita myös päivystysosastoilla. Tämä aiheuttaa sen, että

työntekijöitä ei aina ole riittävästi tai kokemattomia sairaanhoitajia on vuorossa enemmän, mikä saattaa aiheuttaa turhautumista henkilöstön keskuudessa tai jopa hoitovirheitä. Kokeneemmillä hoitajilla ei ole aikaa opastaa ja neuvoa nuorempia/ kokemattomia riittävästi. Sairaanhoitajien on myös ”pakko” tehdä ylitöitä, jotta osasto toimii. (Enns & Sawatzky 2016.)

Työ päivystysosastolla on nopeatempoista ja työkuorma voi ajoittain olla suuri. Moraalista stressiä hoitotyössä aiheuttaa se, että potilaat halutaan hoitaa hyvin ja hyvän hoidon tarjoaminen koetaan tärkeäksi, mutta nykyisessä resurssipulassa se ei ole läheskään aina mahdollista. (Laine 2014:12.) Sairaanhoitajan päivittäisessä työssä päivystysosastolla stressiä aiheuttaa ajanpuute sekä lisääntynyt työkuorma, joka johtuu sekä potilaiden kasvaneesta määrästä että henkilökunnan vähyydestä. Tämä on merkittävä henkinen kuormitustekijä. Moraalinen stressi aiheuttaa masennusta, ahdistusta sekä välinpitämättömyyttä. Sairaanhoitajat, jotka kokevat moraalista stressiä sekä työuupumusta eivät halua tehdä lisävuoroja, he eivät halua osallistua yhteisiin tapahtumiin ja ovat usein miettineet tai aikovat vaihtaa työtä. Toimimaton tiimityö, huono kommunikatio, loukkaava kritiikki ja tunnustuksen puute aiheuttavat myös moraalista stressiä. (Clark ym. 2022.) Kun edellä mainitut asiat toimivat, vähenee moraalinen stressi.

Säilyttääkseen toimintakykynsä erilaisissa elämän kriisitilanteissa ja epävarmuuden keskellä, vaaditaan yksilöltä joustavuutta, soveltamista ja ennakkointia eli resilienssiä (Clark ym. 2022; Laine 2014: 12). Resilienssin koetaan kasvavan sekä iän että kokemuksen myötä. Kokeneemmat sairaanhoitajat kokivat olevansa resilientimpiä kuin nuoremmat kollegat. Tämä näyttäytyy parempana työtyytyväisyytenä ja sitoutuneisuutena työyhteisöön. Opinnäytetyömme tulosten perusteella päivystysosastolla potilaiden hoito ja elämää pelastavaan hoitoon osallistuminen ovat sidoksissa resilienssiä lisäävään työtyytyväisyyteen, samoin kuin työyhteisössä vallitseva vertaistuen ja yhteistyön kulttuuri lisäävät sekä sairaanhoitajien resilienssiä, että sitoutumista. (Clark ym. 2022.)

Työssä koettu väkivalta ja sen uhka vaikuttaa sairaanhoitajien työhyvinvointiin ainoastaan heikentävästi. Päivystysosastolla sairaanhoitaja kohtaa potilaan tai omaisten tunteiden koko kirjon. Äkillisen sairauden aiheuttama epävarmuus ja pelko voivat ilmetä aggressiivisuutena ja jopa väkivaltana hoitajaa kohtaan. Päihtyneet tai huumausainien vaikutuksen alaisena olevat potilaat saattavat käyttäytyä arvottomasti tai väkivaltaisesti. Lisäksi potilaiden aggressiivisuutta voi lisätä pitkä odotusaika ja epärealistiset odotukset. (Sillanpää & Koponen 2005: 19–21, 28; Schueler 2016: 143.) Päivystysosastolla sairaanhoitajat kokevat väkivaltaa toistuvasti ja sillä on sekä pitkäaikaisia että lyhytaikaisia vaikutuksia. Useimmiten sairaanhoitajien kokema väkivalta on sanallista

väkivaltaa ja uhkailua. Lisäksi koetaan fyysistä väkivaltaa ja seksuaalista häirintää. Väkivaltaan syyllistyvät sekä potilaat että heidän omaisensa. Sairaanhoidajien työssä kokemus väkivalta vähentää sekä työtyytyväisyyttä että sitoutuneisuutta työhön, lisäten myös aikeita irtisanoutua ja vaihtaa työpaikkaa. Stressitekijöitä päivystysosastolla voidaan vähentää kiinnittämällä huomiota työkuorman ja väkivallan uhkaan sekä ristiriitatilanteisiin. Esimiesten tulisi päättäväisesti toteuttaa toimia, joilla väkivallan esiintyvyyttä voitaisiin vähentää ja täten edistää hoitajien työtyytyväisyyttä. Tutkimusartikkeleissa ei mainittu vartijoiden läsnäoloa päivystysosastoilla. Todennäköisesti ainakin Yhdysvalloissa vartija on jokaisella päivystysosastolla ja sitä ei välttämättä mainita erikseen tutkimuksissa. Päivystyspoliklinikoiden turvajärjestelyt kuitenkin vaihtelevat ja joka paikassa vartijaa ei välttämättä ole. Vartijan läsnäolo lisää turvallisuutta ja voi ennaltaehkäistä ristiriitatilanteiden syntymistä (Schueler 2016: 144). Kollegoilta saatu tuki koettiin tärkeäksi tekijäksi selviytyä vaikeista tilanteista. Koetaan myös, että toinen kollega ymmärtää paremmin, mitä toinen on käynyt läpi. (Nathal de Wijn ym. 2022; Li ym. 2019.) Tärkeää olisi, että näitä väkivaltaisia tilanteita pystyttäisiin välttämään. Päivystysosaston sairaanhoitajia olisi hyvä säännöllisesti kouluttaa siitä, miten toimia väkivaltatilanteissa. Tämä lisäisi hoitajien turvallisuutta ja tietoutta miten erilaisissa tilanteissa voisi toimia sekä miten kutsua apua nopeasti paikalle. Potilaiden ja omaisten tiedottaminen mahdollisesta pitkästä odotusajasta ja tiedossa olevista hoitotoimista on tärkeää, jotta vältettäisiin epätietoisuuden aiheuttamaa turhautumista. Tarvittaessa olisi myös hyvä, jos potilaan mukana olevien omaisten määrää voitaisiin rajoittaa odotustilojen rauhoittamiseksi ja ahtauden vähentämiseksi. Lisäksi päivystysosastojen suunnittelussa tulisi ottaa huomioon, että hoitajalla on mahdollisuus poistua paikalta turvallisesti, odotustilat olisivat viihtyisät ja mahdollistaisivat jokaiselle potilaalle rauhallisen paikan odottaa hoitoon pääsyä. (Anttila & Pulkkinen & Kivistö-Rahnasto 2016: 3–8; Schueler 2016: 143–144.)

Johtopäätöksenä opinnäytetyömme tulosten perusteella voimme todeta, että sosiaalisella ympäristöllä on suuri vaikutus sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla ja myös työhön sitoutumiseen. Useissa mukana olleissa tutkimuksissa korostui sairaanhoitajien sitoutuneisuus työhön päivystysosastolla. Monista epäkohdista huolimatta työtä pidetään mielekkäänä ja antoisana. Monet eri tutkimuksiin vastanneet hoitajat nauttivat työstä haastavassa, mutta ainutlaatuisessa ja palkitsevassa työympäristössä minkä päivystysosasto tarjoaa. Tärkeimmiksi voimavaroiksi nousi työ itsessään, sairaanhoitajat kokevat hoitotyön tärkeänä ja päivystystyössä on omanlaisensa draama ja jännitys työn ennakoimattomuuden vuoksi. Työyhteisö koetaan tärkeänä voimavarana, työtovereita astetaan ja hyvä yhteishenki sitouttaa niin, että epäkohdista huolimatta työ-

hön usein jäädään työtovereiden takia. Hyvässä työyhteisössä jokainen kantaa vastuuta työhyvinvoinnista kohtelemalla kaikkia tasa-arvoisesti, työ tehdään hyvin, epäkohtiin puututaan yhdessä eikä ketään jätetä yksin. Esimiestyöllä on myös valtavan suuri merkitys, sekä koko osaston että yksittäisen työntekijän hyvinvointiin. Hyvässä esimiestyössä korostuu läsnäolo, kuunteleminen, avoimuus ja molemminpuolinen luottamus. Hyvällä esimiestyöllä luodaan työyhteisölle hyvä työskentelyilmapiiri, joka sitouttaa henkilökunnan ja mahdollistaa laadukkaan ja turvallisen hoitotyön toteuttamisen.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme on toteutettu hyviä tieteellisiä menettelytapoja ja suosituksia noudattaen. Tutkimusvilppi sekä piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä ovat tieteellisen käytännön vastaisia ja myös lainvastaisia tekoja. Opinnäytetyössä noudattimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta 2023 sekä Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön eettisiä suosituksia. (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön eettiset suositukset 2020; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Luotettavuuden arvioinnin tärkeimpiä kriteerejä opinnäytetyössä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Aineiston ja tulosten suhteen kuvaus on myös tärkeä luotettavuuskysymys, jonka edellytys on, että analyysi kuvataan mahdollisimman tarkasti. Uskottavuus edellyttää, että tulokset kuvataan selkeästi, jolloin lukija ymmärtää, miten analyysi on tehty ja tutkijat tiedostavat mitkä ovat tutkimukset vahvuudet ja rajoitukset. Siirrettävyys osoittaa tutkimustulosten siirrettävyyden toiseen tutkimusympäristöön, joka edellyttää huolellista tutkimussisällön, aineiston keruun ja analyysin kuvausta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 197–198.)

Tämän opinnäytetyön luotettavuuden varmistamisen kannalta aineistona käytettiin mahdollisimman uusia julkaisuja, enintään kymmenen vuotta vanhoja. Tutkimukset haettiin tunnetuista tietokannoista ja mukaan valittiin vain alkuperäisiä, vertaisarvioituja ja kokonaisuudessaan verkossa saatavilla olevia artikkeleita. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan valittujen artikkeleiden luotettavuus arvioitiin kahden tutkijan tekemänä JBI-arviointikriteeristön avulla. Varmistimme Julkaisufoorumin avulla, että kaikki artikkelit on julkaistu laadukkaissa julkaisuissa. Luotettavuuden kannalta on hyvä, että työ tehtiin parityönä. Näin pienennettiin virhepäätelmien mahdollisuutta. Aineiston analysointi ja tulosten tarkastelu täytyy myös tehdä kummankin tekijän, jotta vältetään mahdollisilta olettamuksilta tai tulosten ristiriitaisuuksilta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013: 197–198). Päivystyshoitotyön yleismaailmallisen luonteen samankaltaisuuden takia katsoimme,

että vaikka valitut aineistot on julkaistu eri puolilla maailmaa, Alankomaissa, Kanadassa, Kiinassa sekä Yhdysvalloissa tämä ei vaikuta tulosten analysointiin niin etteikö näitä voisi pitää vertailukelpoisina meillä Suomessa. Näissä maissa tietyt toimintamallit ja työskentelytavat voivat olla erilaisia, mutta varsinainen hoitotyö päivystysosastoilla tapahtuu kuitenkin lähtökohtaisesti samalla tavalla.

Luotettavuutta heikentävänä tekijänä voidaan pitää sitä, että valitut artikkelit ovat englanninkielisiä. Kummankaan tekijän äidinkieli ei ole englanti, mikä saattaa aiheuttaa väärintulkintoja. Käännöstyötä tehtäessä olemme kuitenkin noudattaneet ehdotonta huolellisuutta ja tarkkuutta. Halusimme tutkia työhyvinvointia päivystysosastolla normaaleissa olosuhteissa ja tästä syystä jätimme aineistosta pois tutkimukset, jotka käsittelevät koronavirustaudin vaikutuksia työhyvinvointiin. Tämä päätös kannattaa huomioida tämän tutkimuksen tuloksissa. Koronavirustauti on varmasti aiheuttanut paljon muutoksia päivystysosastojen toimintatavoissa sekä mahdollisesti vaikuttanut henkilökunnan työhyvinvointiin päivystysosastoilla.

6.3 Tulosten hyödynnettävyys ja jatkotutkimusehdotukset

Opinnäytetyömme tuloksia voivat hyödyntää aiheesta kiinnostuneet terveydenhoitoalan ammattilaiset sekä opiskelijat. Opinnäytetyömme tarjoaa tietoa siitä, mitkä sosiaalisen ympäristön tekijät vaikuttavat sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla.

Jätimme koronavirustaudin vaikutuksia työhyvinvointiin käsittelevät tutkimukset pois tutkimuksestamme. Koronavirustauti on varmasti vaikuttanut paljon työhön päivystysosastoilla ja olisi hyvä tehdä toinen tutkimus, joka käsittelee nimenomaan koronavirustaudin vaikutusta sairaanhoitajien työhyvinvointiin päivystysosastolla.

Lähteet

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Päivitetty 9.1.2020. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382>. Viitattu 3.10.2022.

Anttila, Sanna & Pulkkinen, Johanna & Kivistö-Rahnasto, Jouni 2016. Keinoja työväkivallan ennaltaehkäisyyn ja hallintaan ensiapu- ja päivystysyksiköissä. Tampere. Tampereen teknillinen yliopisto. Teollisuustalouden laitos, Turvallisuuden johtaminen ja suunnittelu.

Collins, Faye 2016. To know is to care... transformation through satisfaction. *Nursing Management*. Nov2016; 47(11). 26–34.

Clark, Paul & Hulse, Brandonn & Polivka, Barbara J. 2022. Resilience, Moral Distress and Job Satisfaction Driving Engagement in Emergency Department Nurses: A Qualitative Analysis. *The Journal of Nursing Administration*. Feb2022; 52(2). 112–117.

Durham, Darin L. & Solheim, Jeff 2016. The traditional role of the emergency nurse. Teoksessa Solheim, Jeff (toim.). *Emergency Nursing: The Profession, The Pathway, The Practice*. E-kirja. Sigma Theta Tau International. 20–40.

Elo, Satu & Kyngäs, Helvi. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107–115.

Enns, Carol L. & Sawatzky Jo-Ann V. 2016. Emergency nurses' perspectives: Factors affecting caring. *Journal of Emergency Nursing*. 2016 May;42(3). 240–245.

Flinkman, Mervi & Leino-Kilpi, Helena & Salanterä, Sanna 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.). *Työhyvinvoinnin keinot–Hoitotyön vuosikirja 2014*. Helsinki: Fioca Oy.

Hahtela, Nina 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.). *Työhyvinvoinnin keinot–Hoitotyön vuosikirja 2014*. Helsinki: Fioca Oy.

Hahtela, Nina & Karhe, Liisa 2021. Sairaanhoitajien työolobarometri 2020. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliiton julkaisu. <https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYO%CC%88OLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf>. Viitattu 30.9.2022.

Hotus. Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI). <<https://www.hotus.fi/jbin-kriittisen-arvioinnin-tarkistuslistat/>>. Viitattu 10.3.2023.

Kaivola, Taru & Launila, Heikki. 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki. Yrityskirjat Oy.

Kangasniemi, Mari & Utriainen, Kati & Ahonen, Sanna-Mari & Pietilä, Anna-Maija & Jääskeläinen, Petri & Liikanen, Eeva 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 25(4), 291–301.

Kankainen Saara. 2022. Mitä on resilienssi työyhteisössä? <<https://hyplus.helsinki.fi/mita-on-resilienssi-tyoyhteisossa/>>. Viitattu 6.2.2023.

Kim, Hesook Suzie 2010. The Nature of Theoretical Thinking in Nursing. Third edition. New York: Springer Publishing Company.

Koponen, Leena & Sillanpää, Kirsi 2005. Päivystyspoliklinikka potilaan, omaisen ja hoitotyöntekijän näkökulmasta. Teoksessa Koponen, Leena & Sillanpää, Kirsi (toim.). Potilaan hoito päivystyksessä. 1.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kotimaisten kielten keskus 2022. Sanakirja. < <https://www.kielitoimiston-sanakirja.fi/#/resilienssi?searchMode=all>>. Viitattu 6.2.2023.

Laine, Pertti 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen–Mission impossible? Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.). Työhyvinvoinnin keinot–Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy.

Lauri, Sirkka & Elomaa, Leena 1999. Hoitotieteen perusteet. Helsinki: WSOY.

Li, Na & Zhang, Lichuan & Xiao, Guanqing & Chen, Jie & Lu, Qian 2019. The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. International Emergency Nursing. 2019 Jul;45. 50–55.

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

Manka, Marja-Liisa 2014. Työnilo–pää(n)asia. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.). Työhyvinvoinnin keinot–Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca Oy.

Mealer, Meredith 2020. Coping with caring: A nurse's guide to better health and job satisfaction. First edition. Routledge, New York.

Mikkola, Riitta 2013. Henkilökunnan kokema pelko ja selviytymiskeinot ensiapupoliklinikoilla – Malli pelosta selviytymisestä. Tampereen yliopisto.

Nathal de Wijn, Anne & Fokkema, Marjolein & van der Doef, Margot 2022. The prevalence of stress-related outcomes and occupational well being among emergency nurses in the Netherlands and the role of job factors: A regression tree analysis. Journal of nursing management. Jan2022; 30(1). 187–197.

Nathal de Wijn, Anne & van der Doef, Margot 2020. Patient-related stressful situations and stress-related outcomes in emergency nurses: A cross-sectional study on the role of work factors and recovery during leisure time. International Journal of Nursing Studies. 2020 Jul;107:103579. 1–11.

Niela-Vilén, Hannakaisa & Hamari, Lotta. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta (toim.). Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:73/2016. 23–34.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2.uudistettu painos. Helsinki: WSOY.

Peltonen, Seppo 2019. Näillä eväillä jaksat. Sairaanhoitaja-lehti 04/2019. <<https://shlehti.sairaanhoitajat.fi/digilehti/4-2019/toissa-nailla-evaila-jaksat>>. Viitattu 30.9.2022.

Pihlava, Minna 2021. Päivystys ruuhkautuu, kun muualla on hoitajapulaa. Lääkärilehti 40/2021 vsk 76. 2200–2204. <<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/paivystys-ruuhkautuu-kun-muualla-on-hoitajapulaa/>>. Viitattu 30.9.2022.

PRISMA Flow Diagram 2020. <<https://prisma-statement.org/prismastatement/PRISMAStatement.aspx>>. Viitattu 6.2.2023.

Ruuskanen, Petri 2002. Sosiaalinen pääoma hyvinvointipoliittisessa keskustelussa. Teoksessa Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiiali- ja terveystieteille. PS-kustannus: Jyväskylää.

Schueler, William 2016. Self-care and the emergency nurse. Teoksessa Solheim, Jeff (toim.). Emergency Nursing: The Profession, The Pathway, The Practice. E-kirja. Sigma Theta Tau International.133–159.

Siller, Jennifer & Dolansky, Mary A. & Clavelle, Joanne T. & Fitzpatrick Joyce J. 2016. Shared governance and work engagement in emergency services. Journal of Emergency Nursing. 2016 Jul;42(4). 325–330.

Sosiaali- ja Terveysministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 16.9.2022.

Staempli, Sabina 2021. Emergency nursing job satisfaction: Challenges and solutions. Nursing Management, Mar2021; 52(3). 14–24.

Suhonen, Riitta & Axelin, Anna & Stolt Minna 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta (toim.). Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A:73/2016. 7–22.

Suomala, Tiina 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen – voimien lähde ja arjen haaste. Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.). Työhyvinvoinnin keinot – Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki. Fioca Oy. Helsinki.

Suonsivu, Kaija 2019. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. 3. painos. United Press.

Tehy. Hoitajien kohtaama väkivalta arkipäivää, neljännes saanut tappouhkauksen. Mediatiedote 17.5.2021. Tehy.fi. <<https://www.tehy.fi/fi/mediatiedote/tehyin-laaja-kysely-hoitajien-kohtaama-vakivalta-arkipaivaa-neljannes-saanut>> Viitattu 28.01.2023.

Terveystieteiden laaki. 29.12.2016/1516. Kiireellinen hoito §50. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>>. Viitattu 3.10.2022.

Terveyskylä. Päivystystalo. Mitä on päivystyshoito. Päivitetty 1.5.2021
<<https://www.terveyskyla.fi/paivystystalo/paivystykseen/mita-on-paivystyshoito/>>. Viitattu 3.10.2022.

Terävä, Kimmo & Mäkelä-Pusa, Pirkko 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Kuntoutussäätiö. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Tampere. <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/04/punk_esimiesopas_www.pdf>. Viitattu 28.01.2023.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos 2018. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. <https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf>. Viitattu 23.3.2023.

Työterveyslaitos. Resilientti organisaatio. <<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokiky/resilientti-organisaatio>>. Viitattu 6.2.2023.

Van Osch, Mary & Scarborough, Kathy & Crowe, Sarah & Wolff, Angela C. & Reimer-Kirkham, Sheryl 2018. Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas. *Journal of Clinical Nursing*. Mar2018; 27(5-6). 1209–1215.

Tiedonhaun prosessi

| Tietokanta | Hakusanat | Rajaukset | Osumat | Otsikon mukaan | Abstraktin mukaan | Koko tekstin mukaan |
|------------|---|--|--------|----------------|-------------------|---------------------|
| CINAHL | job satisfaction or work satisfaction or employee satisfaction AND emergency nursing or emergency room nurse | English, peer reviewed, research article, 2013–2022- | 92 | 24 | 12 | 4 |
| CINAHL | management or leadership or leaders AND job satisfaction or work satisfaction or employee satisfaction AND Emergency nursing or emergency nurse | English, peer reviewed, research article, 2013–2022 | 37 | 15 | 6 | 1 |
| PubMed | ("Emergency Nursing" [Mesh]) AND "Job satisfaction" [Mesh] | English, peer reviewed, research article, 2013–2022, | 61 | 16 | 7 | 4 |
| Medic | työtyytyväisyys AND akuutti* | 2013- | 5 | 1 | 1 | 0 |

| | | | | | | |
|--------------------------|--|--|-----|----|----|---|
| Manu- aalinen haku | | | | | | |
| Yhteensä | | | 195 | 56 | 26 | 9 |

Valitut tutkimukset

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | <p>The relationship between workplace, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses.</p> <p>Na Li & Lichuan Zhang & Guangqing Xiao & Jie Chen & Qian Lu</p> <p>2019, Kiina</p> | <p>Tutkimuksen tarkoitus kuvata/selventää työssä koetun väkivallan, työtyytyväisyyden sekä työpaikan vaihtoaikoiden välistä yhteyttä päivystyksessä työskentelevien hoitajien keskuudessa.</p> | <p>Määrällinen poikkileikkaustutkimus. Tutkimukseen osallistui 385 (n=385) Pekingin eri sairaaloissa päivystyksissä työskentelevää sairaanhoitajaa.</p> | <p>Tutkimus osoittaa että, päivystysosaston hoitajien työtyytyväisyys on matala ja aikomus vaihtaa työtä on korkea. Työssä koettu väkivalta lisää suunnitelmia vaihtaa työtä ja mataltaa työtyytyväisyyttä entisestään, lisäksi väkivallalla on sekä lyhyt- että pitkäaikaisia vaikutuksia.</p> | <p>Julkaisufoorumi on arvioinut International Emergency Nursing-lehden tasolle 1.</p> |
| 2 | <p>Shared governance and work engagement in emergency nurses.</p> <p>Jennifer Stiller & Mary A. Dolansky, & Joanne T. Clavelle & Joyce J. Fitzpatrick.</p> <p>2016, Yhdysvallat.</p> | <p>Työn imu kuvaillaan pal-kitsevana, optimistisena hyvinvoinnin tilana, jota luonnehtivat tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tämän työn imun puute päivystyksessä työskentelevien</p> | <p>Määrällinen tutkimus. Kyselyyn osallistui 43 (n=43) täysiaikaisesti päivystyksessä työskentelevää sairaanhoitajaa.</p> | <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat, että jaettu hallintotapa vaikuttaa myönteisesti päivystysosaston hoitajien työn imuun.</p> | <p>Julkaisufoorumi on arvioinut Journal of Emergency Nursing-lehden tasolle 1.</p> |

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|---|---|---|---|---|---|
| | | hoitajien keskuudessa on todettu lisäävän työpaikan vaihtoaikkeitä, työuupumusta sekä vähentävän työtyytyväisyyttä. Jaettu hallintotapa (=Shared governance) on keino, jota käyttäen osastovastaavat voisivat lisätä työn imua hoitajien keskuudessa. Tässä tutkimuksessa selvitettiin päivystysosaston hoitajien keskuudessa jaetun hallintotavan ja työn imun välistä yhteyttä. | | | |
| 3 | Patient-related stressful situations and stress-related outcomes in emergency nurses: A cross-sectional study on the role of work factors and recovery during leisure time. | Tutkimuksen tarkoitus arvioida erilaisten potilaisiin liittyvien stressaavien tilanteiden vaikutuksia stressiin liittyviin seurauksiin päivystysosaston hoi- | Määrällinen tutkimus, johon osallistui 692 (n=692) päivystyksessä työskentelevää sairaanhoitajaa ja | Potilaisiin liittyviä stressaavia tilanteita on vaikea, ellei mahdoton välttää päivystystyössä. Tutkimus ehdottaa, että hoitajien sekä työnaikainen | Julkaisufoorumi on arvioinut International Journal of Nursing Studies-lehden tasolle 3. |

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|---|---|---|---|---|--|
| | A.N. de Wijn & M.P. van der Doef. 2020, Alankomaat. | tajilla sekä tunnistaa tekijöitä, jotka auttaisivat alentamaan näitä. | sairaanhoitajaksi opiskelevaa henkilöä 19 sairaalassa Alankomaissa. | että vapaa-ajalla tapahtuva palautuminen suojaa hoitajia sekä henkisesti uupumiselta että post-traumaattiselta stressiltä. Lisäksi tutkimus alleviivaa työkuorman vähentämistä sekä työvoimaresurssien lisäämistä | |
| 4 | Resilience, moral distress and job satisfaction driving engagement in emergency department nurses. Paul Clark, & Brandon Hulse & Barbara J. Polivka. 2022, Yhdysvallat. | Tutkimuksen tarkoitus selvittää kuinka joustavuus (resilienssi), työtyytyväisyys ja (moraalinen)uupumus vaikuttavat päivystysostaston hoitajien työhön sitoutumiseen, koska stressaava työympäristö lisää ahdistuneisuutta. | Laadullinen haastattelututkimus. Tutkimukseen osallistui 15 (n=15) hoitajaa. Toteutettiin kahdessa osassa, ensin kyselykaavake työtyytyväisyydestä ja työpaikan vaihtoeista, sitten haastattelu semistructured qualitative interview. | Löydökset tutkimuksessa osoittavat, että joustavuus (resilienssi) kasvaa sekä iän että kokemuksen myötä. Joustavuuden koettiin vaikuttavan suoraan viihtyvyyteen töissä ja parantavan psykologista energiaa stressaavissa tilanteissa. Hoitajat, jotka ovat sitoutuneita työhönsä ja myös (resilienssejä) | Julkaisufoorumi on arvioinut The Journal of Nursing Administration-lehden tasolle 1. |

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|---|--|---|--|---|---|
| | | | | joustavia, tulevat paremmin toimeen työkavereiden kanssa, kokevat työtoveruuden tuntua ja osaavat paremmin käsitellä työn stressitekijöitä. | |
| 5 | To know is to care...transformation trough satisfaction. Faye Collins 2016, Yhdysvallat | Tutkimuksen tarkoitus selvittää kolmen kuukauden ajan, saadaanko hoitajien työtyytyväisyys paranemaan keskittymällä esimiestoiminnan kehittämiseen. Suuren sairaalan päivystyspoliklinikka Louisvillessä. | Monimenetelmällinen seurantatutkimus. Kutsu osallistua tutkimukseen ja ensimmäinen kyselykaavake työtyytyväisyydestä lähetettiin 73:lle päivystyksessä työskentelevälle. 47 (n=47) osallistui. Seurantakyselyyn testin päätteeksi vastasi 42 (n=42) työntekijää. | Esimiesten tulisi luoda välittävä ja luottamuksellinen suhde työntekijöihin. Välittävä ja tukeva työkuultuuri lisää hoitajien työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön. | Julkaisufoorumi on arvioinut Nursing Management-lehden tasolle 1. |
| 6 | Emergency nurses' perspectives: Factors affecting caring. Enns, Carol L. & Sawatzky Jo-Ann V. | Tutkimuksen tarkoitus selvittää, mitä akuuttisairaanhoidajat ajattelevat käsitteen "caring" (hoitaminen) | Laadullinen haastattelututkimus, johon osallistui 17 (n=17) päivystysosastoa | Osallistujien mielestä "caring" eli hoitaminen tarkoittaa potilaan kokonais- | Julkaisufoorumi on arvioinut Journal of Emergency Nursing-lehden tasolle 1. |

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|---|---|---|---|---|---|
| | 2016, Kanada | tarkoittavan. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää mitkä asiat vaikuttavat "caringin" eli hoitamisen toteuttamiseen päivystysosastolla. | tolla työskentelevää sairaanhoitajaa. Osallistujat valittiin 114 ilmoittautuneen joukosta. Osallistujat valittiin niin, että mukana oli sekä kaupunkialueella, että haja-asutusalueella työskenteleviä sairaanhoitajia. | valtaista hoitamista ja potilaan edun ajamista. Asioita, jotka vaikuttavat hoitamiseen päivystysosastolla ovat korkea työmäärä, ajanpuute, ongelmat miehityksessä, esimiesten tuen puute, vuorotyö ja se, että ei pysty huolehtimaan omasta hyvinvoinnista tarpeeksi hyvin. | |
| 7 | Understanding the factors which promote registered nurses' intent to stay in emergency and critical care areas. Van Osch, Mary & Scarborough, Kathy & Crowe, Sarah & Wolff, Angela C. & Reimer-Kirkham, Sheryl | Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että sairaanhoitajat haluavat pysyä työssään päivystys- ja teho-osastolla. | Laadullinen haastattelututkimus, johon osallistui 13 (n=13) sairaanhoitajaa. Haastattelut toteutettiin pienryhmissä. Osallistujat valittiin niin, että mukana oli sekä kaupunkialueella, että haja-asutusalueella työskenteleviä sairaanhoitajia. Sairaanhoitajien tuli | Sairaanhoitajien haluun pysyä työssään päivystys- ja teho-osastolla vaikuttaa hyvä esimiestyö, työn sopivuus, työympäristö ja moniammatillinen toimiva työtoveruus. lisäksi vaikuttaa arvostus, kunnioitus ja | Julkaisufoorumi on arvioinut Journal of Clinical Nursing- lehden tasolle 3. |

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|---|--|--|--|---|---|
| | 2018, Kanada | | olla työskennellyt vähintään kaksi vuotta osastollaan. | se, että saa työstään tuntea. | |
| 8 | The prevalence of stress-related outcomes and occupational well being among emergency nurses in the Netherlands and the role of job factors: A regression tree analysis. Nathal de Wijn, Anne & Fokkema, Marjolein & van der Doef, Margot 2022, Alankomaat | Tutkimuksen tarkoitus oli arvioida päivystyksen sairaanhoitajien stressitekijöitä ja työhyvinvointia ja tutkia miten näihin voidaan vaikuttaa. | Määrällinen tutkimus kyselyyn vastasi 701 (n=701) akuuttisairaanhoidajaa. Kaikki sairaalat Alankomaissa kutsuttiin osallistumaan tutkimukseen, mukaan lähti 19 sairaalaa ja kysely lähetettiin 949:lle päivystyksen sairaanhoitajalle, joista kyselyyn vastasi 74 %. | Päivystyksessä työskentelevät sairaanhoitajat ovat stressaantuneempia kuin työssäkävijät yleisesti. Stressitekijöitä ovat työn kuormittavuus, väkivalta/ristiriidat ja niiden uhka. Työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavat kehitysmahdollisuudet, esimiesten tuki ja riittävä henkilökunnan määrä. | Julkaisufoorumi on arvioinut Journal of nursing management- lehden tasolle 3. |
| 9 | Emergency nursing job satisfaction: Challenges and solutions. Staempfli, Sabina 2021, Kanada | Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, mitä haasteita ja esteitä on päivystyksen työtyytyväisyyden kehittämiseksi ja parantamiseksi. | Monimenetelmätutkimus, käytetty sekä laadullista, että määrällistä tutkimustapaa. Tutkimukseen valitut osallistujat (n=9) vas- | Kyselytutkimuksen perusteella kaikki vastaajat olivat yhtä mieltä siitä, että työtyytyväisyys vaikuttaa poissaoloihin ja siitä, että | Julkaisufoorumi on arvioinut Nursing Management- lehden tasolle 1. |

| | Nimi, tekijät, vuosi ja maa | Tarkoitus/tavoite | Menetelmät ja aineisto | Keskeiset tulokset | Tutkimuksen laatu |
|--|------------------------------------|--------------------------|---|--|--------------------------|
| | | | tasivat kyselytutkimukseen ja osallistuivat lisäksi haastatteluun. Osallistujat työskentelivät esimiehinä päivystyksessä. | työtyytyväisyys ja sen parantaminen on tärkeää. Haastatteluiden perusteella esteitä ja haasteita työtyytyväisyyden parantamiselle ja kehittämiselle asettavat päivystyksen ruuhkautuminen, väkivalta ja sen uhka, ajanpuute ja työkalujen puute. | |

Analysointitaulukko

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|--|--|-------------------------------------|---------------------------|------------|
| Social support from the supervisors was directly related to less PTSD symptoms as well as lower emotional exhaustion in emergency nurses. 3 | Esimiehen tuki vähentää uupumusta ja stressioireita. | Esimiehen tuki ja läsnäolo | Hyväksi koettu johtaminen | Esimiestyö |
| It was clear that the nurses wanted a manager who would listen to their work-related ideas. They yearned for a manager who "validated" their concerns. Participants also believed that it was important for a manager to be visible on the unit and to assist with patient care decisions. 6 | Sairaanhoitajat haluavat esimiehen, joka kuuntelee heidän työhönsä liittyviä ideoita ja ottaa heidän huolensa tosissaan ja on läsnä. | | | |
| A leader's traits of being accessible, engaged and communicating clearly resulted in nurses feeling valued, respected and acknowledged. 7 | Hoitajat tuntevat olevansa arvostettuja, kun esimies on läsnä ja kommunikoi selkeästi. | Esimiehen arvostus ja kommunikointi | | |
| Allowing department leaders to demonstrate caring on a personal level and build relationships among team members. It was proposed that by transforming the culture to one of caring and support, nursing | Välittävä esimiestyö lisää hoitajien tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. | | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|--|--|--------------------------------|--------------|-----------|
| staff engagement and satisfaction would increase. 5 | | | | |
| Participants appreciated managers who were engaged proactively by setting clear expectations in their units while focusing on improvements and resolving issues. 7 | Arvostettava esimies asettaa selkeät tavoitteet ja keskittyy ongelmien ratkaisemiseen. | | | |
| Although, there is a high frequency of workplace violence on emergency nurses, if nursing managers could take measures to improve their job satisfaction, it can alleviate the negative impact of WPV on turnover intention. 1 | Parantamalla hoitajien työtyytyvyyttä, hoitajien lähtöaiheet vähenevät työpaikkaväkivallasta huolimatta. | Työtyytyväisyyden parantaminen | Sitoutuminen | |
| Empowering staff nurses to manage staff schedules and participate in the interview and hiring process allows them to have a control over personnel in their unit. Education and engagement of staff in conflict resolution and the formalization of department goals actively involves them in goal setting and conflict resolution. 2 | Vastaavien hoitajien ottaminen mukaan rekrytointiin ja miehityksen hallintaan sitouttaa. Työntekijöitä opetetaan ratkomaan henkilökunnan välisiä ristiriitoja. | Vastuun jakaminen | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|--|--|------------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Work engagement is mainly related to developmental opportunities and, to a lesser extent, adequate staffing levels and social support from the supervisor. 8 | Kehittymismahdollisuudet vaikuttavat eniten työhön sitoutumiseen, lisäksi tähän vaikuttaa riittävä miehitys ja esimiehen tuki. | Kehittymismahdollisuudet | | |
| Managers felt like they weren't able to dedicate enough time to being present in the department or getting to know the diverse needs of their staff. 9 | Esimiehillä ei ole riittävästi aikaa olla läsnä ja perehtyä henkilökunnan tarpeisiin. | Esimies ei läsnä | Huonoksi koettu johtaminen | |
| It all goes back to the piece of not being heard, not feeling heard, and not being able to make changes that would be positive not only for the nurses but for the institution. It kills job satisfaction, and then it kills morale. 4 | Tunne, ettei kuunnella, ettei tule kuulluksi vie työttyytyväisyyden ja lopuksi työmoraaalin. | Esimies ei kuuntele | | |
| Mentorship was viewed as a priority over other aspects of their work. A number of participants described their value of being a mentor by stating, "I feel like I have a lot to offer". 7 | Uusien työntekijöiden ohjaaminen ja mentorointi tuo arvokasta sisältöä työhön ja antaa mahdollisuuden siirtää osaamista eteenpäin. | Mentorointi | Kollegiaalisuus | Työilmapiiri ja kollegiaalisuus |
| Social support from colleagues was a significant moderator between aggression/conflict situations and emotional exhaustion. 3: | Kollegoiden tuki tärkeä tekijä vaikeissa tilanteissa. | Kollegoiden tuki ja arvostus | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|--|---|--------------------------|--------------|-----------|
| Participants decided to stay in their unit when they were trusted and respected by their colleagues, especially senior nurses and physicians. 7 | Halutaan työskennellä paikassa, jossa kollegat, erityisesti vanhemmat hoitajat ja lääkärit, arvostavat ja luottavat heihin. | | | |
| Teamwork was articulated as a strong theme. Their work was not done in isolation and the importance of supporting each other to ensure all work was done. 7 | Tiimityö on tärkeää, työtä tehdään yhdessä ja autetaan toisia. | Yhteishengen luominen | Työilmapiiri | |
| Staff members voiced the opinion that additional team building outside of work would have been beneficial. 5 | Henkilöstön mielestä työajan ulkopuolinen yhteinen tekeminen kasvattaisi yhteishenkeä. | | | |
| Generational differences were creating feelings of discontent among the staff. The senior nurses resented the younger generation for not being interested in working full time or developing professionally as emergency nurses. 6 | Sukupolvien väliset erot, vanhempien hoitajien mielestä nuorempi sukupolvi arvostaa enemmän vapaa-aikaa, eivätkä panosta työhön ja ammatilliseen kehitykseen yhtä paljon. | Sukupolvien väliset erot | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|---|---|-------------------------------------|------------------|------------------|
| This shared decision making ensured that staff members have a voice in the practice environment; a mutually trusting, respectful relationship between staff members and leaders was enhanced. 5 | Vastuun jakaminen lisää henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia, luottamus ja kunnioitus esimiesten ja henkilöstön välillä lisääntyi. | Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön | Työhallinta | Työhallinta |
| Making decisions that involve having authority over the resources available to perform their job may provide a sense of autonomy and empowerment, which could explain a significant correlation with work engagement. 2 | Mahdollisuus tehdä päätöksiä, jotka vaikuttavat työn suorittamiseen, tarjoaa itsenäisen ja voimaantumisen tunteen, joka selittää työhön sitoutumista. | | | |
| Getting staff members involved increases the potential for producing real and usable change because it's based in their reality. 9 | Työntekijöiden avulla voidaan tehdä hyviä muutoksia, koska he tuntevat työolosuhteet parhaiten. | Ammattitaito | | |
| In nurses, dedication has been found to be predicted by high-quality professional life and happiness with job position. 2 | Korkea ammattitaito ja tyytyväisyys työssä ennakoivat sitoutumista. | | | |
| Participants noted that within the context of the emergency environment, patients are "revolving" through the doors of the department at an even | Päivystykseen tulee vauhdilla potilaita ovista ja ikkunoista. Osastolla on normaalia, että ehditään tehdä | Riittämättömyyden tunne | Työkuorma | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|--|---|------------------------------|---------------------------------------|------------------|
| faster pace. They felt that the norm was "minimal care" for patients in their department. 6 | vain välttämättömät hoitotoimenpiteet. | | | |
| These emergency nurses conveyed feelings of displeasure in an environment where they are constantly being "pulled" in many directions. 6 | On stressaavaa, kun jatkuvasti "revitään" moneen suuntaan. | | | |
| Participants commented on staffing issues, which included staff shortages and concern about working with an increasing number of inexperienced junior staff. 6 | Miehitykseen liittyviä ongelmia ovat henkilökunnan puute ja se, että on yhä enemmän kokemattomia hoitajia työtovereina. | Miehitys | | |
| Flexible scheduling was described by many participants as having a choice in part-time versus full-time work; the number of night shifts in their schedules, as well as their manager's support to change shifts so that they could attend social or family functions. 7 | Joustava työvuorosuunnittelu, mahdollisuus osa-aikaisuuteen, yövuorojen määrä, esimiehen tuki vuorojen vaihtamiseen. | Joustava työvuorosuunnittelu | Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen | |
| Engaging in recovery experiences during leisure time is important for emergency nurses to regain their resources and protect them for stress-related outcomes. 3 | Vapaa-ajalla tapahtuva toipuminen työn rasituksista on tärkeää, estäen myös stressiin liittyvien oireiden ilmenemistä. | Palautuminen | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|--|--|--------------------------|--------------|-----------------------------------|
| Many of the participants expressed concern for their own health, as well as the general health and well-being of their peers. 6 | Monet vastaajista ovat huolissaan omasta ja kollegoidensa terveydestä ja hyvinvoinnista. | | | |
| Retaining older, more experienced nurses, valuing staff work, and creating a meaningful workplace foster workplace engagement. 4 | Työhön sitoutumista edistää vanhempien ja kokeneempien hoitajien työssä pitäminen, työntekijöiden arvostus ja merkityksellisen työilmapiirin luominen. | Työn arvostus | Sitoutuminen | Väkivalta, stressi ja resilienssi |
| Lack of work recognition was a major factor lessening workplace engagement and job satisfaction, but when their work was appreciated, participants described greater job satisfaction. 4 | Arvostuksen puute vähentää sekä sitoutuneisuutta että työtyytyväisyyttä kun taas saadessaan arvostusta osallistujat kokivat suurempaa työtyytyväisyyttä. | | | |
| When participants described good teamwork, felt connected with staff, and felt issues raised were heard by management, their moral distress decreased, and engagement increased. 4 | Sairaanhoidajien moraalinen stressi laski ja työhön sitoutuminen kohosi hyvän yhteistyön myötä. | Työpaikkaan sitoutuminen | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|---|---|--|--------------------|-----------|
| <p>Their motivation to seek other jobs was low, which means that once nurses in emergency department adapted to their organization, work environment, interpersonal relationship and work processes, they really do not want to seek other jobs. Nursing managers should recognize this and cherish the existing emergency nursing staff. 1</p> | <p>Hoitajat eivät haluaisi etsiä muita töitä, omaksuttuaan osaston toimintakulttuurin ja toimintatavat.</p> | | | |
| <p>Due to heavy mental burden, many work-engaged nurses might still consider changing to a less demanding profession. 8</p> | <p>Myös sitoutuneet hoitajat voivat harkita työn vaihtoa työn henkisen raskauden vuoksi.</p> | | | |
| <p>Resilient ED nurses also reported stronger feelings of staff teamwork. 4</p> | <p>Resilienssi sairaanhoitaja kokee yhteistyön paremmaksi</p> | <p>Hoitotyö, tiimityö ja resilienssi</p> | <p>Resilienssi</p> | |
| <p>Caring for patients and participating in life-saving nursing actions provided significant job satisfaction tied to greater resilience. 4</p> | <p>Potilaiden hoito ja elämää pelastavaan hoitoon osallistuminen ovat sidoksissa resilienssiä lisäävään tyytyväisyyteen</p> | | | |
| <p>A negative work environment or an unsatisfying experience in a specific position left participants feeling less resilient. 4</p> | <p>Resilienssiä vähentää negatiivinen työympäristö tai kokemuksen puute työtehtävästä.</p> | <p>Työkokemus ja resilienssi</p> | | |

| Alkuperäinen englanninkielinen ilmaus | Suomennettu pelkistys | Alaluokka | Yläluokka | Pääluokka |
|---|--|---|--------------------|-----------|
| Participants described greater nursing experience increasing confidence in their nursing skills and their ability to bounce back emotionally after caring for acutely ill patients. 4 | Kokemuksen tuoma luottamus omiin kykyihin edesauttaa palautumista haastavista hoitotilanteista ja potilaskohtaamisista. | | | |
| Participants described multiple behaviours increasing moral distress, including a lack of teamwork, poor communication, incivility, abundant criticism amidst, absent praise and recognition, or inadequate staffing. 4 | Osallistujien mukaan moraalista stressiä lisäävät monen tekijät, kuten: yhteistyön puute, huono kommunikointi, välinpitämättömyys, kehumisen ja tunnustuksen sijaan turhaa kritiikkiä ja riittämätön henkilöstö. | Moraalinen stressi, huono kommunikointi, yhteistyön puute, kehumisen ja kannustuksen puute, turha kritiikki, riittämätön henkilöstö | Moraalinen stressi | |
| Emotional exhaustion is mainly related to higher worktime demands and higher prevalence of aggression/conflict situations and, to a lesser extent, lower staffing levels and more social harassment. 8 | Henkinen uupumus johtuu pääasiassa korkeasta työkuormasta ja väkivallasta/ristiriitatilanteista ja jossakin määrin myös miehityksestä ja työpaikkakiusaamisesta. | Väkivalta ja väkivallan uhka | Väkivalta | |
| Workplace violence was frequent in emergency nurses and it had short-term and long-term impacts. WPV not only causes physical harm to nurses, it also leads to a series of post-traumatic reactions. | Sairaanhoidajien kokema väkivalta on toistuvaa ja sillä on sekä lyhytaikaisia, että pitkäaikaisia vaikutuksia. | | | |

Liite 3

10 (10)